

CHARGES SOCIALES SUR SALAIRES

Au 1^{er} janvier 2021

Cotisations obligatoires légales et conventionnelles

ASSIETTE DES COTISATIONS PAR TRANCHES		PLAFOND ANNUEL	PLAFOND MENSUEL
Tranche 1	Rémunération dans la limite du Plafond de la Sécurité Sociale	Jusqu'à 41 136 €	Jusqu'à 3 428 €
Tranche 2	Rémunération comprise entre 1 Plafond Annuel de la Sécurité Sociale et 8 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale	De 41 136 € Jusqu'à 329 088 €	De 3 428 € Jusqu'à 27 424 €

Le plafond annuel pour 2021 est de 41 136 €, montant inchangé par rapport à l'année 2020.

(Arrêté du 22 décembre 2020 – JO du 29 décembre 2020)

Sur cette base, le plafond pour les différentes périodicités de paie est de :

- Trimestre : **10 284 €**
- Mensuel : **3 428 €**
- Quinzaine : **1 714 €**
- Semaine : **791 €**
- Jour : **189 €**
- Heure : **26 €** (durée inférieure à 5 heures)

NB : Les principales spécificités Alsace-Moselle sont regroupées en Annexe 2.

REGIME GENERAL

RISQUES OU CHARGES	ASSIETTE DE COTISATION	TAUX EMPLOYEURS	TAUX SALARIÉS	TOTAUX
SÉCURITÉ SOCIALE				
Maladie Maternité Invalidité Décès ⁽¹⁾ - Sur les rémunérations inférieures ou égales à 2,5 fois le SMIC et pour les employeurs entrant dans le champ d'application de la réduction générale des cotisations et contributions patronales	RT	7,00 %	-	7,00 %
- Pour les autres salariés	RT	13,00 %	-	13,00 %
CSA (Contribution de Solidarité Autonomie) ⁽²⁾	RT	0,30 %	-	0,30 %
Vieillesse plafonnée	T1	8,55 %	6,90 %	15,45 %
Vieillesse déplafonnée	RT	1,90 %	0,40 %	2,30 %
Allocations Familiales - Sur les rémunérations ne dépassant pas 3,5 SMIC et pour les employeurs entrant dans le champ de la réduction Fillon	RT	3,45 %	-	3,45 %
- Autres cas	RT	5,25 %	-	5,25 %
Accident du travail et maladie professionnelle ⁽³⁾	RT	Variable	-	Variable
CSG (Contribution sociale généralisée) déductible	RT ⁽³⁾	-	6,80 %	6,80 %
CSG non déductible	RT ⁽³⁾	-	2,40 %	2,40 %
CRDS (Contribution au remboursement de la dette sociale)	RT ⁽³⁾	-	0,50 %	0,50 %
ASSURANCE CHÔMAGE				
Assurance chômage	4 PMSS	4,05 % ⁽⁴⁾	-	4,05 %
Fond de garantie des salaires (AGS)	4 PMSS	0,15 %	-	0,15 %
Cotisation trimestrielle APEC uniquement pour les salariés cadres	4 PMSS	0,036 %	0,024 %	0,06 %
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE				
NON CADRES ET CADRES ⁽⁵⁾				
CARCEPT	T1	3,94 %	3,93 %	7,87 %
	T2	10,80 %	10,79 %	21,59 %

Régime AGIRC-ARRCO	T1	4,72 %	3,15 %	7,87 %
	T2	12,95 %	8,64 %	21,59 %
RISQUES OU CHARGES	ASSIETTE DE COTISATION	TAUX EMPLOYEURS	TAUX SALARIÉS	TOTAUX
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE				
CEG (Contribution d'Equilibre Général) (6)	T1	1,29 %	0,86 %	2,15 %
	T2	1,62 %	1,08 %	2,70 %
CET (Contribution d'Equilibre Technique) (7) Pour les salariés dont la rémunération excède le PASS	T1 + T2	0,21 %	0,14 %	0,35 %
PRÉVOYANCE				
CARCEPT prévoyance non cadre	3 PMSS	0,35 %	0,35 %	0,70 %
Prévoyance-cadre	T1	1,50 %	-	1,50 %
FORMATION PROFESSIONNELLE (8)				
Taxe d'apprentissage	RT	0,68 %	-	0,68 %
Contribution supplémentaire à l'Apprentissage (CSA) (9)	RT	Variable	-	Variable
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE				
Entreprise de moins de 11 salariés	RT	0,55 %	-	0,55 %
Entreprise de 11 salariés et plus	RT	1,00 %	-	1,00 %
Toutes entreprises CPF-CDD (10)	RT CDD	1,00 %	-	1,00 %
FINANCEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET PATRONALES				
Contribution des employeurs au fonds de financement des organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés (AGFPN)	RT	0,016 %	-	0,016 %
Contribution au financement du dialogue social (AGEDITRA)	3 PMSS	0,025 %	0,025 %	0,05 %
COTISATIONS DIVERSES				
INAPTITUDE À LA CONDUITE (Régime IPRIAC)	3 PMSS	0,21 %	0,14 %	0,35 %
CONGÉ DE FIN D'ACTIVITÉ (CFA) (11)				
FONGECFA Transport	RT	1,65 %	1,10 %	2,75 %
AGECFA Voyageurs	RT	0,87 %	0,58 %	1,45 %
FORFAIT SOCIAL (12)				
Revenus d'activité et revenus de remplacement	-	20 %	-	20 %

Contribution employeurs destinée au financement des prestations complémentaires de prévoyance (entreprises de 11 salariés et plus) ⁽¹³⁾	-	8 %	-	8 %
FONDS NATIONAL D'AIDE AU LOGEMENT (FNAL)⁽¹⁴⁾				
Entreprises de moins de 50 salariés	T1	0, 10 %	-	0, 10 %
Entreprises de 50 salariés et plus	RT	0, 50 %	-	0, 50 %
PARTICIPATION À L'EFFORT DE CONSTRUCTION				
Entreprises de 50 salariés et plus ⁽¹⁵⁾	RT	0, 45 %	-	0, 45 %
VERSEMENT MOBILITE⁽¹⁶⁾				
Entreprises de 11 salariés et plus	RT	Variable	-	Variable
TAXE FORFAITAIRE SUR CDD D'USAGE⁽¹⁷⁾				

(1) Depuis 2020, le taux des cotisations patronales d'assurance maladie est **réduit de 6 points** dans le cadre du dispositif travailleurs occasionnels – demandeurs d'emploi (TO-DE).

La LFSS pour 2020 a mis fin à la possibilité d'obtenir le versement d'une partie de la rente d'AT-MP en capital. Cette mesure s'applique aux assurés des régimes général et agricole et aux assurés du régime local du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle depuis le 1^{er} janvier 2020 ; *pour les salariés dont l'employeur entre dans le champ d'application du II de l'article L. 241-13 du Code de la Sécurité Sociale et dont les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale n'excèdent pas 2,5 fois le salaire minimum de croissance calculé selon les modalités prévues au deuxième alinéa du III du même article L. 241-13 du Code de la Sécurité Sociale (Article L241-2-1 du Code la Sécurité Sociale).*

Le Décret n° 2020-1798 du 29 décembre 2020 transfère le financement de l'allocation supplémentaire d'invalidité à l'assurance maladie à compter du 1^{er} janvier 2021. Le Décret n° 2020-1802 du 30 décembre 2020 prévoit de nouvelles modalités de financement de l'allocation supplémentaire d'invalidité à compter du 1^{er} janvier 2021 ainsi que la revalorisation du plafond de cette allocation à compter du 1^{er} avril 2021.

Nouveauté : Création d'une allocation forfaitaire versée en cas de décès d'un enfant dont les modalités de calcul sont spécifiées par le Décret n° 2020-1688 du 23 décembre 2020 relatif à la mise en place d'une allocation forfaitaire versée en cas de décès d'un enfant.

(2) Dans le cadre de la création d'une nouvelle branche de la sécurité sociale dédiée à l'autonomie, la LFSS pour 2021 précise les nouvelles missions de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) ainsi que les modalités de pilotage de la branche, son financement et les charges financières qui lui incombent. Elle bénéficiera notamment à l'horizon 2024 d'une affectation de 2,08 % de la CSG.

(3) Les taux de cotisations d'accidents du travail et des maladies professionnelles sont fixés par arrêtés au 1^{er} janvier de l'année. Pour les taux applicables à compter du 1^{er} janvier 2021, se reporter à l'annexe 1 du présent document. La notification dématérialisée du taux accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) devient obligatoire dès le 1^{er} janvier 2021 pour toutes les entreprises d'au moins 10 salariés qui relèvent du régime général. Pour y répondre, l'entreprise doit avoir ouvert un compte AT/MP et adhérer au service de dématérialisation avant le 16 décembre 2020.

(4) L'assiette de cotisation est retenue à hauteur de 98,25 % des revenus bruts du fait de la pratique d'un abattement forfaitaire au titre des frais professionnels de 1,75 %, pour leur montant inférieur à 4 plafonds annuels de la Sécurité Sociale (Article L136-2 du Code de la Sécurité Sociale). Au-delà de ce plafond, la CSG et la CRDS sont dues sans abattement.

Dispositions spécifiques COVID-19 : A partir du 1^{er} janvier 2021, les indemnités légales d'activité partielle seront soumises à la CSG/CRDS au titre des revenus de remplacements aux taux respectifs de 6,2 % et 0,5 %, après abattement d'assiette de 1,75 %.

S'il y a lieu, l'employeur devra appliquer le mécanisme d'écrêtement prévu par le Code de la Sécurité Sociale (Article L. 136-1-2, II, 4°, alinéa 2 du Code de la Sécurité Sociale). Selon cette règle, le prélèvement de la CSG/CRDS ne peut pas avoir pour effet de ramener le montant net cumulé des indemnités d'activité partielle et de la rémunération d'activité en dessous du SMIC brut calculé sur la base de la durée légale du travail. Si nécessaire, ce dispositif conduit à ne pas prélever la CSG/CRDS, ou à ne prélever ces contributions que partiellement.

Depuis le 1^{er} octobre 2019, les contributions patronales d'assurance chômage font parties intégrantes de la réduction générale de cotisations sociales patronales sur les bas salaires. Le taux de 4.05% est donc à la charge de l'employeur et peut être minoré ou majoré en fonction de plusieurs critères comme la nature du contrat de travail ou encore la taille de l'entreprise. A cette liste a été notamment ajouté par la loi « Avenir professionnel » le critère du nombre de fins de contrats de travail. Cependant, le Conseil d'Etat (Décision CE, 25 novembre 2020, n°434920) a annulé la mise en œuvre de ce critère dénommé « bonus-malus ».

- (5) Depuis le **1^{er} janvier 2019**, les régimes de retraite complémentaire des cadres (**AGIRC**) et non cadres (**ARRCO**) ont **fusionné**. L'**assiette** des cotisations comporte dorénavant **deux tranches de rémunération** (T1 et T2).
- (6) Depuis le **1^{er} janvier 2019**, en remplacement des cotisations AGFF et GMP, la **Contribution d'Équilibre Général** (CEG) a été mise en place (*Article 37 de l'Accord National Interprofessionnel instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire du 17 novembre 2017*).
- (7) Depuis le **1^{er} janvier 2019**, en remplacement de la Contribution Exceptionnelle et Temporaire CET, la **Contribution d'Équilibre Technique** (CET) a été mise en place pour les salariés dont la rémunération excède le Plafond Annuel de Sécurité Sociale, sur les tranches 1 et 2 (*Article 37 de l'Accord National Interprofessionnel instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire du 17 novembre 2017*).
- (8) Entre le **1^{er} janvier 2019** et jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'Ordonnance relative au transfert de la collecte aux URSSAF ou au plus tard à partir de 2022, les **contributions** seront collectées par les **Opérateurs de Compétences**.

Le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) était dû pour le 28 février 2020 au plus tard.

Suite à la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la contribution à la formation professionnelle est **versée au titre de la masse salariale de l'année en cours**. Selon le Décret n° 2020-1739 du 29 décembre 2020 relatif au recouvrement et à la répartition des contributions dédiées au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle, JO du 30 décembre, les échéances sont les suivantes :

	Entreprises < 11 salariés	Entreprises ≥ 11 salariés
Avant le 01/03/2021		Versement au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance d'un acompte de 60 % du montant dû calculé sur la MSB 2020
Avant le 15/09/2021	Versement d'un acompte de 40 % du montant dû calculé sur la MSB 2020	Versement au titre de cette contribution unique d'un acompte de 38 % du montant dû calculé sur une projection de la MSB 2021
Avant le 01/03/2022	Paiement du solde de ces contributions modifié le cas échéant pour tenir compte du montant effectivement dû	Versement du solde de la contribution unique modifié le cas échéant pour tenir compte du montant effectivement dû, de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) et de la contribution dédiée au financement du CPF pour les titulaires d'un CDD (1 % CPF-CDD)

À la mi-septembre 2020, les entreprises de 11 salariés et plus auraient dû verser à leur OPCO la quasi-totalité (98%) de leur contribution unique à la formation et à l'alternance au titre de 2020. Le solde de cette contribution effectivement due au titre de la masse salariale 2020 devra être versé avant le 1^{er} mars 2021. Pour faire face aux conséquences de la situation liée à la Covid-19, les entreprises n'ayant pas versé l'acompte du 15 septembre 2020 ont été autorisées à verser les sommes dues au plus tard le 25 novembre 2020. Il a été calculé au regard de la masse salariale de 2019 ou de la projection 2020 si cette dernière est plus faible.

À partir de 2021, la contribution sera versée à l'Urssaf au titre de l'année en cours, de la même manière que les cotisations de sécurité sociale, donc à un rythme mensuel pour le cas général.

Afin de permettre une reprise du recouvrement par les organismes sociaux dans de bonnes conditions, en particulier dans le champ de l'apprentissage, des dispositions apportent diverses simplifications. Il est ainsi prévu d'exonérer totalement de la TA la plupart des organismes mentionnés à l'article 207 du Code général des impôts, qui étaient auparavant assujettis partiellement. Sont notamment visés les mutuelles et organismes mutualistes, les associations, syndicats à activités non lucratives.

Un nouvel article est par ailleurs introduit dans le Code du travail pour y intégrer les dispositions relatives à l'assiette et au taux de la taxe, déjà prévues par le Code général des impôts.

Parallèlement, sont supprimées quelques exonérations mineures pour la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée (CPF-CDD), pour les contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire, ainsi que pour les contrats à durée déterminée (CDD) qui aboutissent à un contrat à durée indéterminée (CDI), qui ne sont pas identifiés clairement dans la DSN.

Ces dispositions doivent entrer en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et au plus tard le 1er janvier 2022.

Enfin, les employeurs, qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, ont atteint ou dépassé au titre de l'année 2018 ou de l'année 2019, et en tout état de cause avant le 31 décembre 2019, pour la première fois, l'effectif de 11 salariés, resteront soumis, pour l'année et les quatre années suivantes, au taux de la contribution à la formation professionnelle de 0,55 %.

(9) La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) (*Article 1609 quinquies CGI*) est due par les entreprises de 250 salariés et plus, lorsque l'effectif annuel moyen de salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche est inférieur à un certain seuil :

- inférieur à 1 % de l'effectif total de l'entreprise de plus de 2 000 salariés, la contribution supplémentaire à l'apprentissage est fixée à 0,60 % ,
- inférieur à 1 % de l'effectif total de l'entreprise de plus de 250 à 2 000 salariés, la contribution supplémentaire à l'apprentissage est fixée à 0,40 % ,
- au moins égal à 1 % et inférieur à 2 % de l'effectif total de l'entreprise, la contribution supplémentaire à l'apprentissage est fixée à 0,20 % ,
- au moins égal à 2 % et inférieur à 3 % de l'effectif total de l'entreprise, la contribution supplémentaire à l'apprentissage est fixée à 0,10 % ,
- au moins égal à 3 % et inférieur à 5 % de l'effectif total de l'entreprise, la contribution supplémentaire à l'apprentissage est fixée à 0,05 %.

Les entreprises ayant au moins 3% d'alternants dans leurs effectifs annuels moyens (exclusivement les bénéficiaires de contrats de professionnalisation et d'apprentissage) peuvent être exonérées dans les deux cas suivants :

- Si elles ont augmenté d'au moins 10% le nombre d'alternants par rapport à l'année précédente,
- Si elles appartiennent à une branche couverte par un accord prévoyant une progression de l'effectif d'au moins 10% des salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et qu'elles ont connu une progression de l'effectif annuel moyen de leurs alternants dans les conditions prévues par l'accord.

A noter : les entreprises de 250 salariés et plus employant plus de 5% de leur effectif annuel moyen d'alternants, de jeunes en VIE ou en CIFRE bénéficient d'un « bonus alternants ».

(10) Depuis le 1^{er} janvier 2019, la contribution 1% CIF-CDD est remplacée par une contribution au CPF des salariés en CDD (CPF-CDD). Les employeurs s'acquittent d'une contribution dédiée au financement du compte personnel de formation égale à 1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un contrat à durée déterminée. Elle a été versée pour la première fois le 1^{er} mars 2020.

A savoir : Sont supprimées quelques exonérations mineures pour la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation (Cf. note 8)

Conformément aux articles L6331-6 et D6331-72 du Code du Travail, les contrats à durée déterminée **ne donnant pas lieu au versement de cette contribution sont les suivants :**

- les contrats définis par Décret, à savoir :
 - les contrats d'accompagnement dans l'emploi ;
 - les contrats d'apprentissage ;
 - les contrats de professionnalisation ;
 - les contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ;
 - les contrats de travail à durée déterminée qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée ;
 - les contrats mentionnés à l'article L. 6321-9 du Code du Travail.
- Les contrats visant les salariés occupant un emploi à caractère saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 du Code du Travail

(11) Les cotisations CFA ont baissé (décision du Conseil d'administration du Fongecfa du 12 mars 2020 et Accord du 13 mars 2020 relatif au taux de cotisation des congés de fin d'activité dans le transport de Voyageurs)

(12) L'exonération de cette contribution de 20 % à la charge de l'employeur, sur les attributions d'actions gratuites aux salariés, sera étendue aux entreprises de taille intermédiaire (employant entre 250 et 5 000 salariés). Ces dispositions s'appliqueront aux actions gratuites dont l'attribution a été autorisée par une décision de l'assemblée générale extraordinaire à compter du 1er janvier 2021. Ce traitement social favorable est applicable aux entreprises qui n'ont procédé à aucune distribution de dividendes depuis leur création. Parallèlement, il est prévu d'exonérer de forfait social pour les années 2021 et 2022 les abondements de l'employeur complétant les versements volontaires des salariés destinés à des opérations d'actionnariat salarié sur des plans d'épargne salariale. Il est en outre précisé que le forfait social au taux de 10 % est également applicable aux versements unilatéraux de l'employeur, destinés au financement d'une opération d'actionnariat salarié en l'absence de contribution du salarié, afin de lever des divergences d'interprétation des textes en vigueur.

(13) La Loi PACTE (LOI n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises) a permis que le bénéfice de l'exonération de cette contribution s'applique aux entreprises qui atteignent ou franchissent le seuil de 11 salariés. Le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif ne sera pris en compte que lorsque ce seuil aura été atteint ou dépassé durant 5 années civiles consécutives ; le franchissement à la baisse sera pris en compte plus rapidement puisqu'il suffira d'une année civile complète.

Pour les autres exceptions au cas général, cf. article L. 137-16 du Code de la Sécurité Sociale.

(Source : <https://www.editions-legislatives.fr/actualite/loi-pacte-les-mesures-relatives-a-la-participation-aux-resultats-de-l-entreprise>)

(14) Depuis la Loi PACTE, le champ d'application du taux de 0.50% sur une rémunération dé plafonnée ne s'applique qu'aux entreprises justifiant d'un effectif de 50 salariés et plus (au lieu de 20 et plus).

Des incidences en termes de taux de cotisation sont à attendre au regard d'une potentielle revalorisation de budget prévu en 2021.

(15) Depuis la Loi PACTE, le seuil de participation a été relevé de 20 salariés à 50 salariés.

(16) Le versement transport devient le versement mobilité (*plus exactement « Versement destiné au financement des services de mobilité »*) depuis la Loi LOM (Loi n° 2019-1428) promulguée le 24 décembre 2019 et publiée au Journal officiel le 26 décembre 2019. Les moyens de transport urbains s'appellent désormais « services publics de mobilité » depuis le décret n° 2020-801 du 29 juin 2020 relatif au versement destiné au financement des services de mobilité, aux plans de mobilité et au comité des partenaires.

Les taux du Versement mobilité ou de Versement mobilité additionnel varient selon les agglomérations. Ils sont disponibles sur le portail Urssaf : [Nouveaux taux de versement mobilité au 1er janvier 2021 - Urssaf.fr](#)

A noter : Le plafond du forfait mobilités durables passera de 400 à 500 €.

(17) Suppression de cette taxe par la troisième loi de finances rectificative pour 2020 (article 54 de la loi n°2020-935 du 30 juillet 2020) de façon rétroactive au 1^{er} juillet 2020).

NB : La Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la Sécurité sociale pour 2021, (art. 9) prévoit une exonération applicable sans limite de rémunération, pour une durée maximale de 3 mois (prolongation possible par décret), pour :

- Les employeurs de moins de 250 salariés exerçant leur activité principale dans les secteurs protégés (tourisme, hôtellerie, évènementiel, restauration ou culture ou dans les secteurs connexes, dépendants de ces secteurs) ;
- Les employeurs de moins de 50 salariés relevant d'autres secteurs d'activité et fermés au public.
Les employeurs éligibles à l'exonération totale de cotisations patronales bénéficieront également d'une aide de l'Etat pour le paiement de leurs cotisations et contributions sociales égale à 20 % du montant des rémunérations dues au titre des périodes d'emploi ouvrant droit à l'exonération sur les sommes dues aux URSSAF au titre de l'année 2021.

La LFSS pour 2021 prévoit également la possibilité aux employeurs de conclure des plans d'apurement pour les cotisations et contributions sociales restantes dues au 31 décembre 2020 (report possible par décret au plus tard jusqu'au dernier jour du mois suivant la fin de l'état d'urgence sanitaire, soit à date le 28 février 2021 inclus).

Annexe 1

Tarifs des cotisations d'accidents du travail et des maladies professionnelles pour 2021 des activités professionnelles relevant du régime général de la sécurité sociale

NATURE DU RISQUE	CODE RISQUE	TAUX NET de cotisation AT
Transports terrestres de voyageurs, y compris par taxi.	60.2 BD	3,40
Transports routiers de marchandises. Location de véhicules avec chauffeur.	60.2 MG	5,20
Déménagement et garde-meubles	60.2 NA	5,70
Manutention, chargement, déchargement, entreposage de marchandises ou fret dans les ports maritimes et fluviaux, et les aéroports.	63.1 BE	6,90
Entreposage et stockage non frigorifique non reliés à une voie d'eau. Entreposage de liquides en vrac.	63.1 EE	3,10
Transports par eau de marchandises et de passagers, et services auxiliaires.	63.2CF	3,40
Entreprises de groupage effectuant directement ou non l'enlèvement ou la livraison à domicile des marchandises, messagerie, fret express.	63.4 AA	3,70
Affrètement et organisation des transports maritimes, routiers ou aériens. Gares routières et exploitation d'ouvrages routiers à péage.	63.4 CI	1,80
Autres activités de courrier : activités autres que celles exercées par La Poste. - Acheminement du courrier, lettre, colis généralement en express. - Activités de coursiers urbains et taxis-marchandises.	64.1 CA	3,60
Transports de fonds et services sécurisés.	74.6 ZB	4,30
Ambulances	85.1 JA	3,80

Majorations pour le calcul des taux propres et taux mixtes (articles D242-6-9 et suivants du Code de la Sécurité Sociale) :

• **Tarifification collective applicable aux entreprises de moins de 20 salariés**

- Majoration pour accident de trajet : **0,20 %** des salaires
- Majoration pour charges générales : **51 %** du taux brut augmenté de la majoration trajet
- Majoration pour charges spécifiques : **0,37 %** des salaires
- Majoration en application des articles L241-3 du Code de la Sécurité Sociale et L4163-1 du code du travail : **0,03 %** des salaires

• **Tarifification mixte applicable aux entreprises de 20 à 149 salariés.**

Se référer à l'article D242-6-13 du Code de la Sécurité Sociale.

• **Tarifification individuelle applicable aux entreprises de 150 salariés et plus.**

Se référer à l'article D242-6-2 du Code de la Sécurité Sociale.

Annexe 2

Spécificités pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle pour 2021

RISQUES OU CHARGES	ASSIETTE DE COTISATION	TAUX EMPLOYEURS	TAUX SALARIÉS	TOTAUX
Maladie Maternité Invalidité Décès ^(a) - Sur les rémunérations inférieures ou égales à 2,5 fois le SMIC et pour les employeurs entrant dans le champ d'application de la réduction générale des cotisations et contributions patronales	RT	7,00 %	1,50 %	8,50 %
- Pour les autre salariés	RT	13,00 %	1,50 %	14,50 %
Taxe d'apprentissage	RT	0,44 %	-	0,44 %
Contribution Supplémentaire à l'apprentissage (CSA) ^(b)	RT	Variable	-	Variable
Accident du travail et maladie professionnelle^(c)	RT	Variable	-	Variable

- a) Depuis 2020, le taux des cotisations patronales d'assurance maladie est **réduit** de **6 points** dans le cadre du dispositif travailleurs occasionnels – demandeurs d'emploi (TO-DE). La LFSS met fin à la possibilité d'obtenir le versement d'une partie de la rente d'AT-MP en capital. Cette mesure s'applique aux assurés des régimes général et agricole et aux assurés du régime local du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle depuis le 1^{er} janvier 2020. Par décision du Conseil d'Administration du 14 décembre 2020, le taux salarial de 1,50% est maintenu au 1^{er} janvier 2021.
- b) La contribution supplémentaire à l'apprentissage (*Article 1609 quinquies CGI*) est due par les entreprises de 250 salariés et plus, lorsque l'effectif annuel moyen de salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche est inférieur à un certain seuil :
- inférieur à 1 % de l'effectif total de l'entreprise de plus de 2 000 salariés, la contribution supplémentaire à l'apprentissage est fixée à 0,312 % ,
 - inférieur à 1 % de l'effectif total de l'entreprise de plus de 250 à 2 000 salariés, la contribution supplémentaire à l'apprentissage est fixée à 0,208 % ,
 - au moins égal à 1 % et inférieur à 2 % de l'effectif total de l'entreprise, la contribution supplémentaire à l'apprentissage est fixée à 0,104 % ,
 - au moins égal à 2 % et inférieur à 3 % de l'effectif total de l'entreprise, la contribution supplémentaire à l'apprentissage est fixée à 0,052 % ,
 - au moins égal à 3 % et inférieur à 5 % de l'effectif total de l'entreprise, la contribution supplémentaire à l'apprentissage est fixée à 0,026 % .
- c) Les taux de cotisations d'accidents du travail et des maladies professionnelles sont fixés par arrêtés au 1^{er} janvier de l'année. Pour les taux applicables à compter du 1^{er} janvier 2021, se reporter au tableau ci-après.

**Tarifs des cotisations d'accidents du travail et des maladies
professionnelles pour
les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle - 2021**

	NATURE DU RISQUE	CODE RISQUE	TAUX NET de cotisation AT
Groupe 2	Affrètement et organisation des transports maritimes, routiers ou aériens. Gares routières et exploitation d'ouvrages routiers à péages.	63.4 CI	2,20
Groupe 3	Transports terrestres de voyageurs, y compris par taxis.	60.2 BD	3,40
	Manutention, chargement, déchargement, entreposage de marchandises ou fret dans les ports maritimes et fluviaux et les aéroports.	63.1 BE	
	Entreposage et stockage non frigorifique non reliés à une voie d'eau. Entreposage de liquides en vrac.	63.1 EE	
	Entreprises de groupage effectuant directement ou non l'enlèvement ou la livraison à domicile des marchandises, messagerie, fret express	63.4 AA	
	Transports de fonds et services sécurisés	74.6 ZB	
	Ambulances	85.1 JA	
Groupe 4	Transports routiers de marchandises. Location de véhicules avec chauffeurs	60.2 MG	4,70
	Déménagement et garde-meubles	60.2 NA	