

PROTOCOLE D'ÉCHANGES DÉCLARATIONS DE SALAIRES

Au 01/07/2011

SOMMAIRE

1. . LES PRINCIPES DE LA CONVENTION RELATIVE A LA PRODUCTION TRIMESTRIELLE SUR FICHER (SUPPORT MAGNETIQUE).....	3
1.1 GENERALITES.....	3
1.2 PRODUCTION DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE	3
1.3 DATES DE PRODUCTION.....	4
1.4 MODALITE DE TRANSMISSION	4
2. LA DECLARATION TRIMESTRIELLE	5
2.1 ENVOI DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE.....	5
2.2 PRESENTATION DU SUPPORT MAGNETIQUE.....	7
2.2.1 <i>Support disquette</i>	7
2.3 DESCRIPTION DU PROTOCOLE D'ECHANGE :	7
2.3.1 <i>Enregistrement identifiant l'entreprise : PE11</i>	9
2.3.2 <i>Enregistrement évolution de situation d'un salarié PE21: les dates de son activité (embauche et départ) 10</i>	10
2.3.3 <i>Enregistrement évolution de situation d'un salarié PE22 : la suspension de son contrat de travail</i> .11	11
2.3.4 <i>Enregistrement évolution de situation d'un salarié PE23 : les éléments du contrat de travail</i>	12
2.3.5 <i>Enregistrement évolution de situation d'un salarié PE24 : les éléments complémentaires</i>	13
2.3.6 <i>Enregistrement déclaration de salaires des salariés par période de paye PE31</i>	15
2.3.7 <i>Enregistrement déclaration de salaires des salariés par période de paye PE32</i>	16
2.3.8 <i>Rectification des données de la déclaration de salaire</i>	19
2.4 CRITERE DE TRI DU FICHER.....	19
2.5 CONTENU DES ZONES	20
2.6 NOTIFICATION DE L'ENTREPRISE AUPRES DE LA MSA.....	50

1. . LES PRINCIPES DE LA CONVENTION RELATIVE A LA PRODUCTION TRIMESTRIELLE SUR FICHER (SUPPORT MAGNETIQUE)

1.1 Généralités

A trimestre échu, l'employeur doit communiquer à la Mutualité Sociale Agricole, les rémunérations perçues par ses salariés, afin que celle-ci procède au recouvrement des cotisations, taxes et contributions.

L'employeur peut profiter de cet envoi pour faire connaître des évolutions de situations des salariés.

Le support ne doit pas être utilisé pour déclarer les embauches de nouveaux salariés. Leur déclaration doit s'effectuer à l'aide de la déclaration unique d'embauche (D.U.E.)

Le présent protocole permet à l'employeur de transmettre les informations sur support magnétique en les récupérant automatiquement de son logiciel de paie.

1.2 Production de la déclaration trimestrielle

La déclaration trimestrielle comporte deux parties :

- La déclaration des éléments de salaires relatifs aux paies versées entre le premier et le dernier jour du trimestre et se rapportant soit au trimestre en cours soit à un trimestre précédent.
- Les évolutions de situation des salariés intervenues, en principe dans le trimestre. L'employeur peut également communiquer des évolutions intervenues dans un trimestre antérieur, ou à venir dans un trimestre suivant.

L'employeur conserve la copie du fichier qu'il transmet à la MSA, afin d'être en mesure d'adresser un nouveau fichier si le premier est inexploitable du fait d'anomalies.

Le fichier doit être conforme à la description qui en est faite au chapitre 2.3

Il doit être obligatoirement accompagné d'une copie papier, revêtue de la signature de l'employeur. Cette copie tient lieu de document officiel de la déclaration de l'employeur. Elle reflète la totalité des informations contenues dans le fichier. Aucun format de présentation n'est imposé. Cependant, les informations seront présentées dans l'ordre suivant :

1. Les informations de l'enregistrement identifiant de l'entreprise (PE11)
2. Puis par salariés :
 - 2.1/ Les enregistrements évolution de situation d'un salarié (PE21,PE22,PE23,PE24) par
 - Nom (marital pour les femmes)
 - Prénom

- Identifiant du salarié
- Date d'effet croissante

2.2/ Les enregistrements de déclaration de salaires des salariés (PE31 et PE32) par

- Nom (marital pour les femmes)
- Prénom
- Identifiant du salarié
- Période croissante.

La PE32 d'une période X doit être placée à la suite de la PE31 de la même période X, ex : un salarié effectue des heures supplémentaires au cours du 4^{ème} trimestre sur le mois de novembre. Il y aura sur le protocole une PE31 pour octobre, puis une PE31 et une PE32 pour novembre, puis une PE31 sur le mois de décembre.

4. Les informations de l'enregistrement déclaration des assiettes entreprise (PE41)

1.3 Datas de production

L'employeur doit produire le fichier et la déclaration papier du trimestre écoulé, au plus tard le dix du premier mois suivant la fin du trimestre.

Le dépassement de cette date entraînerait, conformément à la législation en vigueur, l'application de pénalités de retard.

1.4 Modalité de transmission

Le fichier peut être transmis :

- ✓ par disquette, CD-Rom
- ✓ Par internet
 - **SEF-DS** : Service d'échange de fichier déclaration de salaires (pour accéder à ce service, il est nécessaire d'être inscrit sur le site Internet de votre MSA).
 - **Par mail** : à l'adresse de courrier électronique :

protoleds.blf@languedoc.msa.fr

=> *Quel que soit le mode de transmission, la copie papier n'est plus obligatoire.*

Les modalités de transmission seront fixées lors de l'adhésion de l'employeur au protocole.

2. LA DECLARATION TRIMESTRIELLE

2.1 Envoi de la déclaration trimestrielle

Les fichiers, doivent être adressés dans les délais précités, accompagnés de la copie papier à l'adresse suivante (sauf si le transfert s'effectue par le service SEF-DS : cf point 1.4 page 4) :

MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE du LANGUEDOC

VOS CORRESPONDANTS MSA		
MSA du GARD	MSA de L'HERAULT	MSA de la LOZERE
Brigitte Derocles ☎ 04 66 63 68 91	Muriel Bailly-Maitre ☎ 04 67 34 84 94	Francisco Lopez ☎ 04 66 49 79 61
Delphine MENSAT ☎ 04 66 63 69 97	Rachid Khenfouf ☎ 04 67 34 81 32	
ADRESSES		
MSA du GARD	MSA de L'HERAULT	MSA de la LOZERE
Service COTISATIONS Rue Edouard Lalo 30924 - NIMES CEDEX 9	Service COTISATIONS Place Chaptal CS 59501 34262 – MONTPELLIER CEDEX 2	Service COTISATIONS 10, Cité des Carmes 48007 Mende Cedex
www.msalanguedoc.fr		

La disquette doit être étiquetée. L'étiquette doit mentionner :

- Le numéro identifiant de l'entreprise (SIREN, ou N° interne MSA)
- La raison sociale et l'adresse de l'employeur
- Le trimestre et l'année de validité.



Vous trouverez au chapitre 2.6, toutes les données d'identification de votre entreprise auprès de la MSA.

Si la disquette contient les informations de plusieurs entreprises, vous indiquerez l'identification de toutes les entreprises, sauf accord contraire avec votre MSA.

Pour l'envoi de la disquette à la MSA, aucun modèle de conditionnement n'est imposé :

- Elle doit être envoyée dans des conditions permettant d'éviter toute dégradation.
- Un étiquetage adapté permettra la reconnaissance du destinataire et de l'émetteur.

2.2 Présentation du support magnétique

2.2.1 Support disquette

- | | |
|------------------------------|--|
| • Support | Disquette Format MS.DOS |
| • Taille | 3½ pouces 1,44 MB |
| • Densité | 48 TPI |
| • Code | ASCII |
| • Nom du fichier | DS[dd][saat].DAT |
| | [dd] = N° du département |
| | [saat] = validité (ex : 1992 = 2 ^{ème} trim 1999) |
| | - s : siècle (1 = 199-, 2 = 20--) |
| | - aa : année, |
| | - t : N° du trimestre traité |
| • Format | Fixe |
| • Longueur enregistrement | 200 caractères |
| • Description enregistrement | Cf. paragraphe 2.3 |
| • Tri du fichier | Cf. paragraphe 2.4 |
| • Répertoire | Le fichier doit être stocké sous le |
| répertoire | principal de la disquette. |

Volume du fichier

La déclaration transmise doit être contenue sur un seul fichier. Un fichier peut être multi-volume.

2.3 Description du protocole d'échange :

Le protocole est composé de différents types d'enregistrements :

- un enregistrement « PE11 » **obligatoire** précisant les caractéristiques de l'entreprise et du fichier (identification et raison sociale, si c'est un fichier de test ou réel).
- des enregistrements "PE21 à PE24" qui permettent de signaler des modifications de situation du salarié dans le cadre de son activité et de son contrat dans l'entreprise. Ces enregistrements sont **obligatoires lorsqu'une modification est intervenue au cours du trimestre** et ne doivent pas être générés dans le cas inverse.
- des enregistrements « PE31 » **obligatoires** qui permettent de déclarer les salaires versés par l'entreprise durant la période.
- des enregistrements PE32 qui permettent de déclarer les éléments de salaires (taux de majoration, nombre d'heures, rémunération associée) liés aux heures supplémentaires ou complémentaires versés par l'entreprise durant la période.

- un enregistrement « PE41 » **obligatoire** permettant de fournir les assiettes déclaratives et le total des salaires

Les notions d'obligatoire et de facultatif s'entendent pour la déclaration du trimestre en cours.

Les dates sont exprimées avec un format SSAAMMJJ (siècle, année, mois, jour).

Les zones non renseignées sont laissées à blanc.

Les zones renseignées seront

- pour les zones de type alpha. cadrées à gauche et complétées par des blancs à droite
- pour les zones de type num. cadrées à droite et complétées par des zéros à gauche.

2.3.1 Enregistrement identifiant l'entreprise : PE11

Position		nom de la zone	longueur		O = obligatoire F = facultatif	Renvoi	contenu
1	13	identifiant entreprise	alpha	13	O	(1)	N° EN ou N° SIREN
14	27	zone non renseignée	alpha	14			blanc
28	31	zone non renseignée	alpha	04			blanc
32	33	zone non renseignée	alpha	02			blanc
34	37	code article	alpha	04	O		PE11
38	57	raison sociale	alpha	20	F		permet de connaître l'émetteur si l'identifiant est erroné
58	58	Code devise	alpha	01	O	(3)	E : Euro pris par défaut
59	59	type de fichier	alpha	01	O	(4)	T : Test, R : Réel (pris par défaut si la zone n'est pas renseignée)
60	64	nombre d'enregistrements du fichier	num	05	O	(4).	
65	200	Zone non renseignée	alpha	136			Blanc

Cet enregistrement est obligatoire. Il permet d'identifier l'entreprise. Il EST UNIQUE

2.3.2 Enregistrement évolution de situation d'un salarié PE21: les dates de son activité (embauche et départ)

Position		nom de la zone	Longueur		O = obligatoire F = facultatif	Renvoi	contenu
1	13	identifiant entreprise	alpha	13	O	(1)	N° EN ou N° SIREN
14	27	identifiant établissement	alpha	14	O	(1)	N° ET ou N° SIRET
28	31	Code activité professionnelle	num	04	F	(1)	
32	33	zone non renseignée	alpha	02			blanc
34	37	code article	alpha	04	O		PE21
38	50	identifiant salarié	alpha	13	O	(2)	
51	75	nom du salarié	alpha	25	O	(2)	Nom Marital
76	95	prénom du salarié	alpha	20	O	(2)	
96	103	date de naissance	num	08	O	(2)	
104	111	Modification de la date de début d'activité	num	08	F	(5)	
112	119	Déclaration ou modification de la date de fin d'activité	num	08	F	(5)	
120	200	Zone non renseignée	Alpha	81			blanc

Cet enregistrement est obligatoire lorsqu'une modification est intervenue au cours du trimestre et ne doit pas être généré dans le cas inverse.

Il permet de déclarer un changement de date de début ou de fin d'activité

2.3.3 Enregistrement évolution de situation d'un salarié PE22 : la suspension de son contrat de travail

Position		nom de la zone	longueur		O = obligatoire F = facultatif	Renvoi	contenu
1	13	identifiant entreprise	alpha	13	O	(1)	N° EN ou N° SIREN
14	27	identifiant établissement	alpha	14	O	(1)	N° ET ou N° SIRET
28	31	Code activité professionnelle	num	04	F	(1)	
32	33	zone non renseignée	alpha	02			blanc
34	37	code article	alpha	04	O		PE22
38	50	identifiant salarié	alpha	13	O	(2)	
51	75	nom du salarié	alpha	25	O	(2)	Nom Marital
76	95	prénom du salarié	alpha	20	O	(2)	
96	103	date de naissance	num	08	O	(2)	
104	111	Date de début de suspension de contrat	num	08	F	(6)	
112	119	Date de fin de suspension de contrat	num	08	F	(6)	
120	121	code suspension de contrat	num	02	F	(7)	Valeur possible : 01,02,03,04,05,06,07 ,08,09,10
122	200	zone non renseignée	alpha	79			blanc

Cet enregistrement est obligatoire lorsqu'une modification est intervenue au cours du trimestre et ne doit pas être généré dans le cas inverse.

Il permet de déclarer une période de suspension du contrat de travail

2.3.4 Enregistrement évolution de situation d'un salarié PE23 : les éléments du contrat de travail

Position		nom de la zone	longueur		O = obligatoire F = facultatif	Renvoi	contenu
1	13	identifiant entreprise	alpha	13	O	(1)	N° EN ou N° SIREN
14	27	identifiant établissement	alpha	14	O	(1)	N° ET ou N° SIRET
28	31	Code activité professionnelle	num	04	F	(1)	
32	33	zone non renseignée	alpha	02			blanc
34	37	code article	alpha	04	O		PE23
38	50	identifiant salarié	alpha	13	O	(2)	
51	75	nom du salarié	alpha	25	O	(2)	Nom Marital
76	95	prénom du salarié	alpha	20	O	(2)	
96	103	date de naissance	num	08	O	(2)	
104	111	Date d'effet	num	08	O		
112	114	zone non renseignée	alpha	03			blanc
115	116	lieu de Travail département	num	02	F	(9)	
117	119	lieu de Travail commune	num	03	F	(9)	
120	123	% temps partiel	num	04	F	(10)	80% = 8000
124	124	code temps partiel option temps plein	num	01	F	(11)	valeurs possibles : 0, 5, 6
125	125	code CDD/CDI	alpha	01	F	(12)	valeurs possibles : I, D
126	130	Nombre d'heure convention	num	05	F	(13)	
131	135	Niveau ou coefficient hiérarchique	alpha	05	F	(8)	
136	136	Périodicité de la durée de travail	Alpha	01	F	(47)	valeurs possibles : A, M, H, F
137	142	Durée du contrat de travail	Num	06	F	(44)	25 H = 002500
143	143	Salarié saisonnier	Alpha	01	F	(48)	O / N
144	144	Salarié avec horaires d'équivalence	Alpha	01	F	(49)	O / N
145	200	zone non renseignée	alpha	56			blanc

Cet enregistrement est obligatoire lorsqu'une modification est intervenue au cours du trimestre et ne doit pas être généré dans le cas inverse.

Il permet de déclarer une modification intervenue ou à venir sur le contrat de travail du salarié, à une date d'effet. S'il y a plusieurs modifications, pour le salarié, à des dates d'effet différentes, il convient de fournir plusieurs enregistrements.

2.3.5 Enregistrement évolution de situation d'un salarié PE24 : les éléments complémentaires

Position		nom de la zone	longueur		O = obligatoire F = facultatif	Renvoi	contenu
1	13	identifiant entreprise	alpha	13	O	(1)	N° EN ou N° SIREN
14	27	identifiant établissement	alpha	14	O	(1)	N° ET ou N° SIRET
28	31	Code professionnelle activité	num	04	F	(1)	
32	33	zone non renseignée	alpha	02			blanc
34	37	code article	alpha	04	O		PE24
38	50	identifiant salarié	alpha	13	O	(2)	
51	75	nom du salarié	alpha	25	O	(2)	Nom Marital
76	95	prénom du salarié	alpha	20	O	(2)	
96	103	date de naissance	num	08	O	(2)	
104	111	Date d'effet	num	08	O		
112	112	personnel technique	alpha	01	F	(14)	O / N
113	113	zone non renseignée	alpha	01			blanc
114	114	Top Cadre (APECITA)	alpha	01	F	(16)	O / N
115	115	zone non renseignée	alpha	01			blanc
116	116	code poly-employeur	num	01	F	(18)	valeurs possibles : 0, 2, 3
117	117	personnel technique CUMA	alpha	01	F	(19)	O / N
118	118	domicilié fiscalement hors de France	alpha	01	F	(20)	O / N
119	119	code classe pour les élèves d'établissement technique agricole privé.	num	01	F	(21)	valeurs possibles : 1, 2, 3, 4, 5, 6
120	121	Numéro d'UG de rattachement	alpha	02	F	(22)	Uniquement utilisé si une modification de l'UG de rattachement est demandée
122	124	code qualité	num	03	F	(23)	valeur possible 100
125	126	Code CRCCA	num	02	F	(35)	valeurs possibles : 03, 36
127	127	Bénéficiaire de la loi Aubry I	alpha	01	F	(36)	O / N
128	128	Bénéficiaire de la loi Aubry II	alpha	01	F	(37)	O / N
129	153	Emploi occupé	alpha	25	F	(38)	Libellé
154	154	Retraité en activité	alpha	01	F	(39)	O / N
155	179	Convention collective de travail	alpha	25	F	(40)	Libellé
180	181	Code section prud'homale	Alpha	02	F	(41)	Valeurs possibles : 03, 05, 99

Position		nom de la zone	longueur		O = obligatoire F = facultatif	Renvoi	contenu
182	183	code collègue prud'homal	Alpha	02	F	(42)	Valeurs possibles : 01, 02, 99
184	200	zone non renseignée	alpha	17			blanc

Cet enregistrement est obligatoire lorsqu'une modification est intervenue au cours du trimestre et ne doit pas être généré dans le cas inverse.

Il permet de déclarer une modification intervenue ou à venir sur le contrat de travail du salarié, à une date d'effet. S'il y a plusieurs modifications, pour le salarié, à des dates d'effet différentes, il convient de fournir plusieurs enregistrements.

2.3.6 Enregistrement déclaration de salaires des salariés par période de paye PE31

Position		nom de la zone	longueur		O = obligatoire F = facultatif	Renvoi	contenu
1	13	identifiant entreprise	alpha	13	O	(1)	N° EN ou N° SIREN
14	27	identifiant établissement	alpha	14	O	(1)	N° ET ou N° SIRET
28	31	Code activité professionnelle	num	04	O	(1)	
32	33	Unité de Gestion MSA (UG)	alpha	02	F	(1)	Numéro de l'UG
34	37	code article	alpha	04	O		PE31
38	50	identifiant salarié	alpha	13	O	(2)	
51	75	nom du salarié	alpha	25	O	(2)	Nom Marital
76	95	prénom du salarié	alpha	20	O	(2)	
96	103	date de naissance	num	08	O	(2)	
104	111	Date de début de période	num	08	O	(24)	
112	119	Date de fin de période	num	08	O	(24)	
120	120	Top neutralisation du plafond	alpha	01	F	(25)	O / N
121	121	pourcentage d'exonération des T.O.	num	01	F	(26)	
122	124	zone non renseignée	alpha	03	F		blanc
125	127	Nombre de jours travaillés de la période	num	03	F	(27)	pour les travailleurs occasionnels ou les demandeurs d'emploi
128	132	Nombre d'heures de la période	num	05	O	(28)	169H = 16900 132H30Mn = 13250
133	134	type d'élément de calcul	num	02	O	(29)	
135	140	valeur de l'élément de calcul	num	06	O	(30)	
141	142	type d'élément de calcul	num	02	F	(29)	
143	148	valeur de l'élément de calcul	num	06	F	(30)	
149	150	type d'élément de calcul	num	02	F	(29)	
151	156	valeur de l'élément de calcul	num	06	F	(30)	
157	158	type d'élément de calcul	num	02	F	(29)	
159	164	valeur de l'élément de calcul	num	06	F	(30)	
165	166	type d'élément de calcul	num	02	F	(29)	
167	172	valeur de l'élément de calcul	num	06	F	(30)	
173	173	Top Fillon Bonifiée	alpha	01	F	(43)	blanc
174	178	Taux de réévaluation du smic	Num	5	F	(50)	08568 = 085, 68
179	179	Top suspension de l'exonération ZRR-ZRU	Alpha	01	F	(51)	O / N
180	200	zone non renseignée	alpha	21			blanc

Cet enregistrement est obligatoire pour chacun des salariés lors de la déclaration initiale d'un trimestre.

Il permet de déclarer les périodes de rémunération du salarié ou des périodes d'absence pour les élèves et les apprentis.

2.3.7 Enregistrement déclaration de salaires des salariés par période de paye PE32

Position		nom de la zone	longueur		O = obligatoire F = facultatif	Renvoi	contenu
1	13	identifiant entreprise	alpha	13	O	(1)	N° EN ou N° SIREN
14	27	identifiant établissement	alpha	14	O	(1)	N° ET ou N° SIRET
28	31	Code activité professionnelle	num	04	O	(1)	
32	33	Unité de Gestion MSA (UG)	alpha	02	F	(1)	Numéro de l'UG
34	37	code article	alpha	04	O		PE32
38	50	identifiant salarié	alpha	13	O	(2)	
51	75	nom du salarié	alpha	25	O	(2)	Nom Marital
76	95	prénom du salarié	alpha	20	O	(2)	
96	103	date de naissance	num	08	O	(2)	
104	111	Date de début de période	num	08	O	(24)	
112	119	Date de fin de période	num	08	O	(24)	
120	121	Type de rémunération	Num	02	O	(29)	30 / 40
122	124	Taux de majoration 1 des heures supplémentaires/ complémentaires	Num	03	O	(45)	
125	129	Nombre d'heures supplémentaires/ complémentaires lié au taux de majoration 1	num	05	O	(46)	20H = 02000 20H30Mn = 02050
130	135	Montant de la rémunération des heures supplémentaires/ complémentaires lié au taux de majoration 1	num	06	O	(30)	Rappel : pas de décimale
136	137	Type de rémunération	Num	02	F	(29)	30 / 40
138	140	Taux de majoration 2 heures supplémentaires/ complémentaires	Num	03	F	(45)	
141	145	Nombre d'heures supplémentaires/ complémentaires lié au taux de majoration 2	num	05	F	(46)	20H = 02000 20H30Mn = 02050
146	151	Montant de la rémunération des heures supplémentaires/ complémentaires lié au taux de majoration 2	num	06	F	(30)	Rappel : pas de décimale
152	153	Type de rémunération	Num	02	F	(29)	30 / 40
154	156	Taux de majoration 3 des heures supplémentaires	Num	03	F	(45)	
157	161	Nombre d'heures supplémentaires lié au taux de majoration 3	num	05	F	(46)	20H = 02000 20H30Mn = 02050
162	167	Montant de la rémunération des heures supplémentaires lié au taux de majoration 3	num	06	F	(30)	Rappel : pas de décimale
168	169	Type de rémunération	Num	02	F	(29)	30 / 40
170	172	Pourcentage 4 des heures supplémentaires	Num	03	F	(45)	
173	177	Nombre d'heures supplémentaires lié au taux de majoration 4	num	05	F	(46)	20H = 02000 20H30Mn = 02050
178	183	Montant de la rémunération des heures supplémentaires lié au taux de majoration 4	num	06	F	(30)	Rappel : pas de décimale
184	200	zone non renseignée	alpha	17			blanc

Cet enregistrement est **obligatoire** lorsque **le salarié a effectué des heures supplémentaires ou complémentaires et il ne doit pas être généré** dans le cas inverse.

Cet enregistrement doit comporter seulement :

- _ le type de rémunération 30 si la majoration se rapporte aux 8 premières heures supplémentaires par semaine ou aux heures complémentaires

- _ le type de rémunération 40 si la majoration se rapporte aux heures supplémentaires suivantes (au-delà de la 8^{ième} heure supplémentaire par semaine).

- _ le type de rémunération 35 : Huit premières heures supplémentaires hebdomadaires rémunérées en deçà du salaire normal d'activité

- _ le type de rémunération 36 Paiement annualisé des heures complémentaires / des huit premières heures supplémentaires réalisées par des salariés dont le temps de travail est annualisé ou des jours de travail réalisés par les salariés sous convention de forfait annuel au-delà de 218 jours

- _ le type de rémunération 45 : Heures supplémentaires effectuées au-delà de la 8^{ème} heure supplémentaire hebdomadaire et rémunérées en deçà du salaire normal d'activité

- _ le type de rémunération 46 : Paiement annualisé des heures supplémentaires de travail réalisées au-delà de la 8^{ème} heure supplémentaire hebdomadaire par les salariés dont le temps de travail est annualisé.

Les autres types de rémunération (Cf. renvoi 30) ne doivent pas être présents sur cet enregistrement.

Enregistrement déclaration des assiettes entreprise PE41

Position		nom de la zone	longueur		O = obligatoire F = facultatif	Ren- voi	contenu
1	13	identifiant entreprise	alpha	13	O	(1)	N° EN ou N° SIREN
14	27	identifiant établissement	alpha	14	O	(1)	N° ET ou N° SIRET
28	31	Code activité professionnelle	num	04	F	(1)	facultatif si une seule activité existe pour l'entreprise
32	33	Unité de Gestion MSA (UG)	alpha	02	F	(1)	Numéro de l'UG
34	37	code article	alpha	04	O		PE41
38	45	Date de début de période	num	08	O	(31)	
46	53	Date de fin de période	num	08	O	(31)	
54	63	total des salaires	num	10	O	(32)	
64	65	type d'élément de calcul	num	02	O	(33)	
66	75	valeur de l'élément de calcul	num	10	O	(34)	
76	77	type d'élément de calcul	num	02	F	(33)	
78	87	valeur de l'élément de calcul	num	10	F	(34)	
88	89	type d'élément de calcul	num	02	F	(33)	
90	99	valeur de l'élément de calcul	num	10	F	(34)	
100	101	type d'élément de calcul	num	02	F	(33)	
102	111	valeur de l'élément de calcul	num	10	F	(34)	
112	113	type d'élément de calcul	num	02	F	(33)	
114	123	valeur de l'élément de calcul	num	10	F	(34)	
124	125	type d'élément de calcul	num	02	F	(33)	
126	135	valeur de l'élément de calcul	num	10	F	(34)	
136	137	type d'élément de calcul	num	02	F	(33)	
138	147	valeur de l'élément de calcul	num	10	F	(34)	
148	200	zone non renseignée	alpha	53			blanc

Cet enregistrement est obligatoire lors de la déclaration initiale d'un trimestre

Il permet de déclarer les assiettes pour le trimestre concerné.

S'il y a plus de sept éléments de calcul à déclarer, constituer un deuxième enregistrement PE41 pour la même période, ayant la même valeur pour le total des salaires.

2.3.8 Rectification des données de la déclaration de salaire

Le présent protocole permet de déclarer des rectifications de déclaration de salaire.

Une rectification de déclaration de salaire peut être effectuée sur le dernier trimestre déclaré ou sur un trimestre antérieur. Elle peut concerner la totalité des salariés de l'entreprise ou une partie seulement de ceux-ci.

Pour chaque salarié pour lequel la déclaration de salaire est envoyée pour rectification, l'employeur doit obligatoirement transmettre la totalité des périodes du trimestre rectifié. En effet, cette rectification de déclaration viendra annuler et remplacer l'ensemble des périodes du trimestre déclarées lors d'un précédent envoi.

La déclaration des assiettes entreprises est obligatoire si la rectification porte sur des montants de rémunération. Il y a lieu d'indiquer les assiettes entreprises globales (salariés rectifiés et non rectifiés).

En revanche la donnée « total des salaires » sera égale au total des salaires des salariés faisant l'objet d'une rectification.

Elle ne sera pas fournie si la rectification porte sur des éléments de calcul différents des rémunérations (plafond déclaratif par exemple).

Si l'enregistrement des assiettes entreprises est adressé, la donnée « total des salaires » sera égale au total des salaires des salariés faisant l'objet d'une rectification.

2.4 Critère de tri du fichier

Le fichier sera trié par

Identifiant d'entreprise,
Identifiant d'établissement,
Code activité professionnelle,
N° d'unité de gestion,
Code enregistrement.

2.5 Contenu des zones

(1) Identification de l'entreprise

Identifiant entreprise

indiquer le numéro SIREN ou à défaut le numéro interne MSA : ENXXXXXXXXXXXXX (13 caractères)

Identifiant établissement

indiquer le numéro SIRET ou à défaut le numéro interne MSA : ETXXXXXXXXXXXXX. (13 caractères)

code activité professionnelle

Il s'agit d'une codification attribuée par la MSA, ce qui exclut l'utilisation du code NAF attribué par l'INSEE.

L'unité de Gestion

Il s'agit d'une codification attribuée par la MSA aux employeurs qui souhaitent recevoir des factures séparées, pour des groupes homogènes de salariés. Par exemple : une facture pour les salariés « occasionnels » et une facture pour les salariés « standard »

Pour compléter ces zones veuillez vous référer au chapitre : identification de l'entreprise auprès de la MSA

(2) Identification du salarié

Le salarié est identifié par son N° INSEE ou son N° provisoire attribué par la MSA. Ce numéro peut être un N° transitoire. Pour les nouveaux salariés, l'employeur doit utiliser le numéro d'identifiant porté sur l'accusé de réception de la déclaration unique d'embauche, ou tout autre document plus récent (par exemple une facture).

L'employeur fournit également les éléments d'état civil : nom marital, prénom et date de naissance afin d'identifier le salarié en cas de litige.

(3) Code devise

Indique le code devise. A partir de 2002 à renseigner à E (Euros).

(4) Type de fichier, nombre d'enregistrements du fichier

Dans un souci de simplification, votre MSA vous propose une certification du format de votre fichier avant une première utilisation réelle. Pendant cette phase de validation, le type de fichier prend la valeur « T » et contient donc des données de test. Il prend la valeur « R » après certification de la MSA et pour tout envoi de déclaration de salaire réelle.

Dans les deux cas vous préciserez le nombre total d'enregistrements du fichier.

(5) Les dates de début et de fin d'activité

Modification de la date de début d'activité :

Vous pouvez indiquer une modification de la date d'embauche du salarié.

Ex : sur la D.U.E. vous avez indiqué une date d'embauche au 1er Février 1999. Mais le salarié a été en fait embauché le 4 Février 1999.

Déclaration ou modification de la date de fin d'activité :

Vous pouvez indiquer la date à laquelle le salarié a quitté ou quittera l'entreprise, ou modifier une date de fin déclarée précédemment.

(6) Les dates de début et de fin de suspension de contrat

A utiliser pour les salariés qui font toujours partie de l'effectif de l'entreprise mais dont le contrat de travail est suspendu, pour congé parental par exemple.

Dans la date de fin de suspension, vous indiquerez la veille de la date présumée de la reprise du travail.

(7) Les valeurs du code de suspension de contrat autorisées sont :

- 01 : Service national
- 02 : Congé parental
- 03 : Congé sabbatique
- 04 : Congé formation
- 05 : Convenance personnelle
- 06 : Maladie avec ou sans maintien de salaire
- 07 : Invalidité avant rupture du contrat de travail
- 08 : Congé de reclassement
- 09 : Cessation Anticipée d'Activité de Travailleurs Salariés (CATS)
- 10 : Période d'essai dans le cadre d'une offre d'emploi inférieure à 6 mois pour un salarié bénéficiant d'un Contrat d'Insertion Revenu Minimum d'Activité (CI-RMA).

A fournir si dates de début et de fin de suspension de contrat renseignées.

Rq : Pour les salariés en suspension de contrat de travail, les périodes seront déclarées sur l'enregistrement PE31 avec une demande de neutralisation de plafond et des salaires éventuellement renseignés à zéro.

(8) Niveau ou coefficient hiérarchique : si changement du coefficient d'emploi

La valeur du coefficient est à rechercher dans la convention collective de travail en vigueur dans l'entreprise.

Nb : si le coefficient est composé uniquement de chiffres , il doit être cadré à droite et complété par des zéros à gauche sans dépasser les 5 caractères (ex : 00100).

(9) Lieu de Travail département / commune : si changement du lieu de travail

Indiquez le nouveau lieu de travail, en utilisant la codification INSEE du département et de la commune du nouveau lieu de travail.

(10) Pourcentage temps partiel : si changement de la durée du temps de travail par rapport à la durée légale ou conventionnelle du travail

A utiliser pour un salarié qui passe de temps complet à temps partiel.

Ex : pour les salariés qui travaillent à 4/5eme (80%), indiquer 8000.

Pour un salarié qui passe de temps partiel à temps complet renseigner la zone à 9999.

(11) Code temps partiel option temps plein : si changement de l'option

A utiliser pour les salariés à temps partiels qui optent pour cotiser sur une assiette correspondante à un temps plein.

0 : PAS D'OPTION ASSIETTE TEMPS PLEIN

5 : OPTION ASSIETTE TEMPS PLEIN POUR RETRAITE DU REGIME DE BASE SEULEMENT

6 : OPTION ASSIETTE TEMPS PLEIN POUR RETRAITE DU REGIME DE BASE ET POUR RETRAITE COMPLEMENTAIRE CAMARCA

Pour les salariés non concernés par cette option laisser la zone à blanc

(12) Code CDD/CDI : si passage CDD à CDI

ou l'inverse s'il y a eu erreur de l'employeur qui a déclaré un salarié CDI à tort.

I : Contrat à durée indéterminée (CDI)

D : Contrat à durée déterminée (CDD)

(13) Nombre d'heure convention : si changement

A utiliser pour indiquer pour un salarié le nombre d'heures de travail mensuel si celui-ci est différent de la durée légale ou conventionnelle, du fait des conditions de travail, dans un secteur particulier de l'entreprise. Cette donnée n'est pas à utiliser pour les salariés à temps partiel.

Le nombre d'heures doit être exprimé avec des centièmes d'heures.

Pour 169 heures indiquer 16900

Pour 132 heures 30 minutes indiquer 13250

(14) Personnel technique : si changement

Pour la détermination du taux des cotisations « Accidents de Travail », la MSA doit savoir si le salarié occupe un emploi technique ou un emploi de bureau.

Indiquez la valeur O (oui) pour : « personnel technique »

et la valeur N (non) pour le cas contraire.

(16) Top Cadre APECITA : si changement de la situation cadre

A utiliser par les organismes professionnels agricoles qui cotisent à l'APECITA pour les cadres.

Indiquez la valeur O (oui) pour : « cotise à l'APECITA »
et la valeur N (non) pour « ne cotise pas à l'APECITA ».

(18) Code poly-employeur : si changement

A utiliser pour les salariés travaillant chez plusieurs employeurs.

- 0 : mono-employeur ou moins de 2 employeurs agricoles (ex : un employeur du régime agricole et un employeur du régime général)
- 2 : Salarié travaillant pour plusieurs employeurs dont un seul cotise à la CRCCA pour la retraite complémentaire des cadres ou assimilés pour la tranche B du salaire
- 3 : poly employeur au moins 2 employeurs CCPMA (droit au prorata sur la branche retraite complémentaire) l'employeur a demandé abattement temps partiel sur les cotisations PP en ASA , sur les PP et les PO pour les cotisations AGRICA

Pour les salariés non concernés par cette donnée laisser la zone à blanc

(19) Personnel technique CUMA : si changement

A utiliser par les entreprises qui ont le statut de CUMA.

Indiquez la valeur O (oui) pour un salarié occupant des fonctions techniques hors des ateliers de la CUMA
et la valeur N (non) pour le cas contraire.

(20) Domicilié fiscalement hors de France : si changement

A utiliser pour les salariés domiciliés fiscalement hors de France qui ne cotisent pas à la CSG et qui ont un taux de cotisations AS différent.

Indiquez la valeur O (oui) pour un salarié domicilié hors de France
et la valeur N (non) pour le cas contraire.

(21) Code classe pour les élèves d'établissement d'enseignement agricole privé : si changement

- 0 : VALEUR PAR DEFAUT
- 1 : ECOLES SUP. D'AGRONOMIE OU ECOLES VETERINAIRES
- 2 : ECOLES D'INGENIEURS (ENSEIGNEMENT PRIVE + ENITA)
- 3 : BREVET DE TECHNICIENS SUPERIEURS
- 4 : BREVET DE TECHNICIENS AGRICOLES ET BAC D
- 5 : BREVET D'ETUDES PROFESSIONNELLES AGRICOLES
- 6 : C.A.P. AGRICOLE

(22) Numéro d'unité de gestion (UG) de rattachement : si changement

A utiliser par les employeurs ayant un accord avec la MSA. Il ont alors la possibilité de regrouper les salariés sous des UG différentes en fonction des caractéristiques des salariés. Cette procédure n'a d'intérêt que pour les employeurs qui souhaitent recevoir une facturation détaillée par UG.

Par exemple : Les salarié « permanents » sont gérés sous l'UG 99 et les « travailleurs occasionnels » sont gérés sous l'UG 01.

Si un salarié cesse d'être « travailleur occasionnel » à l'issue des 100 jours admis, pour devenir salarié « permanent » pour une durée supplémentaire de 10 jours, l'employeur indiquera : Numéro d'UG de rattachement = 99

Voir au chapitre , les N° d'UG attribués à l'entreprise.

(23) Code qualité :

Vous pouvez utiliser cette zone pour signaler

- qu'un « travailleur occasionnel » ne peut plus bénéficier de ce statut qui donne droit à des exonérations de cotisations, car il a dépassé dans l'année civile le seuil de 100 jours de travail. Il devient salarié « standard ».
- qu'un apprenti devient salarié « standard » à l'issu de son contrat d'apprentissage.

Dans les deux cas indiquez la valeur 100 qui correspond au salarié « standard ».

(24) Les périodes de rémunération (ou d'absence pour les élèves)

Date de début de période

Indiquer la date de début de période couverte par la paie

Ex: pour la paie de Janvier 1999 d'un salarié déjà présent en 1998, indiquer 01.01.1999

Pour un salarié embauché le 15 Janvier 1999, indiquer 15.01.1999. Cette date doit être rigoureusement identique à celle qui est portée sur la D.U.E.

Date de fin de période

Indiquer la date de fin de période couverte par la paie

Ex 1 : pour la paie de Janvier 1999 d'un salarié déjà présent en 1998, indiquer 31.01.1999

Ex 2 : pour un salarié ayant quitté l'entreprise le 20 Janvier 1999, indiquer 20.01.1999.

Ex 3 : pour un salarié ayant plusieurs contrats de travail dans un mois :

Embauche le 4 Janvier 1999

Sortie le 15 Janvier 1999

Nouvelle embauche le 19 Janvier 1999

Pour la déclaration de salaire du 1er trimestre 1999 il y aura 4 enregistrements PE31

du 04.01.1999 au 15.01.1999

du 19.01.1999 au 31.01.1999

du 01.02.1999 au 28.02.1999

du 01.03.1999 au 31.03.1999

Période d'absence des élèves et apprentis

Ces deux dates servent également à indiquer les dates de début et de fin de périodes d'absence pour les apprentis et les élèves de l'enseignement technique agricole privé.

Période pour les groupements d'employeurs (Cf. rubrique 43 / Top Fillon Bonifiée):

Si pour une même période de paie, le salarié du groupement d'employeurs effectue des taches chez des membres du groupement ayant un effectif strictement supérieur à 19 salariés (pas droit à la réduction Fillon Bonifiée) et chez des membres du groupement avec

un effectif de 1 à 19 salariés au plus (droit à la réduction Fillon Bonifiée) alors vous devez découper la période de paie (PE31) afin de nous permettre d'appliquer sur chaque période la législation concernée.

Exemple : Soit un groupement d'employeur non multisectoriel composé de 3 membres (M1, M2, M3). L'effectif de chaque membre du groupement étant pour :

_Membre 1 = 5

_Membre 2 = 8

_Membre 3 = 21.

Le salarié pour une même période de paie est mis à la disposition de M1 (du 01/07 au 12/07) et M3 (du 13/07 au 31/07) . Le protocole devra comporter 2 PE31 :

_PE31 : date début = 01/07 , date de fin = 12/07 , éléments de rémunérations , Top droit à Fillon Bonifiée à Oui .

_PE31 : date début = 13/07 , date de fin = 31/07 , éléments de rémunérations , Top droit à Fillon Bonifiée à Non .

(25) Top neutralisation du plafond

Pour les salariés en suspension de contrat de travail, les périodes seront déclarées sur l'enregistrement PE31 avec une demande de neutralisation de plafond et des salaires éventuellement renseignés à zéro.

Dans ce cas indiquer O (oui) pour demander une neutralisation du plafond.

(26) Pourcentage d'exonération des T.O :

Cette donnée n'est plus à renseigner.

(27) Nombre de jours travaillés de la période

Cette zone est à renseigner pour les catégories suivantes :

_salariés ayant le statut de travailleurs occasionnels ou de demandeurs d'emploi,

_le personnel de centres de vacances,

_les formateurs occasionnels,

_les salariés faisant l'objet d'une exonération des cotisations salariales dans le cadre de l'embauche d'un salarié de moins de 26 ans (art. L.741-16 IV du Code rural) ,

_salariés dont l'employeur bénéficie de l'exonération de cotisations patronales en cas d'embauche sous CDI par un groupement d'employeurs (art. L.741-15-1 du Code rural),

_ salariés dont l'employeur bénéficie de l'exonération de cotisations patronales en cas de transformation de CDD en CDI (art. L.741-15-2 du Code rural).

(28) Nombre d'heures de la période

Pour chaque salarié, vous devez faire figurer le nombre d'heures rémunérées au cours du mois.

Ce nombre d'heures inclut les heures de travail effectif, y compris les heures supplémentaires, complémentaires ou les heures choisies, les temps « particuliers » (notamment temps de pause, de repas, d'habillage, d'astreinte ou de déplacement) ainsi que les temps relatifs aux congés (tels que congés maladie assortis d'un maintien total/partiel de salaire, congés légaux/ conventionnels, repos compensateurs ou jours de RTT) et aux indemnités associées (ICCP).

Il vous appartient, le cas échéant, de reconstituer un nombre d'heures rémunérées pour les besoins de calcul des exonérations ou réductions de cotisations de sécurité sociale (autres que la réduction Fillon) en présence, notamment, de salariés en forfait annuel en jours ou de salariés rémunérés sur une base autre que leur temps de travail effectif.

Le nombre d'heures doit être réduit en cas d'arrêt de travail sans maintien de salaire. Les heures doivent être exprimées en centièmes.

Pour 169 heures indiquer 16900

Pour 132 heures 30 minutes indiquer 13250

Particularité pour les salariés soumis à un horaire d'équivalence

S'agissant des 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.

Exemple : un salarié effectue 160 heures de travail correspondant à 151,67 heures (compte tenu des temps de moindre activité ou d'inaction inhérents à sa fonction). Le nombre d'heures à déclarer est alors de 151,67 heures).

(29) Les types d'éléments de calcul

Pour le calcul des cotisations, la MSA doit disposer d'éléments de calcul : rémunérations, plafonds, abattements, taux de majoration de salaire au titre des heures supplémentaires / complémentaires etc...

Ces éléments qui se caractérisent par un code « type » et une valeur sont déclarées dans des zones banalisées.

Si vous avez plus de cinq éléments à déclarer, constituer un deuxième enregistrement PE31.

Codification et définition des éléments de calcul salarié

01	REMUNERATION BRUTE	<p>Indiquez le salaire brut (heures supplémentaires et complémentaires 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, (à l’exception de l’avantage pour le salarié résultant de la remise gratuite par son employeur de matériels informatiques et de logiciels nécessaires à leur utilisation entièrement amortis dans la limite d’un prix de revient global des matériels et logiciels reçus dans l’année de 2 000 euros (1)), congés payés, le montant des indemnités journalières complémentaires versées par vos institutions de prévoyance à hauteur du pourcentage correspondant au financement patronal de la cotisation (En cas de réassurance pour les non cadres, vous n’avez rien à déclarer dans cette rubrique), la partie des indemnités de licenciement ou de mise à la retraite qui dépassent certaines limites ainsi que la partie de l’abondement de l’employeur au bénéfice de ses salariés à un Plan d’Epargne d’Entreprise ou Interentreprises (PEE ou PEI) ou un Plan d’Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO), qui dépasse les limites suivantes : 8% (PEE) et 16% (PERCO) du montant annuel du plafond de sécurité sociale.</p> <p>Les autres éléments de rémunération listés ci-dessous ne doivent pas être inclus sauf les rémunérations (30/40) liées aux heures supplémentaires ou complémentaires et la rémunération 17 (Rémunérations des temps de pause, temps d’habillage/déshabillage ou temps de coupure/d’amplitude).</p> <p>(1) En cas de dépassement de cette limite de 2000 euros, l’excédent est soumis à cotisations sociales. Aussi, veuillez nous déclarer l’assiette globale constituée par la fraction excédentaire du montant avantage remise gratuite de matériels informatique</p>
02	INDEMNITE DE PREAVIS NON EFFECTUE VERSEE AUX PERIODICITES DE PAIES NORMALES	Somme correspondant à cette indemnité versée au moment du départ du salarié
08	HANDICAPES ADMIS AU SEIN D’UN ETABLISSEMENT OU SERVICES D’AIDE PAR LE TRAVAIL (ESAT)	S’agissant des personnes handicapées en ESAT bénéficiant du dispositif de la « rémunération garantie », indiquez le montant de l’aide au poste financée par l’Etat.
09	INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES	Déclaration de l’ICCP.
12	DEDUCTION FRAIS PROFESSIONNELS	Indiquer le montant de la déduction au titre des frais réels ou de l’abattement forfaitaire de 30%. Ce montant doit être déduit du salaire brut déclaré dans l’élément de calcul 01
13	REMUNERATION THEORIQUE MENSUELLE AVEC MAINTIEN DE REMUNERATION	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. Elle correspond au montant de la rémunération que le salarié aurait perçu s'il avait été présent (primes comprises).
14	SOMMES ISOLEES	<p>Les sommes isolées sont des versements liés à une rupture du contrat de travail d'un salarié <u>cadre</u> ou <u>non cadre</u>.</p> <p>Les éléments de rémunérations composant cet élément sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indemnités de départ volontaire à la retraite • Indemnités de non concurrence • Indemnités de précarité/ fin de CDD • Reliquats de commission. • Des soldes de préavis en cas de congé 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 • 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 <p><u>ATTENTION</u> : les indemnités compensatrices de congés payés sont quant à elles à déclarer dans la catégorie de rémunération 09 visées ci-dessus.</p>
17	Rémunérations des temps de pause, temps d'habillage/déshabillage ou temps de coupure/d'amplitude (Calcul de la réduction Fillon en présence de certains temps d'inaction rémunérés)	<p>Sont neutralisées dans le calcul du coefficient de réduction Fillon les rémunérations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rémunérations des temps de pause, temps d'habillage/déshabillage ou temps de coupure/d'amplitude versées en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007. • Majorations salariales liées à l'application d'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%.
18	REMUNERATION THEORIQUE MENSUELLE SANS MAINTIEN DE REMUNERATION	Cet élément doit être communiqué pour le salarié en cas de suspension du contrat de travail sans maintien, même partiel, de rémunération (congé sans solde,

		absence pour maladie...). Elle correspond au montant de la rémunération que le salarié aurait perçu s'il avait été présent (primes comprises).
25	MONTANT DES COTISATIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE A LA CHARGE DU SALARIE	<p>Si votre entreprise verse tout ou partie des cotisations de retraite complémentaire directement auprès d'un organisme assureur (et non auprès de votre MSA) et que votre salarié a effectué des heures supplémentaires ou complémentaires au cours d'un mois donné, ou a procédé à des rachats de jours RTT ou de repos, vous êtes concernés.</p> <p>Pour le calcul de la réduction de cotisations salariales liée aux heures supplémentaires ou complémentaires et aux rachats visés ci-dessus, indiquer le montant global des cotisations de retraite complémentaire obligatoire (AGIRC-ARRCO, AGFF, CET, GMP), à la charge <u>du salarié</u>, pour le mois considéré.</p> <p>Nb : si votre entreprise prend en charge tout ou partie de la part salariale des cotisations de retraite AGIRC ARCCO, seule la part restant éventuellement à la charge du salarié doit être déclarée.</p> <p><u>Nb</u> : ce montant doit être déclaré sur le PE31.</p>
30	MONTANT DE LA REMUNERATION BRUTE DES 8 PREMIERES HEURES SUPPLEMENTAIRES HEBDOMADAIRES OU DES HEURES COMPLEMENTAIRES (A) ou de rachat de jours de RTT/ de jours de repos (B) ou de conversion en argent de repos compensateurs de remplacement (C)	<p><u>ATTENTION : le montant à faire figurer dans cette rubrique correspond à la somme des rémunérations brutes visées ci-dessous (A + B + C)</u></p> <p><u>A-MONTANT DE LA REMUNERATION BRUTE DES 8 PREMIERES HEURES SUPPLEMENTAIRES HEBDOMADAIRES OU DES HEURES COMPLEMENTAIRES OU DES JOURS DE REPOS AUXQUELS RENONCENT LES SALARIES EN FORFAIT ANNUEL JOURS AU-DELA DU PLAFOND DE 218 JOURS</u></p> <p>Pour le calcul des exonérations liées aux heures supplémentaires/complémentaires, veuillez indiquer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le montant global de la rémunération brute des heures supplémentaires (temps plein) du mois se rapportant aux 8 premières heures supplémentaires hebdomadaires ; - ou le montant global de la rémunération brute des heures complémentaires (temps partiel) du mois considéré. - ou, s'agissant des salariés sous convention de forfait annuel jours, 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 .

Si les heures supplémentaires du mois **se rapportant aux 8 premières heures hebdomadaires ou les heures complémentaires** ont été rémunérées avec des taux de majoration différents, veuillez déclarer la rémunération correspondante avec autant de type de rémunération 30 qu'il y a de taux de majoration différents (taux de majoration 1, 2, 3, 4).

ATTENTION

✓ En cas de « **paiement mixte** » des heures supplémentaires (contrepartie en temps et en argent), seules les heures supplémentaires donnant lieu à une rémunération **égale ou** supérieure à celle d'une heure normale sont à déclarer dans la présente rubrique

✓ Veuillez indiquer le montant brut de la rémunération des heures supplémentaires/complémentaires ou des jours supplémentaires de travail (salariés en forfait jours), en procédant si nécessaire à un **écrêtement** selon les modalités suivantes :

- si le ou les taux de majoration sont prévus par convention collective ou accord professionnel ou interprofessionnel, déclarez le montant brut de la rémunération des heures supplémentaires/complémentaires ou des jours supplémentaires de travail effectivement versée.

- à défaut d'une telle convention ou d'un tel accord (notamment : en l'absence d'accord ou lorsque les taux de majoration résultent d'un accord d'entreprise ou d'établissement), déclarez le montant brut de la rémunération des heures supplémentaires/complémentaires en l'écrêtant, au besoin, au niveau des taux de majoration légaux, soit :

- pour les heures supplémentaires, un taux de **25 %** pour les 8 premières heures supplémentaires,
- pour les heures complémentaires, un taux de **25 %**,

- pour les heures effectuées au-delà de 1 607 heures dans le cadre d'une convention de forfait en heures sur une base annuelle, un taux de 25 % de la rémunération horaire déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre d'heures de travail prévu dans le forfait, les heures au-delà de la durée légale étant pondérées en fonction des taux de majoration applicables à leur rémunération

- pour les jours de repos auxquels le salarié sous convention de forfait annuel en jours renonce au-delà du plafond de 218 jours, au taux de 25% de la rémunération journalière établie à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre

de jours de travail prévu dans le forfait.

Exemple :

Au cours du mois, un salarié rémunéré au SMIC a effectué 20 heures supplémentaires majorées de 25 % et 4 heures supplémentaires majorées de 40 %. Ces heures se rapportent aux 8 premières heures supplémentaires hebdomadaires. Ces taux de majoration sont prévus par convention collective.

Vous devez déclarer :

_ Type rémunération : 30

_ Taux de majoration : 25 %

_ Nombre d'heures : 20

_ Montant à 25 % : $(9 \times 125 \% \times 20) = 225 \text{ €}$

_ Type rémunération : 30

_ Taux de majoration : 40 %

_ Nombre d'heures : 4

_ Montant à 40 % : $(9 \times 140 \% \times 4) = 50,40 \text{ €} \Rightarrow$
arrondi à 50

B/ MONTANT DE LA REMUNERATION BRUTE
DES RACHATS DE JOURS DE RTT OU DE REPOS
(SALARIES EN FORFAIT JOURS) ACQUIS A
COMPTER DU 1ER JANVIER 2008

Pour le calcul des exonérations liées aux heures supplémentaires/complémentaires, veuillez intégrer la **rémunération majorée correspondant au rachat de jours** de RTT ou de jours de repos (auxquels renonce le salarié sous convention de forfait annuel en jours au-delà du plafond de 218 jours) aux éléments déclarés au titre des heures supplémentaires visés au point A/ ci-dessus.

ATTENTION

✓ Les majorations liées au rachat de jours de RTT sont au moins égales à celles de la première heure supplémentaire applicables dans l'entreprise (10% au minimum et 25% à défaut de dispositions conventionnelles). Elles doivent faire l'objet, le cas échéant, d'un écrêtement, selon les modalités détaillées au point A/ et applicables aux heures supplémentaires.

Les majorations liées au rachat de jours de repos (salariés en forfait annuel jours) sont supérieures ou égales à 10%. Elles sont également à écrêter, le cas échéant, selon les modalités détaillées au point A/ relatives aux renoncations de jours de repos par des salariés en forfait annuel jours

✓ Les monétisations de droits acquis à compter du 1er janvier 2008 et affectés sur un CET n'ouvrent pas droit à ces exonérations. Ces sommes sont à déclarer dans la

		<p>rémunération brute soumises à cotisations (Rémunération de type 01 visée ci-dessus).</p> <p><u>C/ MONTANT DE LA REMUNERATION BRUTE MAJOREE RESULTANT DE LA RENONCIATION A DES REPOS COMPENSATEURS PREVUS PAR CONVENTION OU ACCORD COLLECTIF :</u></p> <p>Pour le calcul des exonérations liées aux heures supplémentaires/complémentaires, veuillez intégrer ces rémunérations majorées dans les éléments déclarés au titre des heures supplémentaires visés au point A/ ci-dessus.</p> <p><u>ATTENTION :</u> Cette rémunération majorée est au moins égale à celle pratiquée au titre des heures supplémentaires dans l'entreprise. Elle doit faire l'objet d'un écrêtement, selon les modalités détaillées au point A/ et applicables aux heures supplémentaires.</p> <p><u>Nb :</u> ces montants sont à déclarer sur le PE32</p>
35	<p>HUIT PREMIERES HEURES SUPPLEMENTAIRES HEBDOMADAIRES REMUNEREES EN DEÇA DU SALAIRE NORMAL D'ACTIVITE</p>	<p>Pour le calcul des exonérations des heures supplémentaires, en cas de paiement mixte des heures supplémentaires (contrepartie en temps et en argent) et dès lors que ces heures font l'objet d'une rémunération en argent inférieure à celle d'heures normales, veuillez indiquer le montant global de cette rémunération brute des heures supplémentaires du mois .</p>
36	<p>PAIEMENT ANNUALISE DES HEURES COMPLEMENTAIRES / DES HUIT PREMIERES HEURES SUPPLEMENTAIRES REALISEES PAR DES SALARIES DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST ANNUALISE OU DES JOURS DE TRAVAIL REALISES PAR LES SALARIES SOUS CONVENTION DE FORFAIT ANNUEL AU-DELA DE 218 JOURS</p>	<p>En cas d'aménagement du temps de travail sur l'année (modulation, annualisation) ou en présence de conventions de forfait (en jours ou heures) sur l'année, veuillez identifier les rémunérations d'heures supplémentaires, complémentaires ou de jours travaillés au delà de 218 jours, versées en une seule fois (lors du dernier mois de la période) et se rapportant à la totalité de la période annuelle.</p> <p>✓ Pour les salariés sous convention de forfait annuel (jours ou heures) la majoration de salaire est prise en compte à hauteur de 25% de la rémunération (horaire ou journalière) déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre d'heures (les heures au-delà de la durée légale étant pondérées en fonction des taux de majoration applicables à leur rémunération) ou de jours prévu au forfait</p> <p>✓ Pour les salariés couverts par une convention ou un accord de modulation et/ou d'annualisation du temps de travail, procédez si nécessaire à un écrêtement selon les modalités suivantes :</p>



		<p>- si le ou les taux de majoration sont <u>prévus par convention collective ou accord professionnel ou interprofessionnel</u>, déclarez le montant brut de la rémunération des heures supplémentaires/complémentaires effectivement versée</p> <p>- <u>à défaut d'une telle convention ou d'un tel accord</u> (notamment : en l'absence d'accord ou lorsque les taux de majoration résultent d'un accord d'entreprise ou d'établissement), déclarez le montant brut de la rémunération des heures supplémentaires/complémentaires en l'écrêtant, au besoin, au niveau des taux de majoration légaux, soit :</p> <ul style="list-style-type: none">- pour les heures supplémentaires, un taux de 25 % pour les 8 premières heures hebdomadaires,- pour les heures complémentaires, un taux de 25 %, <p>Pour les salariés sous convention de forfait annuel, procédez si nécessaire à un écrêtement selon les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">- pour les heures effectuées au-delà de 1 607 heures dans le cadre d'une convention de forfait en heures sur une base annuelle, un taux de 25 % de la rémunération horaire déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre d'heures de travail prévu dans le forfait, les heures au-delà de la durée légale étant pondérées en fonction des taux de majoration applicables à leur rémunération- pour les jours de repos auxquels le salarié sous convention de forfait annuel en jours renonce au-delà du plafond de 218 jours, au taux de 25% de la rémunération journalière établie à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre de jours de travail prévu dans le forfait. <p><u>ATTENTION</u> : Ne sont pas concernés les heures ou jours supplémentaires de travail déjà rémunérés en cours de période.</p>
40	MONTANT DE LA REMUNERATION BRUTE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES EFFECTUEES AU-DELA DE LA 8 ^{ième} HEURE SUPPLEMENTAIRE HEBDOMADAIRE (A) ou de conversion en argent de repos compensateurs de remplacement (B)	<p>ATTENTION : le montant à faire figurer dans cette rubrique correspond à la somme des rémunérations brutes visées ci-dessous (A + B)</p> <p><u>(A) -MONTANT DE LA REMUNERATION BRUTE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES EFFECTUEES AU-DELA DE LA 8^{ième} HEURE SUPPLEMENTAIRE HEBDOMADAIRE</u></p> <p>Pour le calcul des exonérations liées aux heures supplémentaires, veuillez indiquer le montant global de la rémunération brute des heures supplémentaires du mois effectuées au-delà de la 8^{ième} heure supplémentaire hebdomadaire.</p> <p>Si ces heures supplémentaires ont été rémunérées avec des taux de majoration différents, veuillez déclarer la</p>

		<p>rémunération correspondante avec autant de type de rémunération 40 qu'il y a de taux de majoration différents.</p> <p><u>Attention</u> : veuillez indiquer le montant brut de la rémunération des heures supplémentaires, en procédant si nécessaire à un écrêtement selon les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - si le taux de majoration de salaires est prévu par la convention collective ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable, déclarez le montant brut de la rémunération des heures supplémentaires effectivement versée ; - A défaut d'une telle convention ou d'un tel accord, en particulier lorsque les taux sont fixés par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, déclarez le montant brut de la rémunération des heures supplémentaires en l'écrêtant , au besoin, au niveau du taux de majoration légal 50 %. <p><u>B/ MONTANT DE LA REMUNERATION BRUTE MAJOREE RESULTANT DE LA RENONCIATION A DES REPOS COMPENSATEURS PREVUS PAR CONVENTION OU ACCORD COLLECTIF</u> : Pour le calcul des exonérations liées aux heures supplémentaires/complémentaires, veuillez intégrer ces rémunérations majorées dans les éléments déclarés au titre des heures supplémentaires visés au point A/ ci-dessus.</p> <p><u>ATTENTION</u> : cette rémunération majorée est au moins égale à celle pratiquée au titre des heures supplémentaires dans l'entreprise. Elle doit faire l'objet d'un écrêtement, selon les modalités détaillées au point A/ et applicables aux heures supplémentaires.</p> <p><u>Nb</u> : ces montants sont à déclarer sur le PE32</p>
45	HEURES SUPPLEMENTAIRES EFFECTUEES AU-DELA DE LA 8IEME HEURE SUPPLEMENTAIRE HEBDOMADAIRE ET REMUNEREES EN DEÇA DU SALAIRE NORMAL D'ACTIVITE	<p>Pour le calcul des exonérations heures supplémentaires, en cas de paiement mixte des heures supplémentaires (contrepartie en temps et en argent) et dès lors que ces heures font l'objet d'une rémunération en argent inférieure au salaire horaire d'activité du salarié, veuillez indiquer le montant global de cette rémunération brute des heures supplémentaires du mois.</p>
		En cas d'aménagement du temps de travail sur l'année

46	<p>PAIEMENT ANNUALISE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES DE TRAVAIL REALISEES AU-DELA DE LA 8EME HEURE SUPPLEMENTAIRE HEBDOMADAIRE PAR LES SALARIES DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST ANNUALISE</p>	<p>(modulation, annualisation), veuillez identifier les rémunérations d'heures supplémentaires versées en une seule fois (lors du dernier mois de la période) et se rapportant à la totalité de la période annuelle. Procédez si nécessaire à un écrêtement selon les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> -si le ou les taux de majoration sont prévus par <u>convention collective ou accord professionnel ou interprofessionnel</u>, déclarez le montant brut de la rémunération des heures supplémentaires /complémentaires effectivement versée - <u>à défaut d'une telle convention ou d'un tel accord</u> (notamment : en l'absence d'accord ou lorsque les taux de majoration résultent d'un accord d'entreprise ou d'établissement), déclarez le montant brut de la rémunération des heures supplémentaires/complémentaires en l'écrétant, au besoin, au niveau du taux de majoration légal applicable à ces heures, soit 50 %. <p><u>ATTENTION</u> : Seules sont concernées les éventuelles heures supplémentaires n'ayant pas déjà été rémunérées en cours de période.</p>
80	<p>PLAFOND DECLARATIF A APPLIQUER</p>	<p>A utiliser si vous jugez que le plafond de sécurité sociale applicable à la période est différent de celui que la MSA est à même de calculer. Ex : Un salarié effectue 3 vacations d'une journée dans le mois. Chiffrer le montant de plafond correspondant à ces trois journées. Sinon la MSA va calculer le plafond d'un mois.</p>
81	<p>SALAIRE THEORIQUE TEMPS PLEIN</p>	<p>A utiliser pour les salariés sous contrat à temps partiel bénéficiaires d'un abattement du plafond de sécurité sociale. Indiquer le salaire que le salarié aurait perçu s'il travaillait à temps plein.</p>
82	<p>SALAIRE THEORIQUE TEMPS PARTIEL</p>	<p>A utiliser pour un salarié sous contrat à temps partiel bénéficiaires d'un abattement du plafond de sécurité sociale et ayant perçu un salaire inférieur à son salaire habituel temps partiel (maladie, absence non rémunérée, ...). Indiquer le salaire que le salarié aurait habituellement pour l'exercice de sa fonction temps partiel.</p>
83	<p>SALAIRE POLYEMPLOYEUR</p>	<p>A utiliser pour les salariés ayant plusieurs employeurs (ce qui peut leur ouvrir droit à un abattement du plafond de sécurité sociale). Indiquer le salaire global tous employeurs confondus.</p>

Autres éléments de calculs, concernant les périodes d'absences ou de stage des élèves et apprentis:

Dans ces cas la valeur de l'élément de calcul ne sera pas renseignée.
Pour une période, un seul type d'élément est admis.

91	MALADIE (APPRENTIS)	A utiliser pour déclarer une période de maladie d'un apprenti
92	CONGE SANS SOLDE (APPRENTIS)	A utiliser pour déclarer une période de congés sans solde d'un apprenti
93	STAGE NON OBLIGATOIRE D'UN ELEVE D'ETABLISSEMENT TECHNIQUE AGRICOLE PRIVE	A utiliser par les établissements d'enseignement technique agricole privé, pour déclarer les stages non obligatoires effectués par les élèves.
94	STAGE OBLIGATOIRE D'UN ELEVE D'ETABLISSEMENT TECHNIQUE AGRICOLE PRIVE	A utiliser par les établissements d'enseignement technique agricole privé, pour déclarer les stages obligatoires effectués par les élèves.
95	PERIODE DE CONGES CCPB	A utiliser par les employeurs ayant des salariés pour lesquels les périodes de congés sont rémunérées par une caisse de congés payés du bâtiment.
96	PERIODE DE MALADIE > 1 MOIS D'UN ELEVE D'ETABLISSEMENT TECHNIQUE AGRICOLE PRIVE	A utiliser par les établissements d'enseignement technique agricole privé, pour déclarer les périodes d'absence pour maladie d'une durée supérieure à 30 jours.

(30) valeur de l'élément de calcul

Indiquer les montants des éléments de calcul.

Ces montants sont d'une longueur de 6 caractères sans décimales. Ils sont arrondis à l'euro le plus proche. Ils peuvent être exprimés en négatif, dans ce cas ils seront précédés du signe -. Dans le cas de montant positif, ne pas faire apparaître le signe +

Ex : Pour 1000€ indiquer 001000
 Pour - 1000€ indiquer -01000

(31) la date de début et de fin de période

Indiquer la date de début de période (premier jour du trimestre) et la date de fin (dernier jour du trimestre) même si l'entreprise est créée ou radiée en cours de trimestre.

(32) Total des rémunérations

Indiquer le total des rémunérations de tous les salariés en cumulant les types d'éléments : 01, 02, 04, 08, 09, 12, 14, 16.

Il ne faut prendre en compte que les montants positifs.

(33) Les types d'élément de calcul entreprise

Il s'agit des assiettes (assiettes CSG, CRDS,) qui vont permettre le calcul des cotisations de niveau entreprise.

Ces éléments qui se caractérisent par un code « type d'élément » et une valeur sont déclarés dans des zones banalisées.

Si vous avez plus de sept éléments à déclarer, constituer un deuxième enregistrement PE41.

Codification et définition des éléments de calcul entreprise

51	ASSIETTE TAXE SUR LES CONTRIBUTIONS PATRONALES (T.C.P)	<p>Le montant de l'assiette à déclarer correspond au montant des cotisations patronales destinées à la couverture des prestations complémentaires de prévoyance versées au bénéfice des salariés, anciens salariés et de leurs ayants droits (capital décès, incapacité de travail, frais de soins de santé,...). Les employeurs de moins de 10 salariés en sont exonérés.</p> <p>S'agissant de l'exclusion d'assiette de la TCP applicable au financement patronal versé en vue d'assurer l'obligation de maintien de salaire résultant de la loi sur la mensualisation ou d'un accord collectif, il n'y a plus lieu de tenir compte de la limite des 3 premières années du maintien de salaire. Il conviendra de s'en tenir à la durée d'indemnisation, quelle qu'elle soit (+ ou - de 3 ans), à laquelle l'employeur est effectivement tenu.</p>
53	ASSIETTE CSG ET RDS SUR SALAIRES (CAS STANDARD)	<p>L'assiette de ces 2 contributions est identique, elle est égale à 97% de l'assiette brute composée :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ des salaires 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, etc.) ➤ des sommes versées à l'occasion de la modification du contrat de travail n'ayant pas le caractère de dommages et intérêts, ➤ des sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement, ➤ des sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail : <ul style="list-style-type: none"> ❖ pour la partie qui excède le montant prévu par une convention de branche, un accord professionnel ou interprofessionnel, ou par la loi, ❖ pour la fraction excédant le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement lorsque aucun montant n'est déterminé par la loi, par une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel. ➤ des contributions patronales destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance (capitaux décès, IJ complémentaires maladie...), et de retraite supplémentaire "à cotisations définies ". à l'exception de la prime

		<p>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</p> <p>➤ des abondements de l'entreprise au bénéfice de ses salariés au titre d'un Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE) ou Interentreprise (PEI), ou d'un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO).</p> <p><u>Remarques:</u> _ Ne pas cumuler les 2 assiettes, il s'agit d'une assiette unique servant de calcul à l'appel des 2 cotisations. _ Pour les stagiaires bénéficiant de la franchise de cotisations, 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. <u>Attention</u> : le montant brut mensuel des revenus d'activité salariée (et des allocations de chômage) donnant lieu à abattement de 3% au titre des frais professionnels est limité à 4 plafonds de la sécurité sociale (pas d'abattement pour sa part supérieure à ce seuil). Tous les revenus d'activité soumis à ces contributions doivent être pris en compte pour l'appréciation de l'assiette de la CSG et de la CRDS bénéficiant de l'abattement pour frais professionnels</p>
54	ASSIETTE CSG à 3,8 % ET RDS REV. DE REMPL. (IMPOSABLES NON IMPOSES)	Le montant de l'assiette à déclarer est constitué par les revenus de remplacement versés par l'employeur (allocations de préretraite, versées aux salariés bénéficiant d'un dispositif de préretraite ayant pris effet avant le 11 octobre 2007 , de chômage partiel, pension de retraite...) à des personnes imposables fiscalement mais non imposées.
56	ASSIETTE CSG à 6.2 % ET RDS REVENUS REMPLACEMENT (IMPOSES)	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 % (allocations de chômage partiel principalement).
58	CONTRIBUTION EPARGNE SALARIALE	Cette contribution spécifique concerne les entreprises ayant mis en place un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO) . Elle n'est pas due au titre d'un Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE) ou Interentreprises (PEI). L'assiette globale de la contribution est constituée par la partie des abondements de l'entreprise qui dépasse une limite fixée à 2 300 € (majorés à 4 140 € sous certaines conditions) par an et par bénéficiaire.

		<p>ATTENTION : En cas de mise en place d'un PERCO en faveur des salariés et également des non-salariés de votre entreprise, la fraction des abondements au bénéfice des non-salariés qui est supérieure aux limites susmentionnées doit figurer dans l'assiette globale à déclarer, comme pour vos salariés.</p>
59	CONTRIBUTION PRERETRAITES SUR LES AVANTAGES DONT LE PREMIER VERSEMENT EST ANTÉRIEUR AU 11 OCTOBRE 2007	<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	CONTRIBUTION PATRONALE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A PRESTATIONS DEFINIES – RENTES SERVIES AUX ANCIENS SALARIES	<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 (au choix : rentes versées, aux anciens salariés d'une part ou primes ou dotations aux provisions d'autre part).</p> <p>Attention :</p>
62	CONTRIBUTION PATRONALE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A PRESTATIONS DEFINIES – PRIMES	<p>Attention :</p>
73	CONTRIBUTION PATRONALE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A PRESTATIONS DEFINIES – DOTATIONS AUX PROVISIONS	<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> <p>Les sommes assujetties à cette contribution ne sont pas soumises aux cotisations de sécurité sociale ni à la CSG et à la CRDS."</p>
72	CONTRIBUTION PATRONALE ADDITIONNELLE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A PRESTATIONS DEFINIES - RENTES SERVIES AUX ANCIENS SALARIES	<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.</p> <p>Les rentes versées liquidées à compter du 1^{er} janvier 2010 (dans leur intégralité) excédant huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale font l'objet (dans leur intégralité) d'une contribution additionnelle au taux de 30% à la charge de l'employeur.</p> <p>Attention : 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>

75	CONTRIBUTION SALARIALE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A PRESTATIONS DEFINIES – TAUX NORMAL 14% - RENTES	<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> <p>L'assiette et le taux de la contribution varient respectivement en fonction de la date de la liquidation de la pension de retraite et du montant de la rente versée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les rentes versées au titre des retraites liquidées avant le 1^{er} janvier 2011 sont soumises à une contribution pour leur fraction qui excède 500 euros par mois au taux de : <ul style="list-style-type: none"> - 7% pour les rentes d'une valeur mensuelle comprise entre 500 et 1000 euros - 14% pour les rentes d'une valeur mensuelle supérieure à 1000 euros • Les rentes versées au titre des retraites liquidées à compter du 1^{er} janvier 2011 sont soumises intégralement à une contribution au taux de : <ul style="list-style-type: none"> - 7% pour les rentes dont la valeur mensuelle est comprise entre 400 euros et 600 euros - 14% pour les rentes dont la valeur est supérieure à 600 euros par mois
74	CONTRIBUTION SALARIALE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A PRESTATIONS DEFINIES – TAUX REDUIT 7% - RENTES	
63	ASSIETTE CSG à 6.6 % ET RDS REVENUS REMPLACEMENT (IMPOSES)	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 leur 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 INDEMNITES 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 L.122-14-13), sont assujetties à cette contribution à la charge de l'employeur.
67	ASSIETTE CSG A 7.5% ET RDS REVENUS DE REMPLACEMENT APPLICABLE AUX ALLOCATIONS DE PRERETRAITE ET CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE BENEFICIAIRES PARTIS EN PRERETRAITE APRES LE 11 OCTOBRE 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 octobre 2007 aux anciens salariés imposables fiscalement, et ce qu'ils soient imposés ou non

68	CONTRIBUTION PRERETRAITES SUR LES AVANTAGES VERSES POUR LA PREMIERE FOIS A COMPTE DU 11 OCTOBRE 2007 -TX 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 octobre 2007 à d'anciens salariés en vertu de dispositifs de préretraite d'entreprise.
69	CONTRIBUTION FORFAIT SOCIAL	La contribution est appelée au taux de 6% sur : <ul style="list-style-type: none"> • les gains ou rémunérations assujettis à la CSG tout en étant exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, • l'intéressement, la participation et l'épargne salariale versés aux chefs d'entreprise et dirigeants de société, • les jetons de présence et les sommes perçues au titre de l'exercice de leur mandat qui sont versés aux administrateurs ou membres des conseils de surveillance de sociétés anonymes. • la prise en charge par l'employeur des cotisations salariales de retraite complémentaire obligatoire, à l'occasion 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).
70	CONTRIBUTION PATRONALE ATTRIBUTION D' ACTIONS - TAUX NORMAL	Concerne les entreprises qui ont attribué des stock-options et des actions gratuites à compter du 16/10/2007. L'assiette de la contribution due au taux normal de 14% comprend toutes les attributions de stock-options (quelle que soit leur valeur) et les attributions gratuites d'actions dont la valeur annuelle est supérieure à la moitié du plafond annuel de sécurité sociale.
76	CONTRIBUTION PATRONALE ATTRIBUTION D' ACTIONS - TAUX REDUIT	Concerne les entreprises qui ont attribué des actions gratuites dont la valeur annuelle par salarié est inférieure ou égale à la moitié du plafond annuel de sécurité sociale. La contribution est due à un taux réduit de 10% .
71	PENALITES ABS. ACCORD EMPLOI SENIORS	Concerne les entreprises devant être couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi de salariés âgés. Veuillez indiquer l'assiette de cette pénalité (dont le taux est de 1%) qui est constituée par l'ensemble des rémunérations ou gains versés aux salariés et assimilés (mandataires sociaux, stagiaires, etc...) au titre du mois où l'entreprise n'est pas couverte.

(34) Valeur de l'élément de calcul

Indiquer les montants des assiettes entreprises.

Ces montants sont d'une longueur de 10 caractères sans décimales. Ils sont arrondis au franc ou à l'euro le plus proche. Ils peuvent être exprimés en négatif, dans ce cas ils seront précédés du signe -. Dans le cas de montant positif, ne pas faire apparaître le signe + .

Ex : Pour 1000000€ indiquer 0001000000

 Pour - 1000000€ indiquer -001000000

(35) Cotisant CRCCA : si changement de statut (non cadre à cadre)

La **CRCCA** est la caisse de Retraite Complémentaires des Cadres de l'agriculture.

Valeurs acceptées :

⇒ **03** : correspond aux cadres de plein droit (Article 4 ou 4 Bis) du fait de leur fonction et de leur classification

Exemples : cadre dirigeant, gérant de société, médecin,....

⇒ **36** : correspond aux agents de maîtrise et aux techniciens reconnus cadres (Article 36) par leur employeur.

Exemple : chef d'équipe,....

Nb : si votre salarié devient cadre (code 03 ou 36) , il sera déclaré à la CRCCA qui validera son nouveau statut.

(36) Bénéficiaire de la loi Aubry I : si changement

Permet d'exclure ou d'inclure le salarié du bénéfice de la loi Aubry I.

Si le salarié est exclu de la mesure mettre la donnée à N (Non).

Si le salarié bénéficie de la mesure mettre la donnée à O (Oui).

(37) Bénéficiaire de la loi Aubry II : si changement

Permet d'exclure ou d'inclure le salarié du bénéfice de la loi Aubry II.

Si le salarié est exclu de la mesure mettre la donnée à N (Non).

Si le salarié bénéficie de la mesure mettre la donnée à O (Oui).

(38) Emploi occupé : si changement

Indiquez l'emploi occupé uniquement pour les salariés cadres.

Exemples : cadre dirigeant, gérant de société, chef d'équipe,....

(39) Retraité en activité : si changement

Jusqu'au 30/06/2009, les salariés retraités n'étaient pas redevables de la part ouvrière des cotisations de retraite complémentaire. Le top sert donc désormais à des fins statistiques

Permet de ne pas faire cotiser le salarié en part ouvrière concernant les branches Camarca Retraite des non cadres et en Camarca Retraite des cadres.

Indiquez la valeur O (oui) si votre salarié a le statut de retraité en activité et la valeur N (non) pour le contraire.

(40) Convention collective de travail : si changement

A compléter si la convention collective appliquée au salarié est différente de celle de l'établissement ou de l'activité de votre entreprise.

(41) Code section prud'homale : si changement

Le **code Section des salariés** agricoles correspond en principe à «Agriculture», sauf pour certains dont le code Section est «Encadrement ».

Seront classés dans cette dernière section, les ingénieurs, les salariés ou agents de maîtrise qui détiennent de la part de leur employeur une délégation écrite de commandement, ainsi que les salariés qui, n'exerçant pas de fonction de commandement ont toutefois une formation équivalente, (constatée ou non par un diplôme).

- 03 : Agriculture**
- 05 : Encadrement**
- 99 : Non Concerné**

La valeur 99 est à indiquer si le salarié ne rentre pas dans le champ des prud'homales.

Nb : cette donnée a été ajoutée dans le système d'informations de la MSA au 4^{ième} trimestre 2006. Cette donnée a été valorisée par défaut à Agriculture (code 03) pour chaque salarié.

(42) Code collège prud'homal : si changement

Le code prud'homal Collège se décline entre « salarié » et « employeur », sachant que :

- ☞ font partie du **collège Salarié**, les salariés qui ont un contrat de travail de droit privé ainsi que les apprentis.
- ☞ seront classés en **collège Employeur**, les personnes qui emploient un ou plusieurs salariés mais également les associés en nom collectif, les présidents des conseils d'administration, les directeurs généraux, directeurs et cadres détenant sur un secteur de l'entreprise, une délégation particulière d'autorité, établie par écrit permettant de les assimiler à des employeurs. Seront également affectés dans le collège Employeur, les conjoints collaborateurs de chef d'exploitation ou d'entreprise agricole, à condition qu'ils aient reçu un mandat écrit de la part du chef, leur permettant de le remplacer pour inscription sur les listes électorales.

- 01 : Salarié**
- 02 : Employeur**
- 99 : Non Concerné**

La valeur 99 est à indiquer si le salarié ne rentre pas dans le champ des prud'homales.

Nb : cette donnée a été ajoutée dans le système d'informations de la MSA au 4^{ième} trimestre 2006. Cette donnée a été valorisée par défaut à Salarié (code 01) pour chaque salarié.

(43) Top Fillon Bonifié

Permet pour la période de paie concernée si la réduction Fillon Bonifiée doit être appliquée ou non.

Cette information doit être valorisée **obligatoirement** par les groupements d'employeurs entrant dans le champ de la mesure Fillon bonifiée :

↳ Sont exclus les groupements d'employeurs multisectoriels .

Les autres entreprises ne doivent pas renseigner cette information. L'effectif entreprise collecté annuellement par la MSA est suffisant pour appliquer ou non la réduction Fillon Bonifiée.

Cf la rubrique 24 (Période de paie) pour les conséquences sur les périodes de paie à déclarer.

Rappel de la mesure Fillon Bonifiée :

L'article 41-V de la loi n° 2006-1666 du 21 décembre 2006 de finances pour 2007 a porté de 0,260 à 0,281 pour les entreprises de 1 à 19 salariés, le coefficient maximal de la réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale dite " réduction Fillon Bonifiée ".

Particularité pour les groupements d'employeurs :

L'article 53-VII de la loi n° 2007-290 du 5 mars 2007 instituant le droit au logement opposable et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale a étendu le bénéfice de cette mesure aux groupements d'employeurs pour leurs salariés exclusivement mis à la disposition, au cours d'un même mois, des membres de ces groupements qui ont un effectif de 19 salariés au plus.

(44) Durée de travail (en heures)

Cette information est nécessaire pour le calcul de la réduction dégressive (mesure Fillon).

Veuillez indiquer cette information à chaque évolution du contrat de travail de votre salarié.

Le nombre d'heures doit être exprimé avec des centièmes d'heures.

Exemple si la durée de travail prévue au contrat est hebdomadaire:

Pour 35 heures par semaine indiquer 003500

Pour 35 heures 30 minutes indiquer 003550

Précisions :

↳ pour les salariés au forfait , vous devez indiquer dans cette zone le nombre de jours présent dans le contrat de travail . (besoin pour calculer la réduction Fillon)

↳ pour les salariés bénéficiant d'équivalence horaire (cf renvoi 49) , vous devez indiquer le nombre d'heures correspondant à l'équivalence

(45) Taux de majoration des heures supplémentaires/complémentaires

Veillez indiquer le taux (%) de la majoration de salaire des heures supplémentaires ou complémentaires.

Attention : le montant de la majoration de salaire pris en compte est **limité aux taux de majoration prévus par la convention collective ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable. A défaut d'une telle convention ou d'un tel accord, le montant de la majoration de salaire pris en compte est limité :**

- pour les heures supplémentaires, au taux de **25 %** pour les 8 premières heures supplémentaires hebdomadaires et **50 %** pour les heures suivantes ;
- pour les heures complémentaires, au taux de **25 %** ;
- pour les heures effectuées au-delà de 1 607 heures dans le cadre d'une convention de forfait en heures sur une base annuelle, au taux de **25 %** de la rémunération horaire déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre d'heures de travail prévu dans le forfait, les heures au-delà de la durée légale étant pondérées en fonction des taux de majoration applicables à leur rémunération.
- pour les jours de repos auxquels le salarié renonce au-delà du plafond de 218 jours dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, au taux de **25%** de la rémunération journalière déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre de jours de travail prévu dans le forfait

ATTENTION : veuillez mettre 0 dans cette information, en présence d'un paiement mixte (contrepartie en temps et en argent) des heures supplémentaires / complémentaires, lorsque la rémunération en argent de ces heures est inférieure à celle du salaire horaire d'activité du salarié. Dans cette situation reportez vous aux précisions apportées aux rémunérations 35 et 45.

Exemple : salarié au forfait :

Pour un salarié au forfait annuel jours ayant renoncé à 2 jours de repos majorés à 50% (taux prévu par accord d'entreprise) veuillez indiquez 25% dans la zone correspondante.

Exemple : Salarié à temps plein effectuant des heures supplémentaires

(Hypothèse d'un salarié rémunéré sur la base du SMIC ne bénéficiant pas d'autres mesures d'exonération ou de réduction de cotisations sociales)

Dans cet exemple, au cours du mois, le salarié a effectué 20 heures supplémentaires majorées de 25 % et 10 heures supplémentaires (heures effectuées au-delà de la 8^{ième} heure supplémentaire hebdomadaire) majorées de 60 %. Ces taux de majoration sont ceux prévus par la convention collective applicable.

Rémunération brute des heures supplémentaires avec taux de majoration de 25 % et 60 % :

$$20 \times 8,44 \times 125 \% = 211 \text{ €}$$

$$10 \times 8,44 \times 160 \% = 135,04 \text{ €}$$

Le PE32 doit être valorisé de la façon suivante :

Type de rémunération	30
Taux de majoration 1 des heures supplémentaires/ complémentaires	025
Nombre d'heures supplémentaires/ complémentaires lié au taux de majoration 1	02000
Montant de la rémunération des heures supplémentaires/ complémentaires lié au taux de majoration 1	000211
Type de rémunération	40
Taux de majoration 2 des heures supplémentaires/ complémentaires	060
Nombre d'heures supplémentaires/ complémentaires lié au taux de majoration 2	01000
Montant de la rémunération des heures supplémentaires/ complémentaires lié au taux de majoration 2	000135

(46) Nombre d'heures supplémentaires/ complémentaires lié au taux de majoration 1, 2, 3 ou 4

Veillez indiquer le nombre d'heures associé à un taux de majoration de salaire des heures supplémentaires / complémentaires.

Le nombre d'heures supplémentaires/complémentaires doit être exprimé avec des centièmes d'heures.

Pour 20 heures indiquer 02000
Pour 20 heures 30 minutes indiquer 02050

Particularité : Si votre salarié est au forfait, veuillez déclarer dans cette zone un nombre de jours .

(47) Périodicité de la durée de travail

Cette information est nécessaire pour le calcul de la **réduction dégressive (mesure Fillon)**.

Veillez indiquer cette information à chaque évolution de la périodicité prévue au contrat de travail de votre salarié.

Elle peut prendre les valeurs :

- _A : annuel
- _F : forfait
- _H : hebdomadaire
- _M : mensuel

(48) Salarié saisonnier : à renseigner seulement si changement de situation

Salarié occupé à un emploi qui se caractérise par « une répétition périodique de travaux à un rythme régulier et indépendant de la volonté de l'employeur tout en étant subordonné à des contraintes extérieures, naturelles, techniques ou socio-économiques ».

Nb : Le salarié saisonnier sous contrat de travail à durée déterminée (CDD saisonnier) ou sous contrat de travail intermittent (CTI) ne relève pas du champ de la mensualisation.

(49) Salarié avec horaire d'équivalence : à renseigner seulement si changement de situation

Salarié de certaines professions au sein desquelles une durée équivalente à la durée légale a été instituée par décret.

NB : Les heures déclarées sur la DUE au titre de la durée contractuelle de travail correspondent alors à l'horaire de travail effectif du salarié, réputé équivalent à la durée légale

(50) Taux de réévaluation du SMIC

Pour le calcul des exonérations de cotisations patronales liées à la qualité de travailleurs occasionnels et de la réduction générale dégressive des cotisations (réduction Fillon), certaines situations nécessitent une réévaluation du paramètre « SMIC mensuel » utilisé pour le calcul de ces mesures.

Veuillez renseigner le **taux de réévaluation du « SMIC mensuel »**, tel que vous l'avez appliqué en paie, en présence de salariés :

- entrés et/ou sortis en cours de mois,
- hors champ de la mensualisation de la paie : saisonniers, salariés sous contrat de travail intermittent, etc.
- rémunérés à la tâche (bûcherons notamment) dès lors qu'il vous appartient de déterminer le nombre de jours de travail auquel se rapporte la rémunération versée, notamment au vu des échéances d'accomplissement des travaux prévus au contrat.

Ce taux de réévaluation correspond au rapport entre la durée contractuelle du travail (hors heures supplémentaires ou complémentaires) sur la période de présence dans l'entreprise et la durée légale mensuelle (151.67 heures), étant entendu que les dispositions en matière d'établissement de la paie sont reprises (méthode de calcul de l'horaire réel, méthode forfaitaire, calcul en base horaire ou journalière, etc).

QUELQUES EXEMPLES

Exemple 1 : salarié entré en cours de mois et donnant lieu à l'application de la réduction Fillon

Date d'embauche : 16 février 2009

Contrat à temps plein

Rémunération du salarié : 1440 bruts € au titre d'un mois complet

Nombre de salariés dans l'entreprise : plus de 19 salariés

Répartition de la durée collective dans l'entreprise (35 heures) : 5 j/sem. (du lundi au vendredi), à hauteur de 7h/j.

Nombre de jours ouvrés du mois : 20 jours

Ayant débuté son activité en cours de mois, l'employeur, qui opère, en paie un décompte en heures des jours travaillés selon la méthode de calcul au réel, alloue au salarié une rémunération brute de 720€. La rémunération du mois d'embauche n'est pas mensualisée.

S'agissant d'une entrée en cours de mois, le paramètre « SMIC mensuel » de la réduction Fillon est corrigé en fonction de la durée contractuelle du salarié rapportée à la période de présence dans l'entreprise, comme suit :

- compte tenu du nombre de jours ouvrés du mois et de l'horaire journalier de travail, le salarié entré en cours de mois a travaillé 10 jours (du 16 au 28 février) correspondant à **70h** de travail.

L'employeur déclare donc à sa caisse de MSA le taux de réévaluation suivant : 70/140=50%

140 correspondant à la durée contractuelle déterminée de même façon : 20 ouvrés sur le mois considéré X 7h (horaire journalier de l'entreprise).

Ce taux de réévaluation du « SMIC mensuel », calculé par l'employeur et reporté sur la DTS/le TESA (volet salaire), permet à la caisse de MSA de calculer la réduction Fillon comme suit :

$$\text{Coefficient de réduction Fillon} = \frac{0,260}{0,6} \times \left[1,6 \times \left(\frac{\text{« SMIC mensuel »} \times 50\%}{720} \right) - 1 \right] = \mathbf{0,203}$$

$$\text{Montant de la réduction Fillon} = 720 \times 0,203 = \mathbf{146,16\text{€}}$$

Exemple 2 : salarié saisonnier donnant lieu à l'application des exonérations de cotisations patronales TO-DE

Date d'embauche : 1^{er} février 2010

Contrat à temps plein

Rémunération du salarié : 1888,11 € bruts soit 1823 € bruts pour le mois considéré (correspondant à sa durée contractuelle de travail) + 4 h supplémentaires majorées au taux légal de 25% (65,11€).

Nombre de salariés dans l'entreprise : plus de 19 salariés

Répartition de la durée collective de l'entreprise (35 heures) : 5 j/sem. (du lundi au vendredi).

Ce salarié a travaillé l'intégralité du mois de février 2009, soit 140 h (20 x 7 h)

L'employeur déclare à sa caisse de MSA le taux de réévaluation suivant : 140/151,67= 92,31%

151.67 étant le nombre d'heures conventionnel de l'entreprise.

(51) Top suspension de l' exonération ZRR-ZRU

Rappel de la réglementation

Ouvrent droit à l'exonération, les embauches de salariés ayant pour effet de porter l'effectif de l'entreprise, au cours des 12 mois civils qui suivent la date d'effet de l'embauche, à un niveau au moins égal à **la somme de « l'effectif de référence »* et de l'effectif correspondant à l'embauche.**

Si, au terme d'un mois civil de la période de 12 mois visée ci-dessus, l'effectif de l'entreprise est inférieur à cette somme, l'exonération ne s'applique pas au titre du mois et du salarié considérés.

Elle redevient applicable, le cas échéant et pour la durée restante de la période de 12 mois précitée, au titre du/des mois civil(s) pour le(s)quel(s) la condition d'effectif est de nouveau remplie.

*« effectif de référence » : effectif moyen le plus élevé déterminé parmi les deux périodes consécutives de 12 mois civils qui précèdent la date d'effet de l'embauche ouvrant droit à exonération.

Quand faut il renseigner cette information ?

Lorsque les conditions d'effectif nécessaires au maintien du droit à exonération ne sont plus réunies, vous devez renseigner pour chaque salarié concerné cette information à **Oui** sur la ou les périodes considérées.

A défaut, les salariés sont réputés ouvrir droit à la mesure d'exonération des cotisations (ZRR ou ZRU).

2.6 Notification de l'entreprise auprès de la MSA

Prendre contact avec votre MSA.