

SALAIRES pour 2021

Suite à la signature d'un nouvel accord en date du 7 janvier 2021 et applicable à compter du 1^{er} janvier, les salaires des ouvriers et des ETAM sont les suivants :

OUVRIERS du bâtiment au 1er janvier 2021

Accord paritaire du 7 janvier 2021 applicable au 1 ^{er} janvier 2021			
Valeur du point		8,238 €	
Partie Fixe		150 €	
CATEGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE POUR 151,67 H	HORAIRE
Niveau I			
Ouvrier d'exécution			
-Position 1	150 *	1 554,58 €	10,25€
-Position 2	170 *	1 562,35 €	10,30€
Niveau II			
Ouvrier professionnel	185	1 674,03 €	11,04€

CATEGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE POUR 151,67 H	HORAIRE
Niveau III			
Compagnon professionnel			
-Position 1	210	1 879,98 €	12,39€
-Position 2	230	2 044,74 €	13,48€
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
-Position 1	250	2 209,50 €	14,57 €
-Position 2	270	2 374,26 €	15,65 €

*Par dérogation aux stipulations ci-dessus, la valeur de la partie fixe applicable aux salariés classifiés aux :

- Niveau I – Position I – Coefficient 150 est de 318,88 euros
- Niveau I – Position II – Coefficient 170 est de 161,89 euros

Un arrêt du 31 mars 2016 de la Cour de Cassation retient que la classification d'un ouvrier est fonction du diplôme détenu indépendamment du fait que celui-ci mette en œuvre dans son métier les compétences acquises dans le cadre de ce diplôme. Ainsi le niveau de classification 185 n'est conditionné à aucune autre condition que la détention d'un CAP.

ETAM du bâtiment au 1er janvier 2021

Accord paritaire au 7 janvier 2021	Sal/H	151,67H
NIVEAU A	10,25 €	1 555,00
NIVEAU B	10,79 €	1 637,00 €
NIVEAU C	11,58 €	1 757,00 €
NIVEAU D	12,41 €	1 882,00 €
NIVEAU E	13,86 €	2 102,00 €
NIVEAU F	15,89 €	2 410,00 €
NIVEAU G	17,49 €	2 653,00 €
NIVEAU H	19,54 €	2 964,00 €

CADRES du bâtiment au 1^{er} janvier 2021

En l'absence de nouvel accord national à ce jour concernant les cadres, il convient de continuer les dispositions antérieures.

La CAPEB n'a pas signé l'avenant du 14 janvier 2020 relatif aux minimas des cadres et ingénieurs du bâtiment dans la mesure où la réunion de négociation a eu lieu en dehors des CPPNI. Seules les entreprises adhérentes à la FFB doivent appliquer cette nouvelle grille de salaires. Ainsi, **les entreprises adhérentes à la CAPEB restent quant à elles soumises à la grille négociée et signée en 2019.**

Coefficients	A compter du 1^{er} février 2020 Valeurs en euros
60	1919
65	2079
70	2238
75	2364
80	2516
85	2667
90	2816
95	2971
100	3097
103	3188
108	3308
120	3656
130	3949
162	4903

Indemnités de PETITS DEPLACEMENTS en Isère pour 2021

Aucun nouvel avenant départemental n'a pour l'heure été conclu pour 2021. C'est donc l'accord départemental pour 2020 qui continue de s'appliquer actuellement. L'avenant départemental à la convention collective nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990 en date du 9 décembre 2019 a revalorisé les indemnités de petits déplacements **à compter du 1^{er} janvier 2020**.

A noter que l'exonération URSSAF passe de 9,30 € à **9,40 €** (utile si vous ne pratiquez pas l'abattement de 10%).

Indemnité de panier : 10,30 €
Indemnité de repas de nuit : 12,31 €

Indemnité de frais de transport :			Indemnité de trajet :		
- ZONE 1 a	de 0 à 5 km	€ 1,01	- ZONE 1 a	de 0 à 5 km	€ 0,65
- ZONE 1 b	de 5 à 10 km	€ 3,06	- ZONE 1 b	de 5 à 10 km	€ 1,87
- ZONE 2	de 10 à 20 km	€ 6,01	- ZONE 2	de 10 à 20 km	€ 3,45
- ZONE 3	de 20 à 30 km	€ 9,83	- ZONE 3	de 20 à 30 km	€ 5,33
- ZONE 4	de 30 à 40 km	€ 13,62	- ZONE 4	de 30 à 40 km	€ 7,21
- ZONE 5	de 40 à 50 km	€ 17,17	- ZONE 5	de 40 à 50 km	€ 8,99

Les distances sont mesurées en kilomètres réels selon le trajet le plus court ; ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires, et fixées en valeur absolue.

TRAVAIL DE NUIT en Isère pour 2021

Aucun avenant départemental n'a pour l'heure été conclu pour 2021. C'est donc l'accord départemental pour 2020 qui continue de s'appliquer actuellement.

Il faut distinguer le travail de nuit exceptionnel et les travaux programmés de nuit.

• **Pour le travail de nuit exceptionnel :**

Situation : lorsque l'ouvrier est amené à travailler exceptionnellement de nuit pour des interventions urgentes ou imprévisibles, entre 21 heures et 06 heures du matin.

Effets sur la rémunération :

1. Ces heures de travail donnent lieu à une majoration de 100 % du taux horaire de sa rémunération de base.
2. Si l'ouvrier doit intervenir pendant plus de quatre heures sur le chantier, il bénéficie :
 - D'un arrêt casse-croûte d'une durée de 30 minutes payé au taux majoré et le moment de l'arrêt est fixé par la direction de l'entreprise. Il ne constitue pas un temps de travail effectif ;
 - De l'indemnité de repas de nuit d'un montant de 12,31 €.

Absence de cumul avec d'autres majorations : Cette majoration pour travail de nuit ne se cumule pas avec les autres majorations légales (heures supplémentaires, travail du dimanche, jour férié). Ainsi, lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule la majoration correspondant au taux le plus élevé est retenue.

• **Pour les travaux programmés de nuit :**

Situation : intervention programmée incluant des heures de nuit, d'une durée supérieure à huit jours calendaires.

Effets sur la rémunération :

1. Les heures de travail sont rémunérées normalement selon l'horaire hebdomadaire, à l'exception des heures effectuées entre 21 heures et 06 heures du matin qui donnent lieu à une majoration de 30 % du taux horaire de sa rémunération de base.
2. Si l'ouvrier doit intervenir pendant plus de quatre heures sur le chantier, il bénéficie :
 - D'un arrêt casse-croûte d'une durée de 30 minutes payé au taux majoré et le moment de l'arrêt est fixé par la direction de l'entreprise. Il ne constitue pas un temps de travail effectif ;
 - De l'indemnité de repas de nuit d'un montant de 12,31 €.

Absence de cumul avec d'autres majorations : Cette majoration pour travail de nuit ne se cumule pas avec les autres majorations légales (heures supplémentaires, travail du dimanche, jour férié). Ainsi, lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule la majoration correspondant au taux le plus élevé est retenue.

Délai de prévenance du salarié et information du CSE : Sauf en cas de circonstances exceptionnelles (catastrophe naturelle, accident industriel, etc.) l'employeur doit :

1. Informer le CSE, s'il en existe dans l'entreprise
2. Puis, respecter à l'égard du salarié un délai de prévenance de huit jours calendaires.

PLAFOND DE SECURITE SOCIALE 2021

Le montant mensuel du plafond de la sécurité sociale est fixé pour l'année 2021 (comme pour l'année 2020) à **3 428 Euros par mois** et à **41 136 €** par an.

AUGMENTATION DU SMIC AU 1^{er} JANVIER 2021

Le SMIC est **revalorisé de 0,99 %** au 1^{er} janvier 2021. Il passe de 10,15 € à **10,25 € de l'heure**, soit **1 554,58 €** bruts par mois pour 151,67 h.

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Les taux collectifs des cotisations patronales d'accidents du travail et maladies professionnelles pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2021, ainsi que les taux des majorations forfaitaires servant au calcul du taux net des cotisations ont été fixés par deux arrêtés publiés au Journal officiel des 23 et 24 décembre 2020 :

- [Arrêté du 16 décembre 2020 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2021](#)
- [Arrêté du 16 décembre 2020 fixant le montant des majorations visées à l'article D. 242-6-9 du code de la sécurité sociale pour l'année 2021](#)

APPRENTIS : salaires minimaux des salariés du BTP en 2021

Âge de l'apprenti	1 ^{re} année de contrat		2 ^e année de contrat		3 ^e année de contrat	
	En % du SMIC	Montant	En % du SMIC	Montant	En % du SMIC	Montant
< à 18 ans (1)	40 %	621,83 €	50 %	777,29 €	60 %	932,75 €
De 18 à moins de 21 ans (1) (2)	50 %	777,29 €	60 %	932,75 €	70 %	1088,21 €
21 ans à moins de 26 ans (1) (2)	55 %*	855,02 €	65 %*	1010,48 €	80 %*	1243,66 €
26 ans et plus (1) (2) (3)	100 %*	1554,58 €	100 %*	1554,58 €	100 %*	1554,58 €

*ou du salaire conventionnel minimum correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable à l'apprenti.

(1) En cas de redoublement ou d'échec à l'examen à l'issue du cycle d'apprentissage, la rémunération est identique à celle de l'année précédente.

(2) La majoration intervient le 1^{er} jour du mois suivant celui où l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans.

(3) pour les apprentis de 26 ans et plus, le bénéfice du pourcentage de 100 % n'est ouvert que pour les contrats d'apprentissage débutant au plus tôt le 1er janvier 2019. Pour les contrats plus anciens, les pourcentages à appliquer sont ceux prévus pour les apprentis âgés de 21 ans à moins de 26 ans.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : salaires minimaux des salariés du BTP au 1er janvier 2021

Âge du salarié en contrat de professionnalisation	Qualification inférieure au bac professionnel ou à un titre ou diplôme professionnel de niveau IV (Bac, BP, etc.)		Qualification supérieure au bac professionnel ou à un titre ou diplôme professionnel de niveau IV	
De 16 à 20 ans révolus	65 % du SMIC	1010,48 €	75 % du SMIC	1165,94 €
De 21 à 25 ans révolus	80 % du SMIC	1243,66 €	90 % du SMIC	1399,12 €
26 ans et plus	Rémunération au moins égale au SMIC (1554,58 euros) et ne pouvant être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel applicable à l'emploi occupé			

GRATIFICATION HORAIRE DES STAGIAIRES

Un **employeur qui accueille un stagiaire au-delà de 2 mois doit lui verser une gratification minimale**, dont le **taux horaire reste fixé à 3,90 €** en 2021 pour les conventions signées à partir du 1er janvier 2021.

Le montant de la gratification obligatoire est apprécié au moment de la signature de la convention de stage, et le taux horaire de la gratification doit y figurer. Un simulateur de calcul permet aux employeurs de calculer en ligne le montant minimal de la gratification de stage dû en fonction des heures de présence effective du stagiaire dans l'établissement d'accueil.

L'indemnité de stage minimale ne peut pas être inférieure à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale.

FIN DE LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT

Depuis le 1er janvier 2021, vous n'avez plus la possibilité d'offrir à vos salariés une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. En effet, cette prime exonérée, dans une certaine limite, de toutes cotisations et contributions sociales, de CSG et de CRDS, et d'impôt sur le revenu, n'a pas été reconduite en 2021.

DEMATERIALIZATION DES TAUX DE COTISATION AT/MP

Depuis le 1er janvier 2021, la notification dématérialisée du taux AT/MP est devenue obligatoire pour toutes les entreprises qui relèvent du régime général et qui comptent au moins 10 salariés. Jusqu'à présent, seules les entreprises d'au moins 150 salariés étaient concernés.

Si vous étiez concerné, vous avez dû adhérer au téléservice compte AT/MP avant le 16 décembre 2020. Si vous ne l'avez pas fait, vous risquez une pénalité fixée à :

- 0,5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale par salarié ou assimilé relevant de l'entreprise ou l'établissement en faute pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés ;
- 1 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 20 et moins de 150 salariés ;
- 1,5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 150 salariés ou assimilés.

Ces pénalités sont exigibles au titre de chaque année ou fraction d'année, jusqu'à l'adhésion de l'employeur au service.

CONGE PATERNITE

Aujourd'hui, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 11 jours consécutifs, 18 jours en cas de naissances multiples.

Le PLFSS 2021 prévoit, à compter du 1er juillet 2021, **un doublement du congé paternité et d'accueil de l'enfant.**

La durée des congés en cas de naissance d'un enfant sera ainsi allongée à 28 jours d'arrêt total (25 jours calendaires de congés paternité et 3 jours ouvrables de congés de naissance, contre 2 semaines auparavant (11 jours calendaires de congé paternité et 3 jours de congés de naissance).

En cas de naissances multiples, le congé de paternité passera 35 jours au total (le congé paternité passera de 18 à 32 jours calendaires auquel il faut aussi ajouter les 3 jours ouvrables de congé de naissance).

Le congé d'adoption est porté de 10 semaines à 16 semaines pour l'arrivée d'un enfant. Il reste toutefois fixé à :

- 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

La durée du congé d'adoption est également modifiée lorsque le congé est réparti entre les 2 parents. Aujourd'hui, dans cette situation, le congé d'adoption ouvre droit à 11 jours supplémentaires de congé d'adoption, 18 jours en cas d'adoptions multiples. La durée du congé ne peut être fractionnée qu'en deux périodes, dont la plus courte est au moins égale à 11 jours.

A compter du 1er juillet 2021, les parents salariés pourront bénéficier de 25 jours supplémentaires de congé d'adoption, 32 en cas d'adoptions multiples.

En cas de fractionnement, la durée du congé la plus courte devra au moins être égale à 25 jours.

DECLARATION DES RENENUS NON SALARIES

Les travailleurs indépendants ne relevant pas du régime micro-social ont l'obligation de déclarer par voie dématérialisée les éléments nécessaires au calcul de leurs cotisations et contributions sociales dans le cadre de la souscription de la déclaration d'impôt sur le revenu.

Cette unification des déclarations fiscales et sociales s'appliquera à compter des déclarations transmises en 2021 au titre des revenus de 2020.

REDUCTION GENERALE DES COTISATIONS SOCIALES PATRONALES (réduction Fillon)

La limite d'imputation de la réduction générale sur les cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles passe de 0 à **0,70% en 2021 (au lieu de 0,69% auparavant en 2020)**.

Cela a pour conséquence de modifier le paramètre T pris en compte dans la formule de calcul de la réduction générale.

Pour les périodes d'emploi accomplies à compter du 1er janvier 2021, le paramètre T est ainsi égal à :

Pour les employeurs de moins de 50 salariés (soumis à une contribution au Fnal de 0,10%)	0,3206
Pour les employeurs d'au moins 50 salariés (soumis à une contribution au Fnal de 0,50%)	0,3246

La réduction générale est égale au salaire brut annuel soumis à cotisations sociales du salarié multiplié par un coefficient de réduction.

Le coefficient de réduction est déterminé par l'application d'une formule générale, identique peu important l'effectif de l'entreprise :

$$C = (T / 0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$$

Par conséquent, à compter du 1er janvier 2021, la formule de calcul de la réduction est la suivante :

Dans les entreprises soumises à la contribution au Fnal à 0,1%	Coefficient = $0,3206/0,6 \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$
Dans les entreprises soumises à la contribution majorée au Fnal	Coefficient = $0,3246/0,6 \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$

Le montant du SMIC impacte donc directement la réduction générale.

Le SMIC évolue au 1er janvier 2021, passant de 10,15 € de l'heure à 10,25 €.

La valeur annuelle du SMIC à prendre en compte pour 2021 est égale à 18 655 au lieu de 18 473 €.

Calcul si application de la déduction forfaitaire spécifique (DFS)

Pour les salariés bénéficiant de la déduction forfaitaire spécifique, le montant de l'allègement annuel ne peut pas dépasser un plafond égal à 130 % de l'allègement dont aurait pu prétendre ce même salarié s'il ne bénéficiait pas de la déduction forfaitaire spécifique.

Cela nécessite donc de procéder à deux calculs de réduction générale pour déterminer le montant imputable sur le bulletin du salarié.

Attention : Le plafond de 130 % est à retenir peu importe le pourcentage de la déduction forfaitaire spécifique appliqué sur la rémunération brute du salarié.

Exemple:

Calcul janvier 2021

Soit le cas d'une entreprise de 15 salariés pour lequel le taux patronal de la cotisation retraite complémentaire de base est fixé à 4,72 %. Un salarié travaille tout le mois sur 35 heures par semaine pour une rémunération mensuelle brute avant abattement égale à 1800 euros plus 100 euros de frais professionnels exonérés. Ce salarié se voit appliquer une déduction forfaitaire spécifique de 20 %.

Réduction générale pour l'entreprise en janvier 2021 :

$$R1 = 1800 \times C1 \times 130 \%$$

$$C1 = (0,3206/0,6) \times ((1,6 \times 1554,58 / 1800) - 1) = 0,2040$$

$$R1 = 1800 \times 0,2040 \times 130 \% = 477,36 \text{ euros}$$

$$R2 = (1800 + 100) \times 80 \% \times C2$$

$$C2 = (0,3206/0,6) \times ((1,6 \times 1554,58 / 1520) - 1) = 0,3400$$

$$R2 = 1520 \times 0,3400 = 516,88 \text{ euros}$$

$$R = 477,36 \text{ euros}$$

COTISATIONS 2021

Voir annexe à la fin de la lettre sociale

COTISATION AU CCCA-BTP

La cotisation est due par les entreprises appartenant aux professions du bâtiment et des travaux publics.

La cotisation contribue à l'information des jeunes, de leurs familles et des entreprises, sur la formation professionnelle initiale ou sur les métiers du bâtiment et des travaux publics, et au développement de la formation professionnelle dans les métiers du bâtiment et des travaux publics et plus particulièrement des centres de formation d'apprentis.

La règle de calcul :

SALAIRES : cumul des salaires y compris les congés payés et la prime conventionnelle de vacances.

Les rémunérations des apprentis doivent être intégrées dans l'assiette de calcul pour leur montant total sans application des exonérations prévues en matière d'emploi d'apprenti par les articles L.6243-2 et L.6243-3 du Code du travail.

Le taux applicable au 1er janvier 2021 est toujours fixé à 0,30 % pour les entreprises du secteur du bâtiment et 0,22 % pour les entreprises du secteur des travaux publics ;

COTISATION OPPBTP

Le taux de cotisation que les entreprises du BTP versent à l'OPPBTP en 2021 reste identique à celui de 2017, 2018, 2019 et 2020. Il s'élève donc à **0,11 %** du montant des salaires versés par l'employeur, y compris le montant des indemnités de congés payés pour lesquelles une cotisation est perçue par les caisses de congés payés.

Le taux de la contribution due au titre de l'emploi de **travailleurs temporaires** reste également fixé à **0,11 %** du montant du salaire de référence. En 2021, celui-ci passe de 12,92 € à **13,15 € par heure**, y compris l'indemnité compensatrice de congés payés.

FORFAITS 2021 FRAIS PROFESSIONNELS

Dans le bâtiment :

- la limite d'exonération pour l'indemnité de panier est portée à **9,40 euros**.
- pour les trois premiers mois de grands déplacements :
 - la limite d'exonération pour les dépenses de nourriture est portée à **19,10 euros** par repas ;
 - les limites d'exonération pour le logement et le petit déjeuner, sont portées à **68,50 euros** par jour pour des déplacements à Paris, les Hauts de Seine, la Seine Saint Denis et le Val de Marne, et à **50,80 euros** pour des déplacements dans les autres départements.
- du 4^{ème} mois au 24^{ème} mois de grands déplacements :
 - la limite d'exonération pour les dépenses de nourriture est portée à **16,20 euros** par repas ;
 - les limites d'exonération pour le logement et le petit déjeuner, sont portées à **58,20 euros** par jour pour les déplacements à Paris, les Hauts de Seine, la Seine Saint Denis et le Val de Marne et à **43,20 euros** par jour dans les autres départements.
- du 25^{ème} mois au 72^{ème} mois :
 - la limite d'exonération pour les dépenses de nourriture est portée à **13,40 euros** par repas ;
 - les limites d'exonération pour le logement et le petit déjeuner, sont portées à **48,00 euros** pour les déplacements à Paris, les Hauts de Seine, la Seine Saint Denis et le Val de Marne et à **35,60 euros** par jour dans les autres départements.

Voir : <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels/indemnite-de-grand-deplacement/deplacements-en-metropole.html>

COTISATION INTEMPERIES : PLAFOND D'ABATTEMENT

Un arrêté du 18 décembre 2020 a fixé pour la période allant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021, le taux de la cotisation chômage-intempéries comme suit :

- 0,74 % du montant des salaires à prendre en compte, déduction faite de l'abattement indiqué ci-après, pour les entreprises du gros œuvre et des travaux publics ;
- et 0,15 % pour les autres entreprises.

Le montant de l'abattement à défalquer du total des salaires servant de base au calcul de la cotisation due par les employeurs aux caisses de congés payés est de 81 204 €.

**TABLEAU DES ASSIETTES ET TAUX DE
COTISATIONS SOCIALES SUR SALAIRES
AU 1^{ER} JANVIER 2021**

Plafond annuel sécurité sociale : 41.136€ Plafond
trimestriel de sécurité sociale : 10.284€ Plafond
mensuel sécurité sociale : 3.428€

REGIMES		TAUX GLOBAL	REPARTITION		ASSIETTE DE COTISATIONS (1)	
			Employeur	Salarié		ENTREPRISES CONCERNEES
URSSAF	Maladie, maternité, invalidité, décès Salaire ≤ à 2.5 Smic Salaire > à 2.5 Smic (2)	7% 13%	7% 13%	- -	Totalité du salaire	Toutes
	Vieillesse plafonnée	15.45%	8.55%	6.90%	T1(3 428 €)	
	Vieillesse déplafonnée	2.30%	1.90%	0.40%	Totalité du salaire	
	All. familiales salaire > 3.5 Smic All familiales salaire ≤ 3.5 Smic	5.25% 3.45%	5.25% 3.45%	- -	Totalité du salaire	
	Accident du travail	<i>Taux patronal variable selon l'activité</i>			Totalité du salaire	
	Fonds national d'aide au logement (FNAL)	0.10%	0.10%	-	T1(4)	Moins de 50 salariés
		0.50%	0.50%	-	Totalité du salaire (4)	Au moins 50 salariés
	C.S.G. non déductible C.S.G. déductible CRDS non déductible	2.40% 6.80% 0.50%	- - -	2.40% 6.80% 0.50%	Totalité du salaire (3)	

Forfait social	20 %	20 %	-	Le forfait social au taux de 20 % s'applique, sauf exceptions, aux rémunérations ou gains exclus de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale et assujettis à la CSG sur les revenus d'activité (notamment les indemnités de rupture conventionnelle individuelle dans certaines conditions)	Toutes
	8 %	8 %	-	Cotisations patronales finançant les régimes de prévoyance	Au moins 11 salariés
Contribution Solidarité	0.30%	0.30%	-	Totalité du salaire	Toutes

REGIMES		TAUX GLOBAL	REPARTITION			ASSIETTE DE COTISATIONS (1)	
			Employeur	Salarié			ENTREPRISES CONCERNEES
POLE EMPLOI	Assurance chômage	4.05%	4.05%	-		Salaire jusqu'à 4 fois le plafond de la Sécurité sociale (13 712€)	Toutes
	AGS	0.15%	0.15%	-			
	APEC Cadres	0.06%	0.036%	0.024%			
RETRAITE COMPLEMENTAIRE AGIRC ARRCO	Contribution d'équilibre général (CEG)	2.15% 2.70%	1.29% 1.62%	0.86% 1.08%	T.1 (3 428 €) T.2 (de 3 428 € à 27 424€)	Toutes	
	Contribution d'équilibre technique (CET)	0.35%	0.21%	0.14%	Du 1 ^{er} euro jusqu'à T2 pour les salaires > 1 plafond SS		
	Retraite complémentaire (Ouvriers)	7.87%	4.72%	3.15%	T.1		
		21.59%	12.95%	8.64%	T.2		
	Retraite complémentaire (Etam)	7.87%	4.47%	3.40%	T.1		
		21.59%	12.70%	8.89%	T.2		
Retraite complémentaire (Cadres)	7.87%	4.72%	3.15%	T.1			
	21.59%	12.95%	8.64%	T.2			
REGIME DE PREVOYANCE OUVRIER	Prévoyance	2.59%	1.72%	0.87%	Salaire jusqu'à 10 284 € (6)		
REGIME DE PREVOYANCE ETAM	Prévoyance	1.85%	Au min 1.25%	0.60%	Salaire jusqu'à 10 284 € (6)		
REGIME DE PREVOYANCE CADRE	Prévoyance	1.50% 2.40% 3.60%	1.50% 1.20%	- 1.20%	T1(3 428 €) 1 et 4 plafonds SS (répartition indicative) 4 à 8 plafonds SS (répartition à définir) (7)		
CAISSE DE CONGES	Congés payés	<i>Taux patronal fixé par chaque caisse</i>			Totalité du salaire	Toutes	
	O.P.P.B.T.P.	0.11%	0.11%	-	Totalité du salaire (5)	Toutes	
	Chômage intempéries : Gros œuvre et TP Second œuvre	0.74% 0.15%	0.74% 0.15%	- -	Pour la période du 1 ^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 Sur T1 / abattement 81.204 €	Toutes	
TAXE D'APPRENTISSAGE		0.68%	0.68%	-	Totalité du salaire (4) Attention : 0,44% en Alsace Moselle	Toutes	
PARTICIPATION CONSTRUCTION		0.45%	0.45%	-	Totalité du salaire de l'année 2020 (4)	Au moins 50 salariés	
FORMATION PROFESSIONNELLE	Taux légal	0.55%	0.55%	-	Totalité du salaire (4)	Moins de 11 salariés	
	Taux conventionnel	0.35%	0.35%	-			
	CCCA-BTP	0.30%	0.30%	-			
	Taux légal comprenant cotisation CCCA-BTP (0,30 %)	1%	1%	-	Au moins 11 salariés		
	Taux conventionnel	0.20%	0.20%	-	De 11 à 299 salariés		
CPF - CDD	1.00%	1.00%	-	Totalité du salaire (4)	Toutes employant un CDD		
DIALOGUE SOCIAL	Taux légal	0.016%	0.016%	-	Totalité du salaire	Toutes	
	Taux conventionnel	0.15%	0.15%	-		Jusqu'à 10 salariés	

La tranche 1 : salaire jusqu'au plafond de la SS, soit à partir du 1er janvier 2021 : 41 136 € par an et 3 428 € par mois.

La tranche 2 : salaire compris entre 1 à 8 fois le plafond de la Sécurité sociale, soit par mois : de 3 428 € à 27 424 €.

Depuis 2016, les entreprises doivent obligatoirement souscrire un régime de frais de santé pour leurs salariés et prendre en charge au minimum 50% de la cotisation due à ce titre.

(1) Assiette de cotisations

Les cotisations sociales sont payées sur une assiette égale à 90 % du salaire brut, lorsque le salarié a accepté la mise en œuvre de la déduction forfaitaire spécifique de 10 % au titre des frais professionnels.

(2) En Alsace-Moselle, une cotisation salariale maladie est due au taux de 1,50%.

(3) l'assiette correspond 98,25 % salaire brut non abattu (dans la limite de 4 fois le plafond mensuel SS et 100% au-delà) et à 100% des cotisations patronales de prévoyance et de retraite supplémentaire sans abattement pour frais professionnels.

(4) Salaire majoré de 11.5% au titre des congés payés et de la prime vacances.

(5) Salaire majoré de 13.14% au titre des congés payés et de la prime vacances.

(6) Le salaire des Ouvriers et des Etam pour le régime de prévoyance est défini en 3 PSS. La fraction de rémunération supérieure à 3 fois le plafond de la sécurité sociale ne donne pas lieu à cotisations.

(7) Le salaire des Cadres pour le régime de prévoyance est défini en 8 PSS. La fraction de rémunération supérieure à 8 fois le plafond de la sécurité sociale ne donne pas lieu à cotisations.