

# CHIFFRES, TAUX ET ASSIETTES 2019

## Plafond de la Sécurité sociale (PSS)

Les valeurs	À compter du 01/01/2019
Plafond mensuel de la Sécurité sociale	3 377 €
Plafond trimestriel de la Sécurité sociale	10 131€
Plafond annuel de la Sécurité sociale	40 524 €

Les cotisations d'assurance vieillesse sont calculées chaque mois dans la limite de la valeur mensuelle du plafond de la Sécurité sociale. Le plafond est alors ajusté *pro rata temporis*

(au prorata du temps écoulé) pour les salariés non mensualisés, les VRP, ainsi que pour les travailleurs aux pièces.

## Assiettes des cotisations Ouvriers, Etam, Cadres

### → Prévoyance des Ouvriers

Le salaire des ouvriers pour le régime de prévoyance est défini en 3 PSS (multiples de PSS) décomposé de la manière suivante :

- TA : 1 PSS
- TB : 2 PSS

La tranche A est la partie du salaire limitée au plafond de la Sécurité sociale, ou le salaire total si celui-ci est inférieur au plafond.

La tranche B – ou salaire différentiel – est la partie du salaire comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et 3 fois cette valeur\*\*.

Tranche A	Tranche B	
1 PSS	1 PSS	1 PSS

Pour les assiettes de salaires hors ICP, les plafonds doivent être proratisés afin de ne pas tenir compte des jours de congés payés.

### → Prévoyance des ETAM (hors Rente de Conjoint ETAM assurée SMA)

Le salaire des ETAM pour le régime de prévoyance (hors rente de conjoint assurée SMA) est défini en 3 PSS (multiples de PSS) décomposé de la manière suivante :

- TA : 1 PSS
- TB : 2 PSS

La tranche A est la partie du salaire limitée au plafond de la Sécurité sociale, ou le salaire total si celui-ci est inférieur au plafond.

La tranche B – ou salaire différentiel – est la partie du salaire comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et 3 fois cette valeur\*\*.

Tranche A	Tranche B	
1 PSS	1 PSS	1 PSS

Pour les assiettes de salaires hors ICP, les plafonds doivent être proratisés afin de ne pas tenir compte des jours de congés payés.

### → Prévoyance des Cadres (hors Rente de Conjoint Cadres assurée SMA)

Le salaire des cadres pour le régime de prévoyance (hors Rente de Conjoint assurée SMA) est défini en 3 tranches : A (= 1 PSS), B (= 3 PSS) et C (= 4 PSS),

La tranche A est la partie du salaire limitée au plafond de la Sécurité sociale, ou le salaire total si celui-ci est inférieur au plafond.

La tranche B – ou salaire différentiel – est la partie du salaire comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et 4 fois cette valeur.

La tranche C est la partie du salaire comprise entre 4 et 8 fois le plafond de la Sécurité sociale\*\*\*.

Tranche A	Tranche B			Tranche C			
1 PSS	1 PSS	1 PSS	1 PSS	1 PSS	1 PSS	1 PSS	1 PSS

Pour les assiettes de salaires hors ICP, les plafonds doivent être proratisés afin de ne pas tenir compte des jours de congés payés.

→ **Rente de Conjoint (assurée SMA) des ETAM et des Cadres**

Le salaire des ETAM et des Cadres pour la Rente de conjoint assurée SMA est défini en 2 tranches, 1 (= 1 PSS) et 2 (= 7 PSS). Ces tranches correspondent aux tranches 1 (T1U) et 2 (T2U) instituées par l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 pour la retraite complémentaire.

La tranche 1 (T1U) est la partie du salaire limitée au plafond de la Sécurité sociale, ou le salaire total si celui-ci est inférieur au plafond.

La tranche 2 (T2U) – ou salaire différentiel – est la partie du salaire comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et 8 fois cette valeur\*\*\*.

Tranche 1 (T1U)				Tranche 2 (T2U)			
1 PSS	1 PSS	1 PSS	1 PSS	1 PSS	1 PSS	1 PSS	1 PSS

Pour les assiettes de salaires hors ICP, les plafonds doivent être proratisés afin de ne pas tenir compte des jours de congés payés.

→ **Retraite complémentaire**

Le salaire des ouvriers, des Etam et des Cadres est défini en 2 tranches : 1 et 2 (correspondant aux tranches 1 et 2 de l'Agirc-Arrco). La tranche 1 (T1) est la partie du salaire limitée au plafond de la Sécurité sociale, ou le salaire total si celui-ci est

inférieur au plafond. La tranche 2 (T2) - ou salaire différentiel - est la partie du salaire comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et 8 fois cette valeur.

Tranche 1 (T1U)				Tranche 2 (T2U)			
1 PSS	1 PSS	1 PSS	1 PSS	1 PSS	1 PSS	1 PSS	1 PSS

→ **Montant des tranches de salaires**

	Ouvriers, Etam et Cadres	
	Tranche 1 (1 PSS)	Tranche 2 (7PSS)
Montant journalier	186	1 302
Montant mensuel	3 377	23 639
Montant trimestriel	10 131	70 917
Montant semestriel	20 262	141 834
Montant annuel	40 524	283 668

Régime Agirc-Arrco

Pour les entreprises en mode de gestion **DIRECT**, les plafonds des tranches de salaires doivent être proratisés afin de neutraliser les jours de congés payés. En effet, les indemnités

de congés payés des salariés ne doivent pas être intégrées dans la déclaration de leurs salaires.

Plus d'informations sur [www.probtpt.com](http://www.probtpt.com)

\*\* La fraction de rémunération supérieure à 3 fois le plafond de la Sécurité sociale ne donne pas lieu à cotisations.

\*\*\* La fraction de rémunération supérieure à 8 fois le plafond de la Sécurité sociale ne donne pas lieu à cotisations.

## L'assiette des cotisations

### → Pour les apprentis

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 modifie le Code du travail en supprimant les assiettes de cotisations spécifiques des apprentis.

Par conséquent, au 1<sup>er</sup> Janvier 2019, les cotisations des apprentis ne sont plus appelées sur une base forfaitaire mais sur leur salaire réel.

#### • En Assurance de Personnes (ADP)

Les déclarations de cotisations d'un apprenti ne seront plus faites en code nature 10 (Salaire brut Prévoyance) dans les DSN,

mais avec les codes natures propres à son collègue : code 11 (Tranche A Prévoyance) et code 12 (Tranche 2 Prévoyance).

#### • En Retraite complémentaire AGIRC ARRCO

• Le calcul des cotisations de retraite s'appuie sur le salaire réel de l'apprenti et non plus sur une base forfaitaire.

• Dans la DSN, les déclarations de cotisations seront réalisées comme pour les autres salariés en rubrique :

→ Valeur de la rubrique Code régime Retraite complémentaire S21.G00.71.002 : RUAA – Régime unifié AGIRC-ARRCO

→ Valeur de la rubrique Code de base assujettie S21.G00.78.001 : code 02 – Assiette brute plafonnée

→ Valeur de la rubrique Code de base assujettie S21.G00.78.001 : code 03 – Assiette brute déplafonnée

→ Valeur de la rubrique Code de cotisation individuelle S21.G00.81.001 : code 105 – Montant de cotisation Régime unifié Agirc-Arrco

→ Valeur de la rubrique Type de composant de base assujettie S21.G00.79.001 : code 01 – Montant du SMIC retenu pour le calcul de la réduction

→ Valeur de la rubrique Code de cotisation individuelle S21.G00.81.001 code 106 - Réduction générale des cotisations patronales Agirc-Arrco (\*)

### → Barème de rémunération des apprentis (en % du SMIC)

Un décret paru au Journal officiel du 30 décembre 2018 a modifié certaines des règles gouvernant la rémunération des apprentis. Il s'applique aux contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Les contrats antérieurs continuent donc à relever des anciennes règles.

Le montant de la rémunération minimale des apprentis âgés de 16 à 20 ans exprimée en pourcentage du SMIC est revalorisé de 2 points au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Par ailleurs, dans la mesure où la loi Avenir professionnel a relevé l'âge maximum d'entrée en apprentissage à 29 ans révolus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, une nouvelle catégorie de rémunération minimale est créée : celle des apprentis âgés de 26 ans et plus. Pour les intéressés, le salaire minimum est égal au SMIC ou, s'il est plus élevé, au salaire minimum conventionnel.

Barème de rémunération des apprentis (en % du SMIC)			
Âge de l'apprenti	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année
I) Contrats conclus à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2019			
16 et 17 ans	27 % (+ 2 pts)	39 % (+ 2 pts)	55 % (+ 2 pts)
18 à 20 ans	43 % (+ 2 pts)	51 % (+ 2 pts)	67 % (+ 2 pts)
21 à 25 ans	53 % <sup>(1)</sup> (inchangé)	61 % <sup>(1)</sup> (inchangé)	78 % <sup>(1)</sup> (inchangé)
26 ans et plus	100 % <sup>(1)</sup> , quelle que soit l'année d'apprentissage		
II) Contrats conclus avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2019			
16 et 17 ans	25 %	37 %	53 %
18 à 20 ans	41 %	49 %	65 %
21 et plus	53 % <sup>(1)</sup>	61 % <sup>(1)</sup>	78 % <sup>(1)</sup>
(1) Pourcentage du minimum conventionnel, si cela conduit à un montant plus élevé.			

(\*) Vous pouvez également consulter la fiche pratique « Déclaration sociale nominative Retraite complémentaire » pour plus de détail sur les modalités déclaratives. <https://www.probtcp.com/pro/entreprises/declarer-cotiser/guides-et-fiches-pratiques.html>

## Éléments à intégrer ou à exclure des assiettes

Les éléments de rémunération à prendre en compte pour vos déclarations de salaires auprès de PRO BTP sont les mêmes que ceux retenus pour l'assiette des cotisations de Sécurité sociale (telle que définie par l'article L. 242-1 du code de la

Sécurité sociale), sauf exceptions mentionnées dans le tableau ci-dessous. Pour connaître les dispositions relatives au BTP et les nouveautés au 1<sup>er</sup> janvier 2019, consultez le site [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)

✓ à intégrer

✗ à exclure

<b>Salaires, rémunérations accessoires et frais professionnels</b>	Les salaires, traitements et appointements versés régulièrement et directement liés à l'activité salariée. Les indemnités ou primes correspondant à des compléments de salaire.	✓
	Les indemnités de trajet.	✓
	Les indemnités versées au titre d'un préavis, même non effectué.	✓
	Les contributions aux Chèques-Vacances acquis par l'employeur avec, le cas échéant, une contribution du comité d'entreprise, constituent un complément de rémunération assujéti aux cotisations et contributions sociales (toutefois, certaines entreprises de moins de 50 salariés, sans comité d'entreprise, et ne relevant pas d'un organisme paritaire de gestion d'activités sociales, peuvent bénéficier d'une exonération des cotisations Sécurité sociale, sous conditions et dans certaines limites. Pour plus de détails, consultez le site <a href="http://urssaf.fr">urssaf.fr</a> ).	✓
	Les indemnités correspondant à des frais engagés par le salarié, notamment les indemnités de repas et de transport ne dépassant pas les limites d'exonération fixées par la Sécurité sociale (à l'exception des entreprises qui appliquent la déduction supplémentaire pour frais professionnels <sup>(1)</sup> ).	✗
	Les fractions des indemnités de transport et de repas, dont les indemnités de petits déplacements, dépassant les limites d'exonération fixées par la réglementation (à l'exception des entreprises qui appliquent la déduction supplémentaire pour frais professionnels. En effet, elles doivent dans ce cas intégrer les frais réels, ligne ci-dessous).	✓
	Les indemnités correspondant à des frais engagés par le salarié Ouvrier, notamment les indemnités de petits déplacements pour leur totalité, si l'entreprise applique la déduction supplémentaire pour frais professionnels.	✓
	Les indemnités de chômage intempéries.	✗
	Les indemnités de chômage partiel.	✗
	Les indemnités de licenciement (elles sont exonérées de cotisations de Sécurité sociale dans les limites prévues par la réglementation ou les accords collectifs sans que le montant exclu de l'assiette puisse excéder les limites fixées par la réglementation).	✗
Les primes de partage des profits dépassant la limite fixée par la réglementation (par salarié et par an).	✓	
<b>Cotisation patronale de prévoyance et de retraite complémentaire</b>	• Régime de prévoyance complémentaire à caractère collectif et obligatoire : la part patronale est exclue de l'assiette des cotisations à hauteur de 6 % du plafond de la Sécurité sociale + 1,5 % de la rémunération, dans la limite de 12 % du PASS (si les autres critères d'exonération fixés par la loi Filion sont également remplis).	✗
	• Régime de prévoyance à adhésion facultative ou critères généraux d'exonération non remplis : assujettissement dès le premier euro, en tant que complément de salaire.	✓
	• Régime de retraite complémentaire légalement obligatoire : contribution patronale exclue en totalité de l'assiette des cotisations.	✗
<b>Avantages en nature</b>	Les avantages en nature pour la valeur définie par la réglementation de la Sécurité sociale.	✓
<b>Indemnités de congés payés (ICP)</b>	Pour les entreprises qui adhèrent aux Caisses de congés payés du Bâtiment et qui bénéficient d'un mode de gestion DIRECT, les ICP ne doivent pas être intégrés aux salaires déclarés.	✗
	La CNETP peut prétendre au mode DIRECT pour tous les collèges. Pour les entreprises qui adhèrent aux Caisses de congés payés du Bâtiment ainsi qu'à la Caisse Nationale des Coopératives et qui bénéficient d'un mode de gestion DIRECT, les ICP ne doivent pas être intégrés aux salaires déclarés.	✗
	Les indemnités de congés payés versées par l'employeur (non adhérent à une caisse de congés payés) si le mode ICP est DÉCLARATIF.	✓
<b>Indemnités de départ à la retraite</b>	Les indemnités de départ à la retraite à l'initiative du salarié, versées par l'employeur sont incluses dans l'assiette de cotisation au régime de retraite Agirc-Arrco, mais exclues de l'assiette de cotisation au régime de prévoyance conventionnelle des Ouvriers.	✓
	Les indemnités de départ à la retraite versées par BTP-PRÉVOYANCE à un Ouvrier.	✗
<b>Indemnités journalières</b>	Les indemnités versées par la Sécurité sociale.	✗
<b>Indemnités journalières complémentaires</b>	Les indemnités journalières complémentaires pour les arrêts de travail de moins de 91 jours : • versées directement par l'employeur (maintien de salaire) et non par un régime professionnel (BTP-PRÉVOYANCE, SMABTP, CAM BTP, L'AUXILIAIRE) ;	✓
	• remboursées à l'entreprise par un régime professionnel (BTP-PRÉVOYANCE, SMABTP, CAM BTP, L'AUXILIAIRE) pour leur montant brut, avec un forfait au titre des charges patronales (déjà déclarées dans le salaire maintenu) ;	✗
	• versées au salarié Ouvrier ou à l'entreprise par un régime professionnel (BTP-PRÉVOYANCE, SMABTP, CAM BTP, L'AUXILIAIRE) pour leur montant net.	✗
	Les indemnités journalières complémentaires pour les arrêts de travail de plus de 90 jours : • versées pour un montant brut par des organismes de prévoyance, au prorata de la cotisation patronale au régime de prévoyance (hors IFC et action sociale), tant que le salarié fait partie du personnel de l'entreprise ;	✓
	• versées à l'entreprise ou au salarié Ouvrier par des organismes de prévoyance pour un montant net, au prorata de la contribution patronale au régime de prévoyance (hors IFC et action sociale) tant que le salarié fait partie des effectifs de l'entreprise ;	✗
	• versées par des organismes de prévoyance, lorsque le salarié ne fait plus partie du personnel de l'entreprise.	✗
<b> Salaire fictif</b>	Le salaire fictif lié à un accord d'entreprise sur les cotisations de retraite et de prévoyance, pour les salariés dispensés d'exercer tout ou partie de leur activité.	✓

(1) Les professions prévues à l'article 5 de l'annexe 4 du CGI peuvent bénéficier d'une déduction supplémentaire pour frais professionnels, qui est une déduction forfaitaire spécifique calculée selon les taux fixés dans la limite de 7 600 euros par année civile. Elle est liée à l'activité professionnelle du salarié, et non à l'activité générale de l'entreprise. Pour les ouvriers du Bâtiment visés aux paragraphes 1 et 2 de l'article 1<sup>er</sup> du décret, à l'exclusion de ceux qui travaillent en usine ou en atelier, la déduction supplémentaire est de 10 %.

## Taux de cotisation de la retraite complémentaire

Vos taux sont indiqués sur nos appels de cotisations.

### → Taux de cotisation de la retraite complémentaire

Retraite	Tranche	Taux contractuel	Taux appelé <sup>(1)</sup>	Répartition du taux <sup>(2)</sup>	
				Part employeur	Part salariale
Ouvriers	T1	6,20 %	7,87 %	4,72 %	3,15 %
	T2	17 %	21,59 %	12,95 %	8,64 %
Etam <sup>(3)</sup>	T1	6,20 %	7,87 %	4,47 %	3,40 %
	T2	17 %	21,59 %	12,70 %	8,89 %
Cadres	T1	6,20 %	7,87 %	4,72 %	3,15 %
	T2	17 %	21,59 %	12,95 %	8,64 %

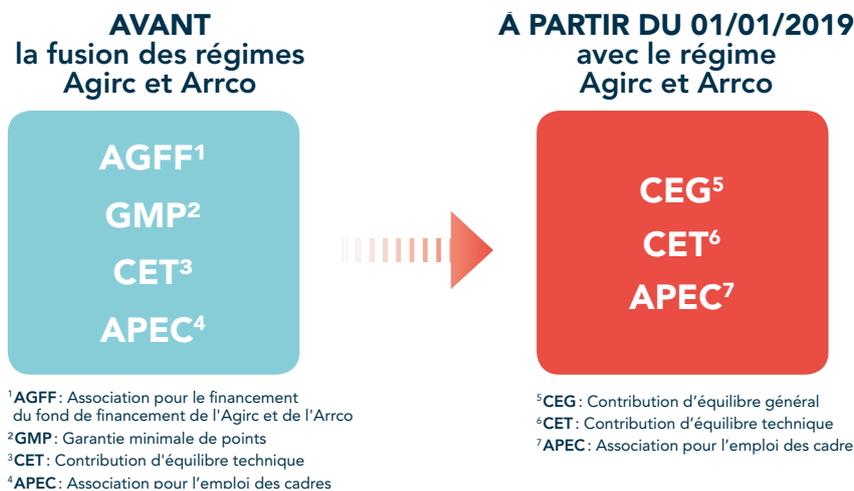
(1) Taux appelé : c'est le taux cotisé, résultant de l'application d'un coefficient d'appel au taux contractuel. Le coefficient d'appel, fixé par l'Agirc-Arrco passe de 125 % en 2018 à 127 % en 2019.

(2) La répartition indiquée est obligatoire.

(3) Etam : intégration de la répartition conventionnelle fixée par l'article 5 de l'Accord du BTP du 13 décembre 1990.

### → Autres cotisations

Les cotisations AGFF, CET (Contribution d'équilibre temporaire) et GMP disparaissent au 31 décembre 2018.



### → Contributions d'Équilibre Général (CEG)

La contribution d'équilibre général est appliquée à partir du 01/01/2019 pour les Cadres, les Etam et les Ouvriers. Elle permettra à la fois de compenser les charges résultant

des départs à la retraite avant 67 ans et d'honorer les engagements retraite des personnes qui ont cotisé à la GMP.

	Taux global	Part employeur	Part salarié
Tranche 1	2,15 %	1,29 %	0,86 %
Tranche 2	2,70 %	1,62 %	1,08 %

### → Contributions d'Équilibre Technique (CET)

Une nouvelle CET (Contribution d'équilibre technique) est créée à partir du 01/01/2019. Elle s'applique à tous les salariés dont le salaire est supérieur au plafond de la Sécurité sociale.

Pour ces personnes, la CET sera prélevée sur les tranches 1 et 2 au taux de 0,35 %.

	Taux global	Part employeur	Part salarié
Tranches 1 et 2	0,35 %	0,21 %	0,14 %

### → Cotisation APEC (cadres)

L'institution Agirc-Arrco a délégué pour percevoir les cotisations de l'APEC (association pour l'emploi des cadres). Elle est recouvrée en même temps que la cotisation de retraite et

selon les mêmes modalités. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, cette cotisation est entièrement proportionnelle au salaire, dès le premier euro et jusqu'au plafond de la tranche B.

	Taux global	Part employeur	Part salarié
Tranche 1 et Tranche 2 (limitée à 4 fois le plafond de la Sécurité sociale)	0,06 %	0,036 %	0,024 %

### → Cotisations patronales à intégrer dans l'assiette de calcul de la CSG/CRDS et du forfait social

#### • CSG/CRDS

Toutes les entreprises sont concernées.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, certains revenus ne bénéficient plus de l'abattement appliqué à l'assiette de CSG-CRDS. Sont concernés, les revenus visés à l'article L.136-2 II et, notamment, les contributions de prévoyance complémentaire. Donc la part patronale des cotisations de prévoyance est soumise à la CSG-CRDS sans abattement.

#### • Forfait social

Pour les entreprises de 11 salariés et plus (10 salariés et plus jusqu'au 31 décembre 2015)<sup>(1)</sup>, le forfait social est dû sur les contributions patronales destinées à financer les régimes complémentaires de prévoyance, dès lors que les conditions d'exclusion de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale et d'assujettissement à la CSG sont remplies. Le taux du forfait social est de 8 % pour les frais de santé et la

prévoyance, et de 20 % sur les rémunérations ou gains versés (intéressement, participation, abondement de l'employeur au PEE et au PERCO, article 83 et la prime de partage de la valeur ajoutée).

Pour être exonérées de l'assiette des cotisations sociales, les contributions patronales de prévoyance complémentaire doivent répondre aux conditions posées par l'article D.242-1 alinéas 6 et 8 du code de la Sécurité sociale, et le cas échéant par l'article L.871-1 du même code, édictant les règles des contrats responsables. Ces contributions, exonérées sous les limites posées par l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale, doivent notamment financer des prestations complémentaires de celles offertes par les régimes de base, être mises en place selon une procédure déterminée, et revêtir un caractère collectif et obligatoire.

### Éléments de calcul de la part patronale de prévoyance

	Ouvriers	Etam	Cadres et assimilés
Part patronale conventionnelle BTP	RNPO = 1 % TA-TB <sup>(2)</sup>	RNPE = 1,25 % TA-TB <sup>(3)(4)</sup>	RNPC = 1,50 % TA <sup>(4)(5)</sup> et part patronale appliquée dans l'entreprise sur la TB
Prévoyance supplémentaire	Part patronale en totalité		
Autres contrats <sup>(6)</sup>	Part patronale en totalité		

#### • Fiscalisation de la garantie Hospitalisation chirurgicale

La garantie Hospitalisation chirurgicale contenue dans les régimes de prévoyance RNPO, RNPE, RNPC du BTP et E1 des TEC doit être intégrée dans le net imposable de vos salariés :

- 0,01 % pour les ouvriers et les Etam
- 0,12 % + X % de 0,12 % – répartition libre – de la cotisation pour les cadres
- X % de 0,06 % TA/TB – répartition libre – de la cotisation pour les E1 des TEC

**RNPO** : régime national de prévoyance des ouvriers. **RNPE** : régime national de prévoyance des Etam. **RNPC** : régime national de prévoyance des cadres.

(1) L'article 15 de la loi de finance 2016 a relevé les seuils de 9 et 10 salariés à 11 salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

(2) Part patronale de la cotisation liée aux garanties de prévoyance Décès, Incapacité de travail, forfait Parentalité et Hospitalisation chirurgicale, telle que définie par l'Accord collectif du 31/07/1968 et par le Protocole d'accord du 14/09/1998 et ses avenants.

(3) Part patronale de la prévoyance conventionnelle telle que définie par l'Accord collectif du 13/12/1990 et ses avenants. Certaines entreprises du Nord-Pas-de-Calais laissent la part salariale à 0,50 %. La part patronale était donc de 1,35 % jusqu'en 2009. Suite à la modification des taux de cotisations au 1<sup>er</sup> janvier 2010, il est suggéré à ces entreprises de ne pas modifier la part salariale et d'abaisser la part patronale à 1,30 %.

(4) Dès lors que l'entreprise ne dispose pas, pour ses non cadres (ouvrier, Etam) et cadres, d'un contrat Frais de santé obligatoire et responsable, la part patronale de la cotisation chirurgie comprise dans le RNPO, RNPE et le RNPC doit être intégrée dans l'assiette de cotisations de Sécurité sociale. Dans ce cas, la part patronale est exclue de l'assiette du forfait social (0,01% TA-TB pour les ouvriers ou les Etam - 0,12 % TA et la part patronale définie au niveau de l'entreprise sur la TB pour les cadres).

(5) Part patronale de la prévoyance conventionnelle des cadres et assimilés, ainsi que pour les Etam article 36, tel que prévu par l'ANI du 17 Novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire.

(6) Autres contrats tels que : Frais médicaux, Rente de conjoint, garantie Décès invalidité accidentels, Forfait naissance et Obsèques famille.

• Prévoyance conventionnelle 2019	Taux de cotisation	Dont cotisation employeur	Part salarié
<b>Ouvrier BTP (RNPO)</b>			
<b>BASE</b>	<b>2,29 %</b>	<b>1,54 %</b>	–
Dont au titre	<b>1,49 %</b>	<b>0,82 %</b>	–
- des garanties en cas de décès	0,64 %	–	–
- des indemnités journalières > 90 jours	0,42 %	–	–
- des rentes d'invalidité	0,35 %	–	–
- des forfaits parentalité et accouchement	0,06 %	–	–
- des hospitalisations chirurgicales	0,02 %	–	–
Dont au titre des indemnités de fin de carrière	<b>0,59 %</b>	<b>0,59 %</b>	–
Dont au titre du fonds d'action sociale	<b>0,20 %</b>	<b>0,12 %</b>	–
Dont au titre des indemnités journalières < 90 jours (maintien de salaire incombant à l'employeur)	<b>0,01 %</b>	<b>0,01 %</b>	–
<b>SURBASE obligatoire</b>	<b>0,30 %</b>	<b>0,18 %</b>	–
Dont au titre			
- des garanties en cas de décès	0,07 %	–	–
- des indemnités journalières > 90 jours	0,14 %	–	–
- des rentes d'invalidité	0,09 %	–	–
<b>Total</b>	<b>2,59 %</b>	<b>1,72 %</b>	–
<b>Etam BTP (RNPE)</b>			
Au titre des garanties liées au décès	0,60 %	0,60 %	–
Au titre des autres garanties	1,25 % <sup>(1)</sup>	0,65 % <sup>(1)</sup>	–
Dont indemnités journalières > 90 jours	0,50 %	–	–
Dont rentes d'invalidité	0,63 %	–	–
Dont forfait parentalité et accouchement	0,10 %	–	–
Dont hospitalisations chirurgicales	0,02 %	–	–
<b>Total</b>	<b>1,85 %</b>	<b>1,25 %</b>	–
<b>Cadres et assimilés BTP et TEC (RNPC)</b>			
Indemnités journalières	0,25 % TA + 0,55 % TB	TA: 1,50 %	–
Invalidité	0,32 % TA + 0,92 % TB		
Capital décès	0,61 % TA + 0,61 % TB		
Rente décès	0,15 % TA + 0,15 % TB		
Chirurgie <sup>(2)</sup>	0,12 % TA + 0,12 % TB		
Forfait parentalité accouchement	0,05 % TA + 0,05 % TB		
Régime de prévoyance cadres et assimilés BTP et TEC (RNPC)	TA: 1,50 % TB: 2,40 %	*	*
Option « Tranche C » <sup>(3)</sup>	TC: 3,60 %	–	–
<b>Métreurs-vérificateurs (TEC) (E1 – non cadre)</b>	TA - TB (T1 - T2)	–	–
Indemnités journalières	0,32 % (TA + TB)	**	**
Invalidité	0,58 % (TA + TB)	–	–
Capital décès	0,26 % (TA + TB)	–	–
Rente décès	0,13 % (TA + TB)	–	–
Chirurgie <sup>(2)</sup>	0,06 % (TA + TB)	–	–
Forfait parentalité accouchement	0,14 % (TA + TB)	–	–
<b>Régime de prévoyance métreurs vérificateurs (TEC)</b>	<b>1,50 %</b>	<b>**</b>	<b>**</b>

RNPO : régime national de prévoyance des ouvriers. RNPE : régime national de prévoyance des Etam. RNPC : régime national de prévoyance des cadres.

(1) Certaines entreprises du Nord-Pas-de-Calais laissaient la part salariale à 0,50 %. La part patronale était donc de 1,35 % jusqu'en 2009. Suite à la modification des taux de cotisations au 1<sup>er</sup> janvier 2010, il est suggéré à ces entreprises de ne pas modifier la part salariale et d'abaisser la part patronale à 1,30 %.

(2) Dès lors que l'entreprise ne dispose pas, pour ses ouvriers, Etam et cadres, d'un contrat Frais de santé obligatoire et responsable, la part patronale de la cotisation chirurgie comprise dans le RNPO, le RNPE, le RNPC et le régime E1, doit être intégrée dans l'assiette de cotisations de Sécurité sociale. Dans ce cas, la part patronale est exclue de l'assiette du forfait social (0,01 % TA/TB pour les ouvriers et les Etam du BTP - 0,12 % TA et la part patronale définie au niveau de l'entreprise sur la TB pour les cadres et sur la TA/TB des TEC).

(3) La garantie « Tranche C » est une option supplémentaire. Le taux indiqué est celui des entreprises en mode de gestion DIRECT (pour lequel l'assiette des cotisations n'intègre pas les indemnités de congés payés).

\* 1,50 % TA à la charge de l'employeur tel que défini par l'ANI du 17 novembre 2017 instituant le régime Agric-Arrco de retraite complémentaire. Sur les tranches B et C, répartition définie au niveau de l'entreprise mais, pour le TEC, la part salariale ne doit pas être supérieure à 50 % sur les tranches B et C.

\*\* Répartition du taux libre (fixée par accord d'entreprise) entre l'employeur et le salarié. La part du salarié ne doit pas être supérieure à 50 %, le différentiel étant couvert par l'employeur.

→ Taux de cotisation de la prévoyance supplémentaire (option)

**À NOTER**

Les taux indiqués pour les options ou garanties supplémentaires ci-après s'ajoutent au taux de cotisation de la prévoyance conventionnelle. Pour l'ensemble des collègues : la répartition du taux supplémentaire entre employeur et salariés est libre. Elle doit figurer dans l'acte juridique de

mise en place du contrat (accord d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur ou référendum). Les taux indiqués sont ceux des entreprises en mode de gestion DIRECT (pour lequel l'assiette des cotisations n'intègre pas les indemnités de congés payés).

OUVRIERS BTP

TA - TB (T1 -T2)	Option N1	Option N2	Option N3	Option N4	Option N5	Option N6	Option N7
Indemnités journalières (arrêts > à 90 jours)	-	+ 0,06 %	+ 0,13 %	+ 0,20 %	+ 0,30 %	-	-
Invalidité	+ 0,50 %	+ 0,75 %	+ 1,10 %	+ 1,15 %	+ 1,55 %	-	-
Capital décès	+ 0,22 %	+ 0,50 %	+ 0,60 %	+ 0,80 %	+ 1,25 %	+ 1,35 %	+ 1,65 %
Rente décès	+ 0,12 %	+ 0,20 %	+ 0,23 %	+ 0,41 %	-	-	-
Forfait naissance	Option 1			Option 2			
	+ 0,16 %			+ 0,32 %			
Obsèques famille	+ 0,05 %						

ETAM BTP

TA - TB (T1 -T2)	Option N1	Option N2	Option N3	Option N4	Option N5	Option N6	Option N7
Indemnités journalières (arrêts > à 90 jours)	-	-	-	-	-	-	-
Invalidité	-	-	-	+ 0,20 %	+ 0,30 %	-	-
Capital décès	-	-	-	+ 0,20 %	+ 0,35 %	+ 0,50 %	+ 0,70 %
Rente décès	-	-	-	+ 0,05 %	-	-	-
Forfait naissance	Option 1			Option 2			
	+ 0,10 %			+ 0,20 %			
Obsèques famille	+ 0,05 %						

CADRES BTP

TA - TB (T1 -T2)	Option N1	Option N2	Option N3	Option N4	Option N5	Option N6	Option N7
Indemnités journalières à partir du 91 <sup>e</sup> jour	+ 0,07 %	+ 0,11 %	+ 0,15 %	+ 0,19 %	+ 0,22 %	+ 0,32 %	-
Invalidité	-	+ 0,10 %	+ 0,20 %	+ 0,35 %	+ 0,50 %	-	-
Capital décès	-	-	-	-	+ 0,07 %	+ 0,25 %	+ 0,45 %
Rente décès	-	+ 0,03 %	+ 0,07 %	+ 0,15 %	-	-	-
Forfait naissance	Option 1			Option 2			
	+ 0,10 %			+ 0,20 %			
Obsèques famille	+ 0,03 % TA/TB						

## Non-cadres – Métreurs-vérificateurs (TEC) option 1

	TA - TB	Taux global
Indemnités journalières	0,05 % (TA + TB)	0,22 %
Invalidité	0,17 % (TA + TB)	
Forfait naissance	Option 1	Option 2
	0,10 %	0,20 %

## Taux de cotisation des garanties complémentaires

Garantie décès/Invalidité accidentels (ouvriers – Etam – cadres)

		Option N1	Option N2	Option N3	Option N4	Option N5
Garantie 1	Ouvriers	0,10 %	0,20 %	0,30 %	0,40 %	0,50 %
	Etam	0,05 %	0,11 %	0,17 %	0,22 %	0,28 %
	Cadres	0,05 %	0,11 %	0,17 %	0,22 %	0,28 %
Garantie 2	Ouvriers	0,18 %	0,36 %	0,54 %	0,72 %	0,90 %
	Etam	0,09 %	0,18 %	0,27 %	0,36 %	0,45 %
	Cadres	0,09 %	0,18 %	0,27 %	0,36 %	0,45 %
Garantie 3	Ouvriers	0,26 %	0,52 %	0,78 %	1,04 %	1,30 %
	Etam	0,12 %	0,25 %	0,37 %	0,50 %	0,62 %
	Cadres	0,12 %	0,25 %	0,37 %	0,50 %	0,62 %

Tranche TA-TB (T1 - T2) pour les non cadres et TA-TB pour les cadres, pour ces derniers le contrat peut être étendu à la tranche C.

## Garanties Rente conjoint (Etam – cadres)

	Taux appelé	
	Garantie complète	Garantie réduite
Etam sur T1 et T2	0,25 % de T1 0,67 % de T2	–
Cadres sur T1	0,25 % de T1	0,25 % de T1
Cadres sur T2	1 % de T2	0,97 % de T2

## Limites de la déductibilité fiscale (par an et par salarié)

Les cotisations patronales sur les garanties Frais de santé sont imposables, dès le premier euro. Elles doivent donc être ajoutées à la rémunération prise en compte pour le calcul de l'impôt sur le revenu. Il faudra également en tenir compte lors de l'établissement de la déclaration annuelle de données sociales (DADS).

Les cotisations ou primes (dont celles versées par l'employeur) sont déductibles dans les limites suivantes :

**5 % du PASS\* + 2 %** de la rémunération annuelle brute.

Le total des cotisations exonérées ne peut dépasser **2 % de 8 fois** le plafond annuel de la Sécurité sociale.

\* PASS: Plafond annuel de la Sécurité sociale

## Exonérations de cotisations de retraite complémentaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019

Les lois de Financement de la Sécurité sociale pour 2018 et 2019 ont introduit plusieurs mesures en faveur du soutien à l'activité économique. Celles-ci impactent la retraite complémentaire et notamment :

- La réduction générale
- Le remplacement du dispositif d'exonération apprentis existant

### → La réduction générale

#### • Contexte

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et le crédit d'impôt sur la taxe sur les salaires sont transformés en baisse pérenne de cotisations sociales pour les employeurs.

Cela se traduit par une extension de la réduction générale déjà appliquée aux cotisations patronales URSSAF aux cotisations patronales de retraite complémentaire notamment.

#### • Conditions d'éligibilité

Entreprise soumise à l'obligation d'adhésion aux régimes d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

#### • Définition de l'exonération

Exonération dégressive de cotisations patronales Agirc-Arrco pour les salariés dont les rémunérations brutes vont jusqu'à 1,6 SMIC.

#### • Champ d'application

La réduction générale s'applique, par calculs successifs, sur les parts patronales en tranche 1 des cotisations de retraite Agirc-Arrco et de la Contribution d'Équilibre Général (CEG) prélevées sur les salaires.

Un premier calcul permet de déterminer le montant global de la réduction générale qui s'impute à la fois sur les cotisations patronales URSSAF et sur les cotisations patronales de retraite complémentaire.

Le deuxième calcul donne la fraction de la réduction générale imputable sur les seules cotisations patronales de retraite complémentaire.

Le taux utilisé pour calculer la réduction applicable aux cotisations patronales de retraite complémentaire sera au maximum de 6,01 %.

Ce taux est issu de la somme du taux patronal de cotisation de retraite obligatoire sur la tranche 1 ( $60\% \times 7,87\% = 4,72\%$ ) et du taux de cotisation patronal de CEG de la tranche 1 du salaire. ( $60\% \times 2,15\% = 1,29\%$ )

Par exception, l'employeur qui applique une part patronale inférieure à 60 % ou un taux de retraite inférieur, pourra donc intégrer une part de taux supplémentaire dans la limite globale de 6,01 % de cotisations patronales de retraite complémentaire (taux du régime obligatoire + taux du régime supplémentaire).

#### • Modalités d'application de la réduction générale (\*)

La nouvelle norme DSN 2019 intègre les modifications liées à la mise en place de la réduction générale pour la retraite complémentaire :

- ajout d'un nouveau code de cotisation individuelle S21.G00.81.001 code 106 Réduction générale des cotisations patronales Agirc-Arrco, permettant de déclarer le montant de la réduction générale de cotisations retraite
- utilisation de la valeur de la rubrique Type de composant de base assujettie S21.G00.79.001 : code 01 – Montant du SMIC retenu pour le calcul de la réduction

Rubrique	Codification DSN attendue en 2019 Code rubrique	Valeur rubrique
Code de base assujettie	S21.G00.78.001	02 - Assiette brute plafonnée
Date de début de période de rattachement	S21.G00.78.002	01/01/2019
Date de fin de période de rattachement	S21.G00.78.003	31/01/2019
Montant de base assujettie	S21.G00.78.004	Montant du salaire dans la limite du plafond
Code de base assujettie	S21.G00.78.001	03 - Assiette brute déplafonnée
Date de début de période de rattachement	S21.G00.78.002	01/01/2019
Date de fin de période de rattachement	S21.G00.78.003	31/01/2019
Montant de base assujettie	S21.G00.78.004	Montant du salaire total
Code de cotisation individuelle	S21.G00.81.001	105 – Montant de cotisation Régime Unifié Agirc-Arrco
Montant de cotisation	S21.G00.81.004	Montant de la cotisation retraite
Type de composant de base assujettie	S21.G00.79.001	01 – Montant du Smic retenu pour le calcul de la Réduction
Montant de composant de base assujettie	S21.G00.79.004	Montant du SMIC
Code de cotisation individuelle	S21.G00.81.001	106 – Réduction général des cotisations patronales Agirc - Arrco
Montant d'assiette	S21.G00.81.003	Montant du salaire
Montant de cotisation	S21.G00.81.004	Montant de la réduction générale avec signe négatif

(\*) Vous pouvez également consulter la fiche pratique « Déclaration sociale nominative Retraite complémentaire » pour plus de détails sur les modalités déclaratives. <https://www.probtq.com/pro/entreprises/declarer-cotiser/guides-et-fiches-pratiques.html>

#### • Absence d'impact sur les droits des salariés

Cette mesure est sans incidence sur les droits des salariés. Les points de retraite complémentaire seront déterminés et inscrits en tenant compte de l'ensemble des cotisations correspondant au taux de calcul des points (y compris les cotisations exonérées).

#### • Renseignements complémentaires

Pour toutes vos questions concernant le calcul et la situation spécifique de votre entreprise, nous vous invitons à consulter le site de l'Urssaf, [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr) ou à prendre directement contact avec votre centre Urssaf au 3957.

## → Remplacement du dispositif d'exonérations apprentis

L'exonération de cotisations attachée aux contrats d'apprentissage est révisée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

- pour les cotisations patronales de retraite complémentaire : application de l'extension de la réduction générale à la retraite complémentaire
- pour les cotisations salariales de retraite complémentaire : application d'une nouvelle exonération calculée en fonction de la rémunération réelle de l'apprenti.

### • Les règles applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019

- Calcul des cotisations basé sur le salaire réel et non plus sur la base forfaitaire et l'effectif
- Exonération de la part patronale selon le dispositif de la réduction générale
- Exonération totale de la part salariale pour la fraction de salaire réel inférieur à 0,79 SMIC :
  - si rémunération < ou = 0,79 SMIC
    - exonération part salariale apprenti = part salariale x (7,87 + 2,15) x salaire réel

- si rémunération > 0,79 SMIC
  - exonération part salariale apprenti = part salariale x (7,87 + 2,15) x 0,79 SMIC
  - assujettissement de la part salariale apprenti = part salariale x (7,87 + 2,15) x (fraction du salaire réel > 0,79 SMIC)

### • Modalités d'application des exonérations applicables aux apprentis

En 2019, dans la DSN, il appartient à l'employeur :

- de déduire du montant de cotisations de retraite AGIRC ARRCO (Rubrique S21.G00.81.001 code 105) le montant de l'exonération calculée sur la part salariale
- de déclarer la réduction générale de cotisation calculée au titre de la part patronale. (Rubrique S21.G00.81.001 code 106)

## → EXEMPLE 1

### • Apprenti dont la rémunération est inférieure à 0,79 SMIC

Cotisation apprenti pleine et entière	<b>150 €</b>
Exonération au titre de la réduction générale	<b>90 €</b>
Exonération au titre de la part salariale apprentis	<b>60 €</b>
Reste à payer	<b>0 €</b>

### Déclaration et paiement

DSN Code 105	<b>90 €</b>	au lieu de 150 € : 150-60 €
DSN Code 106	<b>-90 €</b>	
Paiement	<b>0 €</b>	

## → EXEMPLE 2

### • Apprenti dont la rémunération est supérieure à 0,79 SMIC

Cotisation apprenti pleine et entière	<b>150 €</b>
Exonération au titre de la réduction générale	<b>90 €</b>
Exonération au titre de la part salariale apprentis	<b>49,50 €</b>
Reste à payer	<b>10,50 €</b>

### Déclaration et paiement

DSN Code 105	<b>100,50 €</b>	au lieu de 150 € : 150-49,50 €
DSN Code 106	<b>-90 €</b>	
Paiement	<b>10,50 €</b>	

Vous pouvez également consulter la fiche pratique « Déclaration sociale nominative Retraite complémentaire » pour plus de détail sur les modalités déclaratives. <https://www.probtp.com/pro/entreprises/declarer-cotiser/guides-et-fiches-pratiques.html>



**PRO BTP**

[www.probtp.com](http://www.probtp.com)

PRO BTP Association de protection sociale du Bâtiment et des Travaux publics, régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 – Siège social: 7 rue du Regard 75006 PARIS – SIREN 394 164 966.

Alliance professionnelle Retraite Agirc-Arrco - Institution de retraite complémentaire régie par le Code de la Sécurité sociale – Institution Agirc-Arrco n°F201  
Siège social : 7 rue du Regard 75006 PARIS – SIREN 775 670 532

BTP-PRÉVOYANCE Institution de prévoyance du Bâtiment et des Travaux publics – Régie par le Code de la Sécurité sociale  
Siège social: 7 rue du Regard 75006 PARIS – SIREN 784 621 468.

