

Quelles rémunérations prendre en compte dans le calcul de la masse salariale ?

La base de calcul, appelée assiette, à prendre en compte est la même que celle des cotisations de sécurité sociale. Il s'agit du montant brut total des salaires annuels versés (Article L.242.1 du code de la sécurité sociale).

L'assiette de la taxe d'apprentissage

L'assiette de la Taxe d'apprentissage (base sécurité sociale) est assise sur les salaires bruts versés au cours de l'année civile pour laquelle la taxe d'Apprentissage est due (exemple : collecte 2010 - Masse salariale 2009) (**Article 225-al. 1 du CGI**).

L'assiette est composée du montant total des appointements, salaires, indemnités, rémunérations payées au cours de la dite année, y compris les avantages en nature, en argent et les pourboires ayant le caractère de salaires (**article L242-1** code de la sécurité sociale).

Les salaires, indemnités de congés payés et émoluments sont compris dans la base de calcul pour leur montant brut avant déduction de toute cotisation à la charge du salarié.

Les rémunérations brutes entrant dans l'assiette sont comptabilisées quel que soit le lieu du domicile des salariés.

Dès lors, sont à intégrer dans l'assiette les revenus versés :

- aux salariés frontaliers,
- aux salariés détachés à l'étranger dont les salaires sont versés par le siège social français et qui continuent à relever du régime de sécurité sociale ainsi qu'à CSG et CRDS, tout comme les salariés travaillant en France.

TYPES DE CONTRATS	INCLUS DANS L'ASSIETTE
CDI : Contrat à Durée Indéterminée	Oui
CDD : Contrat à Durée Déterminée	Oui
Contrat saisonnier	Oui
CEJ : Contrat Emploi Jeune	Oui
Contrat "jeune en entreprise"	Oui
Contrat de Professionnalisation - CDD	Oui
Contrat de Professionnalisation - CDI	Oui
Stage obligatoire dans le cadre de la formation initiale à vocation technologique et professionnelle	Non (sauf pour la fraction supérieure à 399€ / mois en 2008)
Contrat d'Apprentissage - entreprises de moins de 11 salariés	Non

<p>Contrat d'Apprentissage - entreprises de plus de 11 salariés. La loi de modernisation de l'économie, définitivement adoptée par le Parlement le 23 juillet 2008, a créé un régime transitoire pour les entreprises qui, en raison de accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre de l'année 2008, 2009 ou 2010, pour la première fois, l'effectif de onze salariés. Ce régime concerne les exonérations de cotisations : les exonérations pour les entreprises de moins de 11 salariés continuent à s'appliquer pendant l'année au titre de laquelle l'effectif est atteint ou dépassé et pendant les deux années suivantes</p>	<p>Exclusion de la partie du salaire n'excédant pas 11 % du SMIC</p>
<p>CA : Contrat d'Avenir</p>	<p>Oui</p>
<p>CAE : Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi</p>	<p>Oui</p>
<p>CI-RMA : Contrat d'Insertion Revenu Minimum d'Activité</p>	<p>Oui</p>
<p>CIE : Contrat Initiative Emploi</p>	<p>Oui</p>
<p>Travailleurs à domicile</p>	<p>Oui</p>
<p>Gérant non majoritaire de SARL</p>	<p>Oui</p>