

	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires Employeurs : MSA</b>	1 - 0 - 00
		23/05/2013

# PROTOCOLE D'ECHANGES DECLARATIONS DE SALAIRES

(Version du 2<sup>ème</sup> trimestre 2013 applicable au 01/04/2013)

**Ci-dessous les modifications par rapport à la précédente version du 1<sup>er</sup> trimestre 2013 qui était applicable au 01/01/2013**

- **adaptations des paragraphes 2.2.7 et 2.4 – renvois (29), (46) et (47) liées aux heures supplémentaires**
- **ajout au paragraphe 2.4 - (28) d'une précision concernant la déclaration des heures de travail effectuées par les salariés de particuliers employeurs (aux fins de mise en oeuvre de la nouvelle déduction forfaitaire de cotisations patronales applicable à cette catégorie d'employeur à compter du 1er janvier 2013)**
- **suppression au paragraphe 2.4 - (33) de rémunération 71 - pénalité senior (laquelle n'est plus appelée à compter du 04 mars 2013)**
- **ajout au paragraphe 2.4 – (33) et (35) relatif à la déclaration de deux nouvelles données pour le Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi :**
  - ◆ assiette CICE = nouvelle rémunération 57
  - ◆ effectif CICE (également ajout dans l'enregistrement PE41)

	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires Employeurs : MSA</b>	2 - 0 - 00
		23/05/2013

## SOMMAIRE

<b>1.</b>	<b>. LES PRINCIPES DE LA CONVENTION RELATIVE A LA PRODUCTION TRIMESTRIELLE SUR FICHER (SUPPORT MAGNETIQUE)</b>	<b>3</b>
1.1	GENERALITES	3
1.2	PRODUCTION DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE	3
1.3	DATES DE PRODUCTION	3
1.4	MODALITE DE TRANSMISSION	4
<b>2.</b>	<b>LA DECLARATION TRIMESTRIELLE</b>	<b>4</b>
2.1	ENVOI DE LA DECLARATION TRIMESTRIELLE	4
2.2	DESCRIPTION DU PROTOCOLE D'ECHANGE :	4
2.2.1	<i>Enregistrement identifiant l'entreprise : PE11</i>	6
2.2.2	<i>Enregistrement évolution de situation d'un salarié PE21: les dates de son activité (embauche et départ)</i>	7
2.2.3	<i>Enregistrement évolution de situation d'un salarié PE22 : la suspension de son contrat de travail</i>	8
2.2.4	<i>Enregistrement évolution de situation d'un salarié PE23 : les éléments du contrat de travail</i>	9
2.2.5	<i>Enregistrement évolution de situation d'un salarié PE24 : les éléments complémentaires</i>	10
2.2.6	<i>Enregistrement déclaration de salaires des salariés par période de paye PE31</i>	12
2.2.7	<i>Enregistrement déclaration de salaires des salariés par période de paye PE32</i>	14
2.2.8	<i>Rectification des données de la déclaration de salaire</i>	18
2.3	CRITERE DE TRI DU FICHER	18
2.4	CONTENU DES ZONES	19
2.5	NOTIFICATION DE L'ENTREPRISE AUPRES DE LA MSA	51

	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires Employeurs : MSA</b>	3 - 0 - 00
		23/05/2013

## **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 n'y a plus d'obligation de transmission d'une copie papier.

### **1.3 Dates de production**

L'employeur doit produire le fichier 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.

	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires Employeurs : MSA</b>	4 - 0 - 00
		23/05/2013

#### **1.4 Modalité de transmission**

Le fichier peut être transmis :

- par réseau (le transfert s'effectue avec un protocole CFT).
- par le service Web : Service d'échange de fichiers ( service sécurisé )

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.

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

### **2.2 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 SSAAMJJ (siècle, année, mois, jour).

Les zones non renseignées sont laissées à blanc.

Les zones renseignées seront

	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires Employeurs : MSA</b>	5 - 0 - 00
		23/05/2013

- 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.

 Informatique Institutionnelle	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires          Employeurs : MSA</b>	6 - 0 - 00
		23/05/2013

### 2.2.1 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**

 Informatique Institutionnelle	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires Employeurs : MSA</b>	7 - 0 - 00
		23/05/2013

### 2.2.2 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.

 Informatique Institutionnelle	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires Employeurs : MSA</b>	8 - 0 - 00
		23/05/2013

### 2.2.3 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.

 Informatique Institutionnelle	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires</b> <b>Employeurs : MSA</b>	9 - 0 - 00
		23/05/2013

## 2.2.4 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	(48)	valeurs possibles : A, M, H, F
137	142	Durée du contrat de travail	Num	06	F	(45)	25 H = 002500
143	143	Salarié saisonnier	Alpha	01	F	(49)	O / N
144	144	Salarié avec horaires d'équivalence	Alpha	01	F	(50)	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.

 Informatique Institutionnelle	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires</b> <b>Employeurs : MSA</b>	10 - 0 - 00
		23/05/2013

## 2.2.5 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 activité professionnelle	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 AGRICA RETRAITE AGIRC	num	02	F	(36)	valeurs possibles : 03, 36
127	127	Bénéficiaire de la loi Aubry I	alpha	01	F	(37)	O / N
128	128	Bénéficiaire de la loi Aubry II	alpha	01	F	(38)	O / N
129	153	Emploi occupé	alpha	25	F	(39)	Libellé
154	154	Retraité en activité	alpha	01	F	(40)	O / N
155	179	Convention collective de travail	alpha	25	F	(41)	Libellé

	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires Employeurs : MSA</b>	11 - 0 - 00
		23/05/2013

Position		nom de la zone	longueur		O = obligatoire F = facultatif	Renvoi	contenu
180	181	Code section prud'homale	Alpha	02	F	(42)	Valeurs possibles : 03, 05, 99
182	183	code collège prud'homal	Alpha	02	F	(43)	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.

 Informatique Institutionnelle	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires</b> <b>Employeurs : MSA</b>	12 - 0 - 00
		23/05/2013

## 2.2.6 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)	blanc
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)	151H40Mn = 15167 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	(44)	blanc
174	178	Filler	Alpha	5			
179	179	Top suspension de l'exonération ZRR-ZRU	Alpha	01	F	(51)	O / N
180	186	Filler	Alpha	07			
187	192	Montant du SMIC RDF-TO retenu pour le calcul du coefficient de	Num	06	F	(52)	<b>Montant en centimes d'euros</b> 1500 = 150000

	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires Employeurs : MSA</b>		13 - 0 - 00
			23/05/2013

		réduction pour la période					1521,35 = 152135
193	200	zone non renseignée	alpha	8			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.

 Informatique Institutionnelle	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires Employeurs : MSA</b>		14 - 0 - 00
			23/05/2013

## 2.2.7 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	(46)	
125	129	Nombre d'heures supplémentaires/ complémentaires lié au taux de majoration 1	num	05	O	(47)	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	(46)	
141	145	Nombre d'heures supplémentaires/ complémentaires lié au taux de majoration 2	num	05	F	(47)	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	(46)	
157	161	Nombre d'heures supplémentaires lié au taux de majoration 3	num	05	F	(47)	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	(46)	
173	177	Nombre d'heures	num	05	F	(47)	20H = 02000

 Informatique Institutionnelle	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires Employeurs : MSA</b>	15 - 0 - 00
		23/05/2013

Position		nom de la zone	longueur		O = obligatoire F = facultatif	Renvoi	contenu
		supplémentaires lié au taux de majoration 4					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

S'agissant d'heures supplémentaires (HS) effectuées après le 03 septembre 2012, cet enregistrement est nécessaire au calcul de la déduction forfaitaire de cotisations patronales afférentes aux HS sont à renseigner uniquement si :

- vous employez moins de 20 salariés,
- vous bénéficiez de la mesure de « neutralisation des effets de seuils ».
- en présence d'un « paiement mixte » des HS (sous forme de repos et de majoration salariale), la rémunération en argent de ces heures est au moins égale à celle du salaire horaire d'activité.

Si vous êtes dans l'une de ces situations, veuillez indiquer le nombre d'HS mais également un taux de majoration de salaire des HS et un type de rémunérations. Si le taux et le type de rémunération ne sont plus nécessaires pour réaliser le calcul de la déduction forfaitaire, ils doivent néanmoins encore être déclarés avec le nombre d'heures pour des raisons de contrôles du fichier protocole transmis.

Cet enregistrement doit comporter seulement :

- \_ le type de rémunération 30 si la majoration se rapporte aux 8 premières heures supplémentaires par semaine
- \_ le type de rémunération 40 si la majoration se rapporte aux heures supplémentaires suivantes (au-delà de la 8<sup>ième</sup> 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 des huit premières heures supplémentaires réalisées par des salariés dont la répartition du temps de travail s'effectue sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année
- \_ le type de rémunération 45 : Heures supplémentaires effectuées au-delà de la 8<sup>ième</sup> heure supplémentaire hebdomadaire et rémunérées en deçà du salaire normal d'activité

	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires Employeurs : MSA</b>	16 - 0 - 00
		23/05/2013

\_ le type de rémunération 46 : Paiement des heures supplémentaires de travail réalisées au-delà de la 8ème heure supplémentaire par les salariés dont la répartition du temps de travail s'effectue sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

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

 Informatique Institutionnelle	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires Employeurs : MSA</b>				17 - 0 - 00
					23/05/2013

### 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	F	(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)	
<b>148</b>	<b>157</b>	<b>Effectif CICE</b>	<b>num</b>	<b>10</b>	<b>F</b>	<b>(35)</b>	
<del>148</del> <b>158</b>	200	zone non renseignée	alpha	<del>53</del> <b>43</b>			blanc

	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires</b> <b>Employeurs : MSA</b>	18 - 0 - 00
		23/05/2013

### **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.

#### **2.2.8 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.

#### **2.3 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.

 Informatique Institutionnelle	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires          Employeurs : MSA</b>	19 - 0 - 00
		23/05/2013

## 2.4 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.

	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires Employeurs : MSA</b>	20 - 0 - 00
		23/05/2013

**(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.

 Informatique Institutionnelle	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires</b> <b>Employeurs : MSA</b>	21 - 0 - 00
		23/05/2013

Nb : la zone dans le PE23 est définie en alphanumérique , donc que le coefficient soit composé de chiffres uniquement ou pas , il doit être cadré à gauche et complété par des blancs à droite ( ex : 100bb / E1N1b )

**(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 partiel 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 151 heures 40 minutes indiquer 15167

Pour 132 heures 30 minutes indiquer 13250

	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires Employeurs : MSA</b>	22 - 0 - 00
		23/05/2013

**(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.

 Informatique Institutionnelle	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires</b> <b>Employeurs : MSA</b>	23 - 0 - 00
		23/05/2013

**(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.

 Informatique Institutionnelle	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires</b> <b>Employeurs : MSA</b>	24 - 0 - 00
		23/05/2013

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 tâches 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.

 Informatique Institutionnelle	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires</b> <b>Employeurs : MSA</b>	25 - 0 - 00
		23/05/2013

### (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),

### (28) Nombre d'heures de la période

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 »** (temps de pause, repas, habillage, astreinte, déplacement, etc) ainsi que **les temps relatifs aux congés** (congés maladie, congés légaux/ conventionnels, repos compensateurs, jours de RTT, etc) **et aux indemnités associées** (ICCP).

En présence de **salariés rémunérés sur une base autre que leur temps de travail effectif**, il vous appartient de reconstituer un nombre d'heures rémunérées

Attention : 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 151 heures 40 minutes indiquer 15167

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).

**ATTENTION** : si vous êtes un particulier employant un jardinier ou un aide à domicile sur le lieu de l'exploitation, vous devez déclarer le **nombre d'heures de travail effectué** par votre salarié, afin de bénéficier de la déduction forfaitaire de cotisations patronales fixée à 0,75 € par heure de travail.

### (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

 Informatique Institutionnelle	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires</b> <b>Employeurs : MSA</b>	26 - 0 - 00
		23/05/2013

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 ou le montant de la gratification servie au stagiaire (1) (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 (2), congés payés, à l'exclusion des indemnités de congés payés versés par la Caisse Nationale des Entrepreneurs de Travaux Publics (3) (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, 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 (4) et de retraite supplémentaire, 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), la prime de partage des profits rendue obligatoire au sein de certaines sociétés commerciales ou groupes de sociétés. Les autres éléments de rémunération listés</p>
----	--------------------	--

	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires Employeurs : MSA</b>	27 - 0 - 00
		23/05/2013

		<p>ci-dessous ne doivent pas être inclus sauf les rémunérations (20/30/35/36/40/45/46) liées aux heures supplémentaires ou complémentaires.</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.</p> <p>(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 informatique</p> <p>(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 une copie du document que la CNETP vous adresse début octobre et début janvier pour justifier du montant des participations qu'elle vous verse.</p> <p>Ces documents permettront à votre MSA, 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 salaires au titre de ces indemnités sont versées directement par la CNETP auprès du régime agricole. Il convient donc 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'assurance, organismes de prévoyance, ou mutuelles) servant à financer le maintien de salaire en cas de maladie ou d'accident dont l'employeur à 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>
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	S'agissant des personnes handicapées bénéficiant du

	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires</b> <b>Employeurs : MSA</b>	28 - 0 - 00
		23/05/2013

	D'UN ETABLISSEMENT OU SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL (ESAT) OU D'UNE ENTREPRISE ADAPTEE (EA)	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.
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 <b>d'un salarié <u>cadre ou non cadre.</u></b></p> <p>Les éléments de rémunérations composant cet élément sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnités de départ volontaire à la retraite</li> <li>• Indemnités de non concurrence</li> <li>• Indemnités de précarité/ fin de CDD</li> <li>• Reliquats de commission.</li> <li>• Des soldes de préavis en cas de congé de conversion</li> <li>• Les indemnités compensatrices correspondant aux droits acquis dans le cadre d'un compte épargne temps, versées à l'occasion du départ de l'entreprise</li> <li>• La fraction des indemnités de licenciement excédant les seuils d'exemption d'assiette prévus par les textes</li> <li>• Rappel de rémunération résultant d'une décision de justice</li> <li>• Les indemnités versées au titre des jours RTT non consommés</li> <li>• Les sommes versées en complément des revenus de remplacement dans le cas de préretraite</li> <li>• Les rappels de salaire versés après la rupture du contrat de travail</li> </ul> <p><b><u>ATTENTION</u></b> : les indemnités compensatrices de congés payés sont quant à elles à déclarer dans la</p>

		catégorie de rémunération 09 visées ci-dessus.
19	MONTANT DE LA REMUNERATION RETENUE POUR LE CALCUL DE LA REDUCTION FILLON ET DES EXONERATIONS PATRONALES DEGRESSIVES POUR L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS OCCASIONNELS (REM RDF-TO)	<p>Pour ces deux mesures (TO ou RDF), indiquez le montant du salaire mensuel brut diminué, le cas échéant, des rémunérations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rémunérations des temps de pause, temps d'habillage/déshabillage, temps de douche ou temps de coupure/d'amplitude versées en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007 dès lors qu'ils n'ont pas la nature de temps de travail effectif.</li> <li>• majorations salariales liées à un régime d'heures d'équivalences et prévues par une convention ou un accord collectif étendu en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010, dans la limite d'un taux de majoration de 25 %.</li> </ul> <p><b>S'agissant des salariés TO</b> : le montant des rémunérations d'heures supplémentaires ou complémentaires, dans la limite des taux légaux de majoration, ne doit pas être intégré dans le salaire mensuel brut visé ci-dessus.</p> <p><b><u>ATTENTION</u></b> : cette rémunération doit être <b>déclarée systématiquement (y compris le(s) mois pour le(s)quel(s) le niveau de rémunération du salarié ne permet pas d'appliquer la réduction Fillon)</b>. Le défaut de déclaration de cette donnée fait obstacle au calcul de la mesure de réduction Fillon et des exonérations patronales dégressives pour l'emploi de travailleurs occasionnels (TO).</p>
20	MONÉTISATION DE DROITS CET OU DE JOURS DE REPOS NON PRIS	<p>La monétisation de <b>droits Compte Epargne Temps</b> non issus d'un abondement en temps/en argent de l'employeur ou, en l'absence de CET dans l'entreprise, <b>de jours de repos non pris</b>, peut être exonérée de cotisations salariales et patronales d'AS et d'AF, si elle est utilisée, à l'initiative du salarié, en vue d'alimenter un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou de financer des prestations de retraite à caractère collectif et obligatoire.</p> <p>Indiquer ces éléments de rémunération, dans la limite d'un plafond, par salarié, de <b>dix jours</b> par an (monétisation de droits CET) ou à hauteur de <b>5 jours</b> par an (monétisation de jours de repos en l'absence de CET)</p>
25	MONTANT DES COTISATIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE A LA CHARGE DU SALARIE	<p>Vous êtes concernés si vous remplissez les deux conditions cumulatives ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ votre période de décompte du temps de travail, qui est supérieure à la semaine, est en cours au 1<sup>er</sup> septembre 2012 et s'achève au plus tard le 31</li> </ul>

		<p>décembre 2012,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ votre entreprise verse tout ou partie des cotisations de retraite complémentaire <b>directement auprès d'un organisme assureur</b> (et non auprès de votre MSA) <b>et</b> que votre salarié perçoit au cours du mois des rémunérations liées aux heures supplémentaires/ complémentaires ou, suite à sa renonciation, aux jours de repos au-delà du plafond de 218 jours pour les salariés en forfait annuel jours</li> </ul> <p>Indiquer le montant global des cotisations salariales de retraite complémentaire obligatoire (AGIRC-ARRCO, AGFF, CET, GMP), pour le mois considéré.</p> <p><b><u>ATTENTION :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si votre entreprise prend en charge tout ou partie de la part salariale des cotisations de retraite AGIRC ARRCO, seule la part restant éventuellement à la charge du salarié doit être déclarée.</li> <li>• Cette déclaration conditionne le calcul de la réduction de cotisations salariales liées aux heures supplémentaires/ complémentaires et aux jours de repos visés ci-dessus.</li> </ul> <p><u>Nb</u> : ce montant doit être déclaré sur le <b>PE31</b>.</p>
<p>30</p>	<p>MONTANT DE LA REMUNERATION BRUTE DES 8 PREMIERES HEURES SUPPLEMENTAIRES HEBDOMADAIRES OU DES JOURS DE REPOS AUXQUELS RENONCENT LES SALARIES EN FORFAIT ANNUEL JOURS AU-DELA DU PLAFOND DE 218 JOURS</p>	<p>Pour le calcul des exonérations liées aux heures supplémentaires, veuillez indiquer :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le montant global de la rémunération brute des <b>heures supplémentaires (temps plein) du mois se rapportant aux 8 premières heures supplémentaires hebdomadaires</b> ;</li> <li>- 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 .</li> </ul> <p>Si les heures supplémentaires du mois <b>se rapportant aux 8 premières heures hebdomadaires</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 (taux de majoration 1, 2, 3, 4).</p> <p><b><u>ATTENTION :</u></b></p> <p>✓ En cas de « <b>paiement mixte</b> » des heures</p>

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 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 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 en l'écrtant, 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 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

	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires</b> <b>Employeurs : MSA</b>	32 - 0 - 00
		23/05/2013

		<p>supplémentaires hebdomadaires. Ces taux de majoration sont prévus par convention collective.</p> <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>(9,43 \times 125 \% \times 20)</math> = 235,75 euros</li> <li>_Type rémunération : 30</li> <li>_Taux de majoration : 40 %</li> <li>_Nombre d'heures : 4</li> <li>_Montant à 40 % : <math>(9,43 \times 140 \% \times 4) = 52,81</math> euros</li> </ul> <p><u>Nb</u> : ces montants sont à déclarer sur le PE32</p>
35	HUIT PREMIERES HEURES SUPPLEMENTAIRES HEBDOMADAIRES REMUNEREES EN DEÇA DU SALAIRE NORMAL D'ACTIVITE	<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	PAIEMENT DES HUIT PREMIERES HEURES SUPPLEMENTAIRES REALISEES PAR DES SALARIES DONT LA REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL S'EFFECTUE SUR UNE PERIODE SUPERIEURE A LA SEMAINE ET AU PLUS EGALE A L'ANNEE	<p>Pour appliquer la déduction patronale liées aux HS dans leur version antérieure à l'entrée en vigueur de la loi de finances rectificative pour 2012, veuillez indiquer les paiements d'HS se rapportant à la totalité de la période de décompte du temps de travail.</p> <p><b><u>ATTENTION</u></b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ces paiements doivent intervenir au plus tard avant la fin du mois de janvier 2013,</li> <li>- ne sont pas concernés les heures ou jours supplémentaires de travail déjà rémunérés en cours de période.</li> </ul> <p>Ainsi, 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 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> <p>✓ Pour les salariés sous convention de forfait annuel (jours ou heures) la majoration de salaire est prise en</p>

		<p>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> <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 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 en l'écrêtant, au besoin, au niveau des taux de majoration légaux, soit : <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour les heures supplémentaires, un taux de <b>25 %</b> pour les 8 premières heures hebdomadaires,</li> </ul> </li> </ul> <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"> <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 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.</li> </ul>
<p><b>40</b></p>	<p>MONTANT DE LA REMUNERATION BRUTE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES EFFECTUEES AU-DELA DE LA</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>8<sup>ème</sup> HEURE SUPPLEMENTAIRE HEBDOMADAIRE</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><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"> <li>- si le taux de majoration de salaires est prévu <b>par la convention collective ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable</b>, déclarez le montant brut de la rémunération des heures supplémentaires effectivement versée ;</li> <li>- <u>A 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'écrêtant , au besoin, au niveau du taux de majoration légal 50 %.</li> </ul> <p>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.</p> <p><u>Nb</u> : ces montants sont à déclarer sur le PE32</p>
<p>45</p>	<p>HEURES SUPPLEMENTAIRES EFFECTUEES AU-DELA DE LA 8IEME HEURE SUPPLEMENTAIRE HEBDOMADAIRE ET REMUNEREES EN DEÇA DU SALAIRE NORMAL D'ACTIVITE</p>	<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>
<p>46</p>	<p>PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES DE TRAVAIL REALISEES AU-DELA DE LA 8EME HEURE SUPPLEMENTAIRE HEBDOMADAIRE PAR LES SALARIES DONT LA REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL S'EFFECTUE SUR UNE</p>	<p>Pour appliquer la déduction patronale liées aux HS dans leur version antérieure à l'entrée en vigueur de la loi de finances rectificative pour 2012, veuillez indiquer les paiements d'HS se rapportant à la totalité de la période de décompte du temps de travail.</p> <p><b>ATTENTION</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ces paiements doivent intervenir au plus tard avant la fin du mois de janvier 2013,</li> </ul>

	PERIODE SUPERIEURE A LA SEMAINE ET AU PLUS EGALE A L'ANNEE	<p>ne sont pas concernés les heures ou jours supplémentaires de travail déjà rémunérés en cours de période.</p> <p>Ainsi, 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) et <b>se rapportant à la totalité de la période annuelle</b>. Procédez si nécessaire à un écrêtement selon les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 effectivement versée</li> <li>- 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 en l'écrêtant, au besoin, au niveau du taux de majoration légal applicable à ces heures, soit 50 %.</li> </ul>
80	PLAFOND DECLARATIF A APPLIQUER	<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.</p> <p>Ex : Un salarié effectue 3 vacances 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	SALAIRE THEORIQUE TEMPS PLEIN	<p>A utiliser pour les salariés sous contrat à temps partiel bénéficiaires d'un abattement du plafond de sécurité sociale.</p> <p>Indiquer le salaire que le salarié aurait perçu s'il travaillait à temps plein.</p>
82	SALAIRE THEORIQUE TEMPS PARTIEL	<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, ...).</p> <p>Indiquer le salaire que le salarié aurait habituellement pour l'exercice de sa fonction temps partiel.</p>
83	SALAIRE POLYEMPLOYEUR	<p>A utiliser pour les salariés ayant plusieurs employeurs (ce qui peut leur ouvrir droit à un abattement du plafond de sécurité sociale).</p> <p>Indiquer le salaire global tous employeurs confondus.</p>

 Informatique Institutionnelle	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires</b> <b>Employeurs : MSA</b>	36 - 0 - 00
		23/05/2013

**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, 08, 09, 12, 14.

Il ne faut prendre en compte que les montants positifs.

	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires</b> <b>Employeurs : MSA</b>	37 - 0 - 00
		23/05/2013

### (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.

Concernant le PE41, selon le niveau d'objet déclarant (déclaration et facture de niveau entreprise, établissement, activité ou unité de gestion) :

- si la déclaration des données est de niveau entreprise alors il est nécessaire de ne faire qu'un seul PE41 en cumulant tous les établissements concernés par l'entreprise,
- si la déclaration des données est de niveau établissement, alors il faut faire autant de PE41 que d'objets déclarants et ne pas faire de PE41 global.

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

53	<b>ASSIETTE CSG ET RDS (HORS PARTICIPATION ET ACTIONNARIAT SALARIALE) SUR SALAIRES (CAS STANDARD)</b>	<p>L'assiette de ces 2 contributions est identique, elle est composée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ des salaires bruts,</li> <li>➤ 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.)</li> <li>➤ des sommes versées à l'occasion de la modification du contrat de travail n'ayant pas le caractère de dommages et intérêts,</li> <li>➤ de la prime de partage des profits,</li> <li>➤ des sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail : <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ pour la partie qui excède le montant prévu par une convention de branche, un accord professionnel ou interprofessionnel, ou par la loi,</li> <li>❖ 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.</li> </ul> </li> <li>➤ des contributions patronales destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance (capitales décès, IJ complémentaires</li> </ul>
----	---	--

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

Remarques :

\_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.

⇒ **ABATTEMENT DE 1,75% POUR FRAIS PROFESSIONNELS DE L'ASSIETTE CSG/RDS :**

**Pour les revenus ouvrant droit à l'abattement** (*salaires bruts, rappels de salaires, primes attachées aux salaires, indemnités compensatrice de préavis/de congés ou de repos, indemnités de fin de CDD ou de mission, allocations de chômage, etc.*), **l'assiette des CSG/RDS est égale à 98,25 % de la part du montant brut qui ne dépasse pas 4 fois le plafond de la sécurité sociale et à 100% pour la part supérieure à ce seuil.**

L'ensemble des revenus éligibles à l'abattement doivent être pris en compte pour l'appréciation du dépassement ou non du plafond dont les règles de calcul et de proratisation sont les mêmes que celles applicables au calcul des cotisations vieillesse.

**Pour les revenus non visés par l'abattement** (*ex : intéressement, participation, abondement patronal à un plan d'épargne entreprise, contributions patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques vacances, certaines indemnités de rupture de contrat de travail, etc*) **les CSG/RDS sont calculées sur 100 % de la rémunération.**

⇒ **Pour les stagiaires bénéficiant de la franchise de cotisations :** veuillez 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.

 Informatique Institutionnelle	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires</b> <b>Employeurs : MSA</b>	39 - 0 - 00
		23/05/2013

54	ASSIETTE CSG à <b>3,8 %</b> 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 <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 à <b>6.2 %</b> 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).
57	<b>ASSIETTE CICE</b>	<p>Si vous êtes éligible au CICE, vous êtes tenus pour en bénéficier de renseigner :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la rubrique « Assiette CICE »,</li> <li>- la rubrique « Effectif CICE » (cf le renvoi (35) ci-après)</li> </ul> <p>Il faut indiquer dans cette rubrique le <b>montant cumulé des rémunérations versées depuis le 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours et inférieures au seuil de 2,5 SMIC calculé sur la même période.</b></p> <p>Sur chaque déclaration trimestrielle, doit donc figurer la masse salariale CICE calculée depuis le mois de janvier et non le montant correspondant à la période déclarée.</p> <p><b>Le montant à déclarer est arrondi à l'euro le plus proche</b> (la fraction égale à 0,50 € étant comptée pour 1).</p> <p><b><u>ATTENTION</u> : la dernière déclaration de l'année doit indiquer les informations définitives sur l'assiette CICE et l'effectif de salariés concernés.</b> Sur ce dispositif, retrouvez toutes les informations utiles et pratiques sur <a href="http://www.msa.fr">www.msa.fr</a> ou sur <a href="http://www.ma-competitivite.gouv.fr">www.ma-competitivite.gouv.fr</a></p>
63	ASSIETTE CSG à <b>6.6 %</b> 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 <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'inaptitude).
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 <b>effet à compter du 11 octobre 2007</b> aux anciens salariés imposables fiscalement, et ce qu'ils soient imposés ou non
77	ASSIETTE « CSG non déductible fiscalement » Taux 7,5 % + CRDS	<p>L'assiette à déclarer est constituée par les revenus d'activité <u>exonérés d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale.</u></p> <p>Est notamment concerné :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'intéressement affecté à un plan d'épargne d'entreprise,</li> <li>- la participation affecté à un plan d'épargne salariale ou à un compte consacré à l'investissement,</li> <li>- l'abondement patronal au plan d'épargne entreprise (PEE), au plan d'épargne interentreprises (PEI) et au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO),</li> <li>- la fraction des indemnités de rupture du contrat de travail <u>uniquement soumise à CSG et à CRDS.</u></li> </ul>
58	CONTRIBUTION EPARGNE SALARIALE	<p>Cette contribution spécifique concerne les entreprises ayant mis en place un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (<b>PERCO</b>). Elle n'est pas due au titre d'un Plan d'Epargne d'Entreprise (<b>PEE</b>) 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 € (réhaussée au maximum à 4 140 € sous certaines conditions) par an et par bénéficiaire.</p> <p><u>ATTENTION</u> : 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	Cette contribution spécifique, à la charge des

 Informatique Institutionnelle	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires</b> <b>Employeurs : MSA</b>	41 - 0 - 00
		23/05/2013

	LES AVANTAGES DONT LE PREMIER VERSEMENT EST ANTÉRIEUR AU 11 OCTOBRE 2007	employeurs, concerne les dispositifs de préretraite d'entreprise dont le premier versement <b>est antérieur au 11 octobre 2007</b> et dont le versement se poursuit au-delà de cette date.
61	CONTRIBUTION PATRONALE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A PRESTATIONS DEFINIES – <b>RENTES SERVIES AUX ANCIENS SALARIES</b>	<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>Ce régime nommé "à prestations définies", fait l'objet d'une contribution spécifique patronale sur la base de l'assiette choisie lors de l'option notifiée à la MSA (rentes versées aux anciens salariés ou primes versées au titre du financement à l'organisme habilité ou dotations aux provisions si gestion interne du régime).</p> <p><b><u>ATTENTION :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>La contribution patronale sur les rentes n'est due par vos soins que si vous êtes le débiteur des pensions.</b> Dans le cas contraire, elle sera due, pour votre compte, par l'organisme gestionnaire des rentes.</li> <li>• <b>Le financement patronal assujetti à cette contribution n'est soumis ni aux cotisations de sécurité sociale ni à la CSG et à la CRDS.</b></li> </ul>
62	CONTRIBUTION PATRONALE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A PRESTATIONS DEFINIES – <b>PRIMES</b>	
73	CONTRIBUTION PATRONALE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A PRESTATIONS DEFINIES – <b>DOTATIONS AUX PROVISIONS</b>	
72	CONTRIBUTION PATRONALE <b>ADDITIONNELLE</b> RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A PRESTATIONS DEFINIES - <b>RENTES SERVIES AUX ANCIENS SALARIES</b>	<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 liquidées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 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><b><u>ATTENTION :</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>La contribution patronale sur les rentes n'est due par vos soins que si vous êtes le débiteur des pensions.</b> Dans le cas contraire, elle sera due, pour votre compte, par l'organisme gestionnaire des rentes.</li> </ul>

74	CONTRIBUTION « <b>SALARIALE</b> » RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A PRESTATIONS DEFINIES AU <b>TAUX DE 7 %</b>	<p><b>Si vous en êtes le débiteur</b>, les rentes versées dans le cadre des régimes de retraite supplémentaire à prestations définies sont soumises 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>
75	CONTRIBUTION « <b>SALARIALE</b> » RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A PRESTATIONS DEFINIES AU <b>TAUX DE 14 %</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les rentes dues au titre des retraites liquidées avant le 1er janvier 2011 sont soumises à une contribution au taux de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7 % pour la part supérieure à 509 € et inférieure ou égale à 1018 € par mois,</li> <li>- 14 % pour la part de ces rentes supérieure à 1018 €.</li> </ul> <p>Aucune contribution n'est due lorsque la valeur de la rente est inférieure à 509 € par mois.</p> </li> <li>• Les rentes dues au titre des retraites liquidées à compter du 1er janvier 2011 sont soumises à une contribution au taux de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7 % pour la part supérieure à 407 € et inférieure ou égale à 611 € par mois,</li> <li>- 14 % pour la part supérieure à 611 €.</li> </ul> <p>Aucune contribution n'est due lorsque la valeur de la rente est inférieure à 407 € par mois</p> </li> </ul>
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 sont assujetties à cette contribution à la charge de l'employeur.
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 <b>à compter du 11 octobre 2007</b> à d'anciens salariés en vertu de dispositifs de préretraite d'entreprise.
69	CONTRIBUTION FORFAIT SOCIAL - TAUX DE 8%	<b><u>Indiquez le montant des contributions patronales de prévoyance complémentaires</u></b> versées à vos salariés, anciens salariés et à leurs ayants droits, si vous êtes un employeur de dix salariés et plus.

 Informatique Institutionnelle	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires</b> <b>Employeurs : MSA</b>	43 - 0 - 00
		23/05/2013

79	CONTRIBUTION FORFAIT SOCIAL - TAUX DE 20%	<p>Indiquez le montant des gains ou rémunérations assujettis à la CSG tout en étant exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, <u>à l'exclusion des contributions patronales de prévoyance complémentaires</u></p> <p>Indiquez notamment le montant cumulé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de l'intéressement, la participation, les abondements de l'employeur aux PEE, PEI, PERCO,</li> <li>• des sommes et jetons de présence versés aux administrateurs ou membres des conseils de surveillance de SA,</li> <li>• de la prise en charge par l'employeur des cotisations salariales de retraite complémentaire obligatoire, lors 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),</li> <li>• la prime de partage des profits rendue obligatoire au sein de certaines sociétés commerciales ou groupes de sociétés,</li> <li>• la partie d'indemnité, servie dans le cadre d'une rupture conventionnelle et exemptée de l'assiette des cotisations sociales,</li> <li>• etc.</li> </ul> <p><b><u>ATTENTION</u></b> : ajoutez également l'intéressement, la participation et l'épargne salariale versés aux chefs d'entreprise et dirigeants de société ainsi qu'à l'intéressement et plans d'épargne salariale versés aux collaborateurs d'entreprises ou d'exploitations agricoles.</p>
70	CONTRIBUTION PATRONALE ATTRIBUTION D' ACTIONS	<p>Veuillez indiquer le montant total des attributions de stock-options et des attributions gratuites d'actions (quelle qu'en soit la valeur)</p> <p><b>Le taux de la contribution est fixé à 30 %.</b></p>

### (34) Valeur de l'élément de calcul

Indiquer les montants des assiettes entreprise.

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            -0010000000

 Informatique Institutionnelle	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires</b> <b>Employeurs : MSA</b>	44 - 0 - 00
		23/05/2013

### **(35) Effectif CICE**

Si vous êtes éligible au CICE, vous êtes tenus pour en bénéficier de renseigner :

- la rubrique « Assiette CICE » (cf le renvoi (33) assiette codifiée 57 ci-dessus),
- la rubrique « Effectif CICE ».

Il faut indiquer dans cette rubrique le **nombre total de salariés correspondant à « l'assiette CICE »** (masse salariale cumulée depuis le 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle vous bénéficiez du CICE).

**ATTENTION : la dernière déclaration de l'année doit indiquer les informations définitives sur l'assiette CICE et l'effectif de salariés concernés.**

Sur ce dispositif, retrouvez toutes les informations utiles et pratiques sur [www.msa.fr](http://www.msa.fr) ou sur [www.ma-competitivite.gouv.fr](http://www.ma-competitivite.gouv.fr)

### **(36) 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.

### **(37) 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).

### **(38) Bénéficiaire de la loi Aubry II** : si changement

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

 Informatique Institutionnelle	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires          Employeurs : MSA</b>	45 - 0 - 00
		23/05/2013

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).

**(39) Emploi occupé** : si changement

Indiquez l'emploi occupé uniquement pour les salariés cadres.

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

**(40) 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

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

**(41) 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.

**(42) 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<sup>ième</sup> trimestre 2006. Cette donnée a été valorisée par défaut à Agriculture (code 03) pour chaque salarié.

**(43) Code collègue prud'homal** : si changement

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

 Informatique Institutionnelle	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires Employeurs : MSA</b>	46 - 0 - 00
		23/05/2013

☞ 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<sup>ème</sup> trimestre 2006. Cette donnée a été valorisée par défaut à Salarié (code 01) pour chaque salarié.

#### **(44) 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.

 Informatique Institutionnelle	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires</b> <b>Employeurs : MSA</b>	47 - 0 - 00
		23/05/2013

#### (45) Durée de travail (en heures)

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

Veillez 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

#### (46) Taux de majoration des heures supplémentaires

S'agissant d'HS effectuées après le 03 septembre 2012, ces informations nécessaires au calcul de la déduction forfaitaire de cotisations patronales afférentes aux HS sont à renseigner uniquement si :

- ♦ Vous employez moins de 20 salariés,
- ♦ Vous bénéficiez de la mesure de « neutralisation des effets de seuils »,
- ♦ en présence d'un « paiement mixte » des heures supplémentaires (sous forme de repos et de majoration salariale), la rémunération en argent de ces heures est au moins égale à celle du salaire horaire d'activité.

Si vous êtes dans l'une de ces situations, veuillez indiquer le nombre d'HS mais également un taux de majoration de salaire des HS et un type de rémunérations. Si le taux et le type de rémunération ne sont plus nécessaires pour réaliser le calcul de la déduction forfaitaire, ils doivent néanmoins encore être déclarés avec le nombre d'heures pour des raisons de contrôles du fichier protocole transmis

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**

 Informatique Institutionnelle	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires</b> <b>Employeurs : MSA</b>	48 - 0 - 00
		23/05/2013

**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 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, 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 indiquer 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<sup>ième</sup> 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 % :

$$20 \times 9,43 \times 125 \% = 235,75 \text{ €}$$

$$10 \times 9,43 \times 160 \% = 150,88 \text{ €}$$

Le PE32 doit être valorisé de la façon suivante :

Type de rémunération	<b>30</b>
Taux de majoration 1 des heures supplémentaires	<b>025</b>
Nombre d'heures supplémentaires lié au taux de majoration 1	<b>02000</b>
Montant de la rémunération des heures supplémentaires lié au taux de majoration 1	<b>000236</b>

	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires</b> <b>Employeurs : MSA</b>	49 - 0 - 00
		23/05/2013

Type de rémunération	<b>40</b>
Taux de majoration 2 des heures supplémentaires	<b>060</b>
Nombre d'heures supplémentaires lié au taux de majoration 2	<b>01000</b>
Montant de la rémunération des heures supplémentaires lié au taux de majoration 2	<b>000151</b>

#### (47) Nombre d'heures supplémentaires

S'agissant d'HS effectuées après le 03 septembre 2012, ces informations nécessaires au calcul de la déduction forfaitaire de cotisations patronales afférentes aux HS sont à renseigner uniquement si :

- ◆ Vous employez moins de 20 salariés,
- ◆ Vous bénéficiez de la mesure de « neutralisation des effets de seuils »,
- ◆ en présence d'un « paiement mixte » des heures supplémentaires (sous forme de repos et de majoration salariale), la rémunération en argent de ces heures est au moins égale à celle du salaire horaire d'activité.

Si vous êtes dans l'une de ces situations, veuillez indiquer le nombre d'heures associé à un taux de majoration de salaire des heures supplémentaires.

Le nombre d'heures supplémentaires 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.

#### (48) Périodicité de la durée de travail

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

Veuillez 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

	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires Employeurs : MSA</b>	50 - 0 - 00
		23/05/2013

**(49) 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.

**(50) 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

**(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.

	<b>Protocole d'échanges de déclarations de salaires Employeurs : MSA</b>	51 - 0 - 00
		23/05/2013

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

**(52) MONTANT DU PARAMETRE « SMIC RDF-TO» RETENU POUR LE CALCUL DE LA REDUCTION FILLON ET DES EXONERATIONS DEGRESSIVES DE COTISATIONS PATRONALES TO**

**■ DISPOSITIONS COMMUNES AUX DEUX DISPOSITIFS**

Pour le calcul des exonérations de cotisations patronales liées à la qualité de travailleurs occasionnels et de la réduction (Fillon), vous devez systématiquement déclarer le paramètre « SMIC RDF-TO» (y compris le(s) mois pour le(s)quel(s) le niveau de rémunération du salarié ne permet pas d'appliquer la réduction Fillon)

**■ DISPOSITIONS SPECIFIQUES A LA REDUCTION FILLON**

En présence de rémunération d'heures supplémentaires (HS) ou d'heures complémentaires (HC), vous devez déclarer le « SMIC RDF-TO » mensuel, augmenté du produit du nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires par la valeur horaire du SMIC.

**■ A NOTER :** Afin de vous accompagner dans la déclaration de cette donnée obligatoire, une notice d'aide au remplissage détaillant les règles de calcul du paramètre « SMIC RDF-TO » est disponible auprès de votre MSA ou sur le site [msa.fr](http://msa.fr)

Ce montant comporte 4 entiers et 2 décimales.

Exemple de déclaration :

=> 1500 = 150000

=> 1521,35 = 152135

**2.5 Notification de l'entreprise auprès de la MSA**

Prendre contact avec votre MSA.