

Madame, Monsieur,

Pour vous aider à bien compléter cet imprimé, nous vous invitons à lire attentivement la présente notice.

La lecture de votre déclaration de main d'oeuvre est automatisée, aussi **nous vous recommandons** :

- **de remplir** minutieusement les zones pré-casées (nombre d'heures, nombre de jours, type et montant de rémunération...) ainsi que celles à cocher (changement de statut du salarié) **sans rature ou surcharge, en utilisant un stylo noir**. En cas d'inexactitude dans une zone pré-remplie, modifiez celle-ci dans la colonne "Informations Complémentaires".
- **de compléter** ce document avec la plus grande attention, car toute erreur ou omission dans vos déclarations peut entraîner l'application d'une pénalité forfaitaire de 8 euros par salarié.

N'hésitez pas à contacter nos services ou à vous présenter à nos différentes permanences si vous éprouvez quelques difficultés pour remplir votre déclaration.

#### **NOMS- PRENOMS - N° D'IMMATRICULATION**

Sont édités : les nom et prénom de vos salariés et assimilés ainsi que leur numéro d'immatriculation au répertoire INSEE et leur qualité particulière (ex : travailleur occasionnel, stagiaires, mandataires sociaux ...).

Si vous constatez une inexactitude dans l'identification d'un salarié, nous vous demandons de nous adresser, pour régularisation, une copie lisible d'une pièce d'état civil.

#### **ENTREE - SORTIE**

Sont pré-imprimées dans ces zones les dates d'entrée et ou de sortie qui se situent dans le trimestre et qui sont connues par la MSA au moment de l'édition de la déclaration. Indiquez la date de sortie intervenue au cours du trimestre.

#### **TYPE D'ABSENCE - DEBUT D'ABSENCE - FIN D'ABSENCE**

Ces zones sont à remplir seulement pour les **apprentis** et les **salariés** des **Caisses de Congés Payés du Bâtiment (CCPB)**, il s'agit dans ce cas:

- Pour un **apprenti**, de renseigner la zone Type d'absence si cette absence n'est pas rémunérée et de noter les dates concernées
- Pour un **salarié CCPB**, dont l'absence correspond à des congés, de renseigner la zone Type d'absence et de noter les dates concernées .

#### **INFORMATIONS CONNUES EN MSA**

Sont imprimés les principales informations liées au contrat de travail.

#### **EVOLUTIONS**

Si les informations inscrites dans la colonne '**Informations connues MSA**' ont évolué, cocher la case correspondante et indiquer **la date d'effet de cette évolution**.

※ **TRANSFORMATION DE CDD EN CDI**

exemple : le contrat de travail du salarié évolue de CDD à CDI au 01/01/2007.

Informations connues en MSA	Evolutions
Date d'effet de l'évolution	01/01/2007
CDD	CDI <input type="checkbox"/>

※ **SALARIE CADRE**

exemple : le statut de votre salarié a évolué, il est promu cadre.

Informations connues en MSA	Evolutions
Date d'effet de l'évolution	01/05/07
Non Cadre	Cadre <input type="checkbox"/>
Non CRCCA	CRCCA Art.36 <input checked="" type="checkbox"/>
	CRCCA Art 4/4 Bis <input type="checkbox"/>

Afin d'affilier vos cadres auprès de la CRCCA, vous devez impérativement cocher la catégorie dans laquelle le salarié doit être inscrit auprès de cette institution.

- Article 4 ou 4 bis : ce sont les cadres de plein droit du fait de leur fonction et de leur classification. (ex : cadre dirigeant, gérant de société, médecin, ingénieur...).
- Article 36 : il s'agit des agents de maîtrise et techniciens reconnus cadres par leur employeur (ex : chef d'équipe...).

Vous devez également indiquer le nouvel emploi occupé ainsi que le niveau ou coefficient hiérarchique correspondant à cette promotion.



## NOTICE EXPLICATIVE DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE DES SALAIRES

### HEURES - JOURS

**Nombre d'heures** : Pour chaque salarié et stagiaire, 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.

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).

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

**Exemple** : si un salarié travaille 1 H 30, veuillez indiquer 1,50.

**Nombre de jours de travail effectif** : si cette zone ne comporte pas d'astérisque (\*), elle doit être renseignée car cette information sert au décompte des 119 jours annuels d'application des exonérations de cotisations patronales « travailleurs occasionnels / demandeurs d'emploi ».

### REMUNERATION

**Pour chaque montant déclaré, n'oubliez pas d'indiquer le type de rémunération** (Voir liste ci-dessous).

Ces différents types de rémunération doivent être déclarés séparément en raison de l'application de règles particulières de calcul de cotisations. Tous les montants doivent être indiqués par période de paye, arrondis à l'euro le plus proche.

**Plusieurs éléments désignés ci-dessous peuvent être déclarés sur une même période.**

SITUATIONS	REMUNERATIONS	TYPE
Dans tous les cas	<p><b>REMUNERATION BRUTE</b>: Indiquez le salaire brut ou le montant de la gratification servie au stagiaire <b>(1)</b> (heures supplémentaires ou complémentaires incluses), la rémunération concernant les 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 <b>(2)</b>), congés payés, à l'exclusion des indemnités de congés payés versées par la Caisse Nationale des Entrepreneurs de Travaux Publics <b>(3)</b> ( CNETP ) aux salariés agricoles qui y sont affiliés, 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), toutes sommes à caractère non indemnitaires versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, ainsi que toutes les sommes qui excèdent les seuils d'exemption d'assiette prévus par les textes (notamment les indemnités de licenciement, de mise à la retraite, les indemnités versées en cas de départs volontaires suite à un accord collectif de GPEC, l'indemnité versée à l'occasion de la rupture conventionnelle d'un CDI, les contributions patronales finançant des régimes collectifs et obligatoires de prévoyance complémentaire <b>(4)</b> et de retraite supplémentaire, la partie de l'abondement de l'employeur à un Plan d'Epargne d'Entreprise ou Interentreprises <b>(PEE ou PEI)</b> ou Plan d'Epargne pour la Retraite <b>Collectif (PERCO)</b>,</p> <p><b>Ne pas inclure dans ce type de rémunération les autres éléments d'assiette ci-dessous sauf REM30, REM 35, REM 36, REM40, REM 45, REM 46 et REM17.</b></p> <p>(1) L'intégralité de la gratification servie au stagiaire doit figurer dans cette rubrique, même si étant inférieure au montant de la franchise de cotisations, elle ne donne pas lieu à cotisations et contributions sociales,  (2) 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 informatiques.  (3) Si votre entreprise relève de la CNETP (Caisse Nationale des Entrepreneurs de Travaux Publics) et par ailleurs de la CAMARCA et/ou de la CRCCA et/ou d'un accord de Prévoyance AGRICA pour lesquels la MSA procède au recouvrement des cotisations, joindre à la DTS une copie du document que la CNETP vous adresse début octobre puis début janvier pour justifier du montant des participations qu'elle vous verse.</p>	01

## NOTICE EXPLICATIVE DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE DES SALAIRES

SITUATIONS	REMUNERATIONS	TYPE
	<p>Ces documents permettront à votre CMSA, d'effectuer l'appel des seules cotisations AGRICA de retraite complémentaire et Prévoyance, sur les indemnités de congés payés versées par la CNETP, sachant que les autres cotisations et contributions sur salaire au titre de ces indemnités sont versées directement par la CNETP auprès du régime agricole. Il convient donc pour cette raison de ne pas intégrer l'assiette correspondante dans la Rémunération brute (type 01).</p> <p>(4) Ne pas inclure dans le montant des contributions patronales de prévoyance, la prime versée à un organisme assureur (sociétés d'assurances, organismes de prévoyance, ou mutuelles) servant à financer le maintien de salaire en cas de maladie ou d'accident dont l'employeur a la charge en application de la loi sur la mensualisation ou d'un accord collectif,</p> <p>Nb: Tous les éléments permettant d'identifier la prime patronale affectée au financement de l'obligation de maintien de salaire devront être conservés par l'employeur et produits, le cas échéant, aux fins de contrôle.</p>	
En cas de départ du salarié	<p><b>INDEMNITES DE PREAVIS NON EFFECTUEES</b>: indiquez la somme correspondante à cette indemnité versée au salarié au moment de son départ.</p>	<b>02</b>
	<p><b>RAPPEL DE SALAIRE</b>: indiquez la somme versée à votre salarié postérieurement à son départ et précisez dans la colonne "informations complémentaires" la date de ce versement.</p>	<b>05</b>
	<p><b>INDEMNITES COMPENSATRICES DE CONGES PAYES</b> : indiquez la somme correspondante à cette indemnité.</p>	<b>09</b>
	<p><b>SOMMES ISOLEES (salariés cadres et non cadres)</b> : sommes exceptionnelles versées à l'occasion du départ du salarié ou postérieurement, composées : des indemnités de départ volontaire à la retraite, des indemnités de non concurrence, des indemnités de précarité /fin de CDD, des reliquats de commissions, 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, les rappels 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> <p><b>ATTENTION</b> : les indemnités de congés payés sont quant à elles à déclarer dans la catégorie de rémunération 09 visée ci-dessus.</p>	<b>14</b>
Handicapés admis au sein d'un Etablissement ou Services d'Aide par le Travail (ESAT) ou d'une Entreprise Adaptée (EA)	S'agissant des personnes handicapées bénéficiant du dispositif de la « rémunération garantie » servie en ESAT ou des salariés handicapés en EA, indiquez le montant de l'aide au poste allouée par l'Etat au titre de l'emploi de ces travailleurs handicapés.	<b>08</b>
Journalistes	<b>DEDUCTION DES FRAIS PROFESSIONNELS</b> : indiquez le montant des frais professionnels ou abattement forfaitaire de 30 % (selon option) déduit de la rémunération brute déclarée.	<b>12</b>
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"> <li>● <b>Rémunérations des temps de pause</b>, 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,</li> <li>● <b>Majorations salariales liées à l'application d'un régime d'heures d'équivalences</b> et prévues par une convention ou un accord collectif étendu en vigueur au 1er janvier 2010, <b>dans la limite d'un taux de majoration de 25%</b>,</li> </ul>	<b>17</b>
Si présence d'heures supplémentaires ou complémentaires, d'un rachat de jours de RTT ou de jours de repos ou d'une conversion en argent de repos compensateurs de remplacement.	<p><b>MONTANT DES COTISATIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE A LA CHARGE DU SALARIE</b></p> <p>Si votre entreprise verse tout ou partie des cotisations de retraite complémentaire <b>directement auprès d'un organisme assureur</b> (et non auprès de la MSA) <b>et</b> que votre salarié a effectué des heures supplémentaires ou complémentaires au cours d'un mois donné ou a procédé à des rachats de jours de RTT ou de repos, acquis sur la période du 1er janvier 2008 au 31 décembre 2009, vous êtes concernés.</p> <p>Pour le calcul de la réduction de cotisations salariales liée aux heures supplémentaires ou complémentaires et au paiement des sommes correspondant aux rachats visés ci-dessus, indiquer le montant global des cotisations de retraite complémentaire obligatoire (AGIRC-ARRCO, AGFF, CET, GMP), <b>à la charge du salarié</b>, 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>	<b>25</b>

## NOTICE EXPLICATIVE DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE DES SALAIRES

SITUATIONS	RENUMERATIONS	TYPE
<p>Si présence d'heures supplémentaires ou complémentaires ou en cas de renonciation à des jours de repos par des salariés en forfait annuel jours (A) ou de rachat de jours de RTT/ jours de repos (B) ou de conversion en argent de repos compensateurs de remplacement (C)</p>	<p><b>ATTENTION : le montant à faire figurer dans cette rubrique correspond à la somme des rémunérations brutes visées ci-dessous (A + B + C)</b></p> <p><b><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></b></p> <p>Pour le calcul des exonérations liées aux heures supplémentaires/complémentaires, veuillez indiquer :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le montant global de la rémunération brute <b>des heures supplémentaires (temps plein) du mois se rapportant aux 8 premières heures supplémentaires hebdomadaires ;</b></li> <li>- le montant global de la rémunération brute <b>des heures complémentaires (temps partiel) du mois considéré,</b></li> <li>- ou, s'agissant des salariés sous convention de forfait annuel en 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.</li> </ul> <p>Si les heures supplémentaires du mois <b>se rapportant aux 8 premières heures hebdomadaires ou les heures complémentaires</b> 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.</p> <p><b>ATTENTION :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● En cas de « <b>paiement mixte</b> » 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 .</li> <li>● 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 : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 ou des jours supplémentaires de travail effectivement versée.</li> <li>- <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, <b>au niveau des taux de majoration légaux</b>, soit : <ul style="list-style-type: none"> <li>⊙ pour les heures supplémentaires, un taux de <b>25%</b> pour les 8 premières heures supplémentaires,</li> <li>⊙ pour les heures complémentaires, un taux de <b>25%</b>,</li> </ul> </li> <li>- 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 <b>25%</b> 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</li> <li>- 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 <b>25%</b> 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.</li> </ul> <p><u>Exemple:</u> 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.</p> </li></ul>	<p><b>30</b></p>

## NOTICE EXPLICATIVE DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE DES SALAIRES

SITUATIONS	RENUMERATIONS	TYPE
	<p>Vous devez déclarer :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Type rémunération: 30</li> <li>- Taux de majoration: 25%</li> <li>- Nombre d'heures : 20</li> <li>- Montant à 25 % : <math>(8,44 \times 125 \% \times 20) = 211</math> euros</li> <li>- Type rémunération : 30</li> <li>- Taux de majoration : 40%</li> <li>- Nombre d'heures : 4</li> <li>- Montant à 40% : <math>(8,44 \times 140 \% \times 4) = 47,26</math> euros</li> </ul> <p><b><u>B/ MONTANT DE LA REMUNERATION BRUTE DES RACHATS DE JOURS DE RTT OU DE REPOS (SALARIES EN FORFAIT ANNUEL JOURS) ACQUIS ENTRE LE 1ER JANVIER 2008 ET LE 31 DECEMBRE 2009</u></b></p> <p>Pour le calcul des exonérations liées aux heures supplémentaires/complémentaires, veuillez intégrer la rémunération majorée correspondant au paiement de ces jours de RTT ou 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 <b>A/</b> ci-dessus.</p> <p><b>ATTENTION :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 <b>A/</b> et applicables aux heures supplémentaires.</li> <li>• 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 <b>A/</b> relatives aux renoncations de jours de repos par des salariés en forfait annuel jours.</li> <li>• 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 rémunération brute soumises à cotisations (Rémunération de type 01 visée ci-dessus).</li> </ul> <p><b><u>C/ MONTANT DE LA REMUNERATION BRUTE MAJOREE RESULTANT DE LA RENONCIATION A DES REPOS COMPENSATEURS PREVUS PAR CONVENTION OU ACCORD COLLECTIF ET ACQUIS ENTRE LE 1er JANVIER 2008 ET LE 31 DECEMBRE 2009 :</u></b></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 <b>A/</b> ci-dessus.</p> <p><b>ATTENTION :</b></p> <p>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 <b>A/</b> et applicables aux heures supplémentaires.</p>	
Huit premières heures supplémentaires hebdomadaires <b>rémunérées en deçà du salaire normal d'activité</b>	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 au salaire horaire d'activité du salarié, veuillez indiquer le montant global de cette rémunération brute des heures supplémentaires du mois.	<b>35</b>
<b>Paiement annualisé</b> 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	<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, <b>versées en une seule fois</b> (lors du dernier mois de la période) <b>et se rapportant à la totalité de la période annuelle.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• 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 :</li> </ul>	<b>36</b>

## NOTICE EXPLICATIVE DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE DES SALAIRES

SITUATIONS	RENUMERATIONS	TYPE
	<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'écrétant, au besoin, <b>au niveau des taux de majoration légaux</b>, soit :</p> <p>- pour les heures supplémentaires, un taux de <b>25%</b> pour les 8 premières heures supplémentaires hebdomadaires,</p> <p>- pour les heures complémentaires, un taux de <b>25%</b>,</p> <p>● Pour les salariés sous convention de forfait annuel, procédez si nécessaire à un écrêtement selon les modalités suivantes :</p> <p>- 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 <b>25%</b> 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</p> <p>- 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 <b>25%</b> 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> <p><b>ATTENTION</b> : Ne sont pas concernés les heures ou jours supplémentaires de travail déjà rémunérés en cours de période.</p>	
<p>Si présence d'heures supplémentaires ou complémentaires (A) ou de conversion en argent de repos compensateurs de remplacement (B)</p>	<p><b>ATTENTION</b> : le montant à faire figurer dans cette rubrique correspond à la somme des rémunérations brutes visées ci-dessous (A + B)</p> <p><b>(A) - MONTANT DE LA REMUNERATION BRUTE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES EFFECTUEES AU-DELA DE LA 8IEME HEURE SUPPLEMENTAIRE HEBDOMADAIRE</b></p> <p>Pour le calcul des exonérations liées aux heures supplémentaires, veuillez indiquer le montant global de la rémunération brute des <b>heures supplémentaires du mois effectuées au-delà de la 8<sup>ème</sup> heure supplémentaire hebdomadaire</b>.</p> <p>Si ces heures supplémentaires ont été rémunérées avec des taux de majoration différents, veuillez déclarer la rémunération correspondante avec autant de type de rémunération qu'il y a de taux de majoration différents.</p> <p><b>ATTENTION</b> :</p> <p>Veuillez indiquer le montant brut de la rémunération des heures supplémentaires, en procédant si nécessaire à un écrêtement selon les modalités suivantes :</p> <p>- si le taux de majoration de salaire est <b>prévu par la convention collective ou l'accord professionnel ou interprofessionnel</b>, déclarez le montant brut de la rémunération des heures supplémentaires effectivement versée ;</p> <p>- <u>à défaut d'une telle convention ou d'un tel accord</u>, 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'écrétant, au besoin, au niveau du taux de majoration légal de <b>50%</b>.</p> <p>- En cas de «<b>paiement mixte</b>» 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,</p> <p><b>(B) - MONTANT DE LA REMUNERATION BRUTE MAJOREE RESULTANT DE LA RENONCIATION A DES REPOS COMPENSATEURS PREVUS PAR CONVENTION OU ACCORD COLLECTIF ET ACQUIS ENTRE LE 1er JANVIER 2008 ET LE 31 DECEMBRE 2009</b></p> <p>⋮</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><b>ATTENTION</b> : 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>	40

## NOTICE EXPLICATIVE DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE DES SALAIRES

SITUATIONS	RENUMERATIONS	TYPE
Heures supplémentaires effectuées au-delà de la 8 <sup>ème</sup> heure supplémentaire hebdomadaire et <b>rémunérées en deçà du salaire normal d'activité</b>	Pour le calcul des exonérations heures supplémentaires, en cas de paiement mixte des heures supplémentaires (contrepartie en temps <i>et</i> 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.	<b>45</b>
<b>Paiement annualisé</b> des heures supplémentaires de travail réalisées au-delà de la 8 <sup>ème</sup> heure supplémentaire hebdomadaire par les salariés dont le temps de travail est annualisé	En cas d'aménagement du temps de travail sur l'année (modulation, annualisation), veuillez identifier les rémunérations d'heures supplémentaires <b>versées en une seule fois</b> (lors du dernier mois de la période) <b>et se rapportant à la totalité de la période annuelle</b> .  Procédez si nécessaire à un écrêtement selon les modalités suivantes :  - 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.  - à <u>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 <b>50%</b> .  <b>ATTENTION</b> : Seules sont concernées les éventuelles heures supplémentaires n'ayant pas déjà été rémunérées en cours de période.	<b>46</b>

### AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATION

Pour chaque montant déclaré, n'oubliez pas d'indiquer le type de rémunération (Voir liste ci-dessous).

Tous les montants doivent être indiqués par période de paye, arrondis à l'euro le plus proche.

SITUATIONS	AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATIONS	TYPE
Salarié en suspension de contrat de travail avec maintien de rémunération	<b>Rémunération théorique mensuelle</b> : indiquez la rémunération que le salarié aurait perçu s'il avait été présent (primes comprises). 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.	<b>13</b>
Salarié en suspension de contrat de travail sans maintien de rémunération	<b>Rémunération théorique mensuelle</b> : indiquez la rémunération que le salarié aurait perçu s'il avait été présent (primes comprises). Cet élément doit être communiqué pour le salarié en cas de suspension du contrat de travail (congé, sans solde, absence pour maladie, etc) sans maintien même partiel de rémunération	<b>18</b>
Salarié à temps partiel	<b>Rémunération théorique temps plein</b> : indiquez la rémunération que le salarié aurait perçu s'il travaillait à temps plein	<b>81</b>
Salarié à temps partiel en cas de période incomplète	<b>Rémunération théorique temps partiel</b> : indiquez la rémunération que le salarié aurait habituellement perçu pour l'exercice de sa fonction à temps partiel (exemple : salarié malade, absence non rémunérée,...)	<b>82</b>
Salarié relevant de plusieurs employeurs	<b>Rémunérations totales</b> : indiquez le salaire global perçu par le salarié tous employeurs confondus.	<b>83</b>

### % SMIC (CALCUL DE LA REDUCTION DEGRESSIVE FILLON ET DES EXONERATIONS DE COTISATIONS PATRONALES TO-DE)

Pour le calcul des exonérations de cotisations patronales liées à la qualité de travailleurs occasionnels/demandeurs d'emploi 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, ou dont le contrat de travail est suspendu sans maintien de rémunération.
- hors champ de la mensualisation de la paye : 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.)

**Pour les salariés à temps partiel**, le taux de réévaluation du «SMIC mensuel» que vous renseignez prend en compte, tout à la fois, cette qualité de salarié à temps partiel et la situation d'entrée-sortie en cours de mois, la suspension de contrat, etc.

**A noter** : en dehors de ces situations donnant lieu à déclaration d'un taux de réévaluation, votre caisse de MSA corrige automatiquement le paramètre «SMIC mensuel» pour prendre en compte la qualité de salarié à temps partiel (en fonction des informations communiquées initialement via la DUE ou au travers de la rubrique «évolutions» du présent imprimé).

**ATTENTION** : le défaut de déclaration de ce taux de réévaluation fait obstacle au calcul de ces mesures (réduction Fillon et des exonérations de cotisations patronales TO-DE).

Une **notice d'aide au remplissage des supports MSA** détaillant les modalités pratiques de cette réévaluation du «SMIC mensuel» nécessaire au calcul de la réduction Fillon et des exonérations de cotisations patronales TO-DE est disponible auprès de votre MSA.

## NOTICE EXPLICATIVE DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE DES SALAIRES

### Exemple n° 1: pour un calcul de la réduction Fillon pour un salarié entré en cours de mois :

Un salarié est embauché le 16 février 2009, à temps complet, par une entreprise (de plus de 19 salariés) qui applique la durée légale de travail (35 heures), répartie sur 5 jours par semaine (à hauteur de 7 heures par jour du lundi au vendredi). Ce salarié est rémunéré sur la base de 1 440 euros au titre d'un mois complet. Ayant débuté son activité en cours de mois, l'employeur a opéré, en paye, un décompte en heures des jours travaillés, selon la méthode de calcul au réel, et a alloué au salarié une rémunération brute de 720 euros. La rémunération du mois d'embauche n'est pas mensualisée.

Le mois de février 2009 comporte 20 jours ouvrés,

S'agissant d'une entrée en cours de mois, le paramètre « SMIC mensuel » nécessaire au calcul 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 :

⊙ Le salarié entré en cours de mois a travaillé 10 jours sur la période du 16 au 28 février, soit 70 heures de travail,

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

⊙ Ce taux de réévaluation du paramètre « SMIC mensuel », calculé par l'employeur et reporté sur la DTS, permet à la caisse de MSA de calculer la réduction dégressive Fillon comme suit :

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

$$\text{Montant de réduction dégressive Fillon} = 720 \times 0,203 = 146,16 \text{ euros}$$

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

Date d'embauche: 1er février 2010.

Contrat à temps plein.

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

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 2010 soit 140 h (20 X 7h).

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

### CONVENTION COLLECTIVE

En cas d'absence de cette donnée, nous vous remercions d'utiliser la zone en pointillé pour la renseigner. En cas de modification à apporter par rapport à ce qui est indiqué, nous vous remercions de rayer l'indication portée et de préciser la convention que vous appliquez.

### INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

Cette colonne peut vous servir à nous communiquer toutes les informations complémentaires que vous jugez utiles.

#### Codes Prud'homaux

**Au 4<sup>ème</sup> trimestre de chaque année**, cette colonne comporte les codes prud'homaux Collège (Salarié ou Employeur) et Section (Agriculture ou Encadrement) pour les salariés visés par le dispositif Elections Prud'homales. Il vous revient de vérifier l'exactitude de ces codes. Dans le cas où les codes ne correspondent pas à la situation de votre salarié, vous devez nous le signaler dans cette colonne.

### TOTAL PAGE - TOTAL GENERAL

Faire la somme des montants déclarés dans la colonne **REMUNERATION**.

### ASSIETTES ENTREPRISES

Tous les montants doivent être arrondis à l'euro le plus proche.

**CSG/RDS REVENUS D'ACTIVITE** : Contribution Sociale Généralisée / Remboursement de la Dette Sociale sur les revenus d'activité.

L'assiette de ces 2 contributions est identique, elle est égale à **97%** de l'assiette brute composée :

- 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,

## NOTICE EXPLICATIVE DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE DES SALAIRES

- des sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail :
  - 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 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.
- 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).

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.

### ASSIETTE TAXE SUR LES CONTRIBUTIONS DE PREVOYANCE (TCP)

Le montant de l'assiette à déclarer correspond au montant des cotisations patronales destinées à la couverture des prestations complémentaires de prévoyance (capital décès, incapacité de travail, frais de soins de santé,...). Les employeurs de moins de 10 salariés en sont exonérés.

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 salaires. 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.

**Si votre entreprise est concernée par l'un des contributions mentionnées ci-après, veuillez déclarer les assiettes entreprises correspondantes.**

TYPE	LIBELLE	DEFINITION
54	ASSIETTE CSG TAUX 3,8% + CRDS (REV. DE REMPL.)	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 <b>ayant pris effet avant le 11 octobre 2007</b> , de chômage partiel, pension de retraite...) à des personnes imposables fiscalement mais non imposées.
56	ASSIETTE CSG TAUX 6,2 % + CRDS (REV. DE REMPL.)	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 <b>Plan d'Epargne pour la Retraite COLlectif (PERCO)</b> . Elle n'est pas due au titre d'un Plan d'Epargne d'Entreprise ou Interentreprises ( <b>PEE ou PEI</b> ). L'assiette globale de la contribution est constituée par la partie des abondements de l'entreprise qui dépasse une limite fixée à 2 300 euros (majorés à 4 140 euros sous certaines conditions) par an et par bénéficiaire.  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.
59	CONTRIBUTION PRERETRAITES SUR LES AVANTAGES DONT LE PREMIER VERSEMENT EST ANTÉRIEUR AU 11 OCTOBRE 2007	Cette contribution spécifique, à la charge des employeurs, concerne les dispositifs de préretraite d'entreprise dont le premier versement est <b>antérieur au 11 octobre 2007</b> et dont le versement se poursuit au-delà de cette date.
61	CONTRIBUTION RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A PRESTATIONS DEFINIES - RENTES SERVIES AUX ANCIENS SALARIES	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 pour la partie excédant un tiers du plafond de sécurité sociale, aux anciens salariés d'une part ou primes ou dotations aux provisions d'autre part).
62	CONTRIBUTION RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A PRESTATIONS DEFINIES - PRIMES	
73	CONTRIBUTION RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A PRESTATIONS DEFINIES - DOTATIONS AUX PROVISIONS	

Les sommes assujetties à cette contribution ne sont pas soumises aux cotisations de sécurité sociale ni à la CSG et à la CRDS.

## NOTICE EXPLICATIVE DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE DES SALAIRES

TYPE	LIBELLE	DEFINITION
72	CONTRIBUTION <b>ADDITIONNELLE</b> RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A PRESTATIONS DEFINIES - <b>RENTES SERVES AUX ANCIENS SALARIES</b>	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 rentes (dans leur intégralité) excédant huit fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale font l'objet d'une contribution additionnelle au taux de 30% à la charge de l'employeur.
63	ASSIETTE CSG TAUX 6,6% + CRDS (REV. DE REMPL.)	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 <b>versées dans le cadre d'un dispositif de préretraite ayant pris effet avant le 11 octobre 2007</b> , 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'incapacité).
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 ANTICIPÉE D'ACTIVITE BENEFICIAIRES PARTIS EN PRERETRAITE A COMPTER 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 <b>effet à compter du 11 octobre 2007</b> 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 COMPTER 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 <b>compter du 11 octobre 2007</b> à d'anciens salariés en vertu de dispositifs de préretraite d'entreprise.
69	CONTRIBUTION FORFAIT SOCIAL	La contribution est appelée au taux de 4% sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>• les gains ou rémunérations assujettis à la CSG tout en étant exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale</li> <li>• l'intéressement, la participation et l'épargne salariale versés aux chefs d'entreprise et dirigeants de société</li> <li>• 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.</li> </ul>
70	CONTRIBUTION STOCK OPTION ET ACTIONS GRATUITES	Cette contribution concerne les entreprises qui ont attribué des stocks options et des actions gratuites à compter du 16 octobre 2007.
71	PENALITE POUR ABSENCE D'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.

### Feuillet Suspension de l' exonération ZRR-ZRU

Ce feuillet est présent si au moins un de vos salariés est concerné par une de ces mesures .

#### Quand faut il retourner ce feuillet ?

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 ).

### SIGNATURE

N'oubliez pas de dater et de signer cette déclaration.