

Les cotisations sociales pour l'année 2020

Description

Les cotisations sociales 2020 ont subi quelques changements au 1^{er} janvier. Pour rappel, les cotisations sociales servent essentiellement à financer les prestations sociales comme :

- Le remboursement des frais de santé ;
- Les pensions de retraite ;
- L'assurance chômage.

Les changements opérés au début de l'année s'appliquent, quels que soient le [type d'entreprise](#) et l'[objet social de la société](#).

[Créer mon contrat de travail en ligne](#)

Quels sont les taux des cotisations appliqués aux salaires pour l'année 2020 ?

Les taux des cotisations sociales 2020 varient d'un organisme à l'autre. À titre d'exemple :

- **Avec l'Urssaf**, l'assurance maladie est prise en charge par l'employeur à 7 % tandis que pour l'accident du travail, les taux sont variables pour le salarié comme pour l'employeur ;
- **Avec France Travail** (anciennement pôle emploi), l'AGS (cotisation au régime de garantie des salaires) est soumise à un taux de 0,15 %, contre 4,05 % pour l'assurance chômage. Ces cotisations sont toutes deux supportées par l'employeur uniquement ;
- **Avec les organismes de retraite complémentaire**, le taux appliqué pour l'APEC (Association pour l'emploi des cadres) s'élève à 0,024 % pour le salarié et à 0,036 % pour l'employeur.

Les taux appliqués pour les cotisations sociales sont fixés par décret. Ils évoluent régulièrement d'une année à l'autre, autant pour les salariés que les employeurs.

Les cotisations sociales, c'est quoi ?

Les cotisations sociales font référence aux **sommes versées à la Sécurité sociale et aux régimes complémentaires de protection sociale par les salariés et leur employeur**. Elles servent principalement à financer les prestations sociales fournies aux travailleurs. Il s'agit par exemple de :

- L'assurance maladie ;
- Différentes allocations (familiales, logement, etc.) ;
- Toutes sortes d'indemnités (pour maladie professionnelle et accident du travail notamment).

Les cotisations sociales sont autant à la charge de l'employeur (cotisations patronales) que de l'employé (cotisations salariales). Ces dernières sont constituées par des **prélèvements à la source effectués sur le salaire brut**.

Quant aux charges patronales, elles sont fixées selon la situation de l'entreprise, mais également en fonction du type de [contrat de travail](#) qui la lie à ses employés. Elles viennent s'ajouter au coût du salaire brut dû par l'entreprise et constituent une charge supplémentaire à considérer lors d'un recrutement.

Bon à savoir : dans le système de protection sociale français, c'est le principe de solidarité qui prévaut. Ainsi, certains salariés doivent s'acquitter de cotisations plus importantes par rapport aux prestations auxquelles ils ont droit. De cette manière, il est possible de financer celles destinées aux moins lotis.

Quels sont les différents types de cotisations sociales ?

Il existe différents types de cotisations sociales :

- Les cotisations supportées à la fois par l'employeur et le salarié, comme l'assurance vieillesse de base et les cotisations APEC ;
- Les cotisations prises en charge par l'employeur uniquement, comme les allocations familiales ;
- Les cotisations dues exclusivement par le salarié, comme la CSG (contribution sociale généralisée) et la CRDS (contribution pour le remboursement de la dette sociale).

À noter : les cotisations patronales sont globalement plus élevées que les cotisations salariales.

Cotisations de retraite complémentaire

Les cotisations de retraite complémentaire relèvent autant de l'employeur que du salarié. Prises en charge à hauteur de 40 % par le salarié, elles visent à **financer les points pour sa retraite complémentaire**.

Calculées sur la base du salaire de chaque employé, les cotisations de retraite complémentaire varient d'une période à l'autre. Ainsi, les cotisations sociales 2020 des salariés relatives à la retraite complémentaire ne sont pas les mêmes que celles de 2019.

Le salaire brut comme les indemnités ou autres primes sont pris en compte. Il en est de même pour les avantages en nature ou l'ensemble des sommes reçues en espèces. En revanche, les tickets-restaurant et les indemnités de mise à la retraite ne sont pas considérés.

Pour déterminer les cotisations de retraite complémentaire à verser, il faut considérer la rémunération brute. Cette dernière est répartie en tranches auxquelles sont appliqués des taux différents :

- **La tranche 1** représente les salaires d'un montant de 0 à 3 428 euros. Ici, la part salariale est de 3,15 %, contre 4,72 % pour l'employeur ;
- **La tranche 2** correspond aux rémunérations comprises entre 3 428 et 27 424 euros. Dans ce cas, la part salariale s'établit à 8,64 % tandis que celle de l'employeur s'élève à 12,95 %.

Pour certaines catégories d'emploi, les cotisations sont déterminées suivant des modalités particulières ou sur la base d'une assiette forfaitaire. Il s'agit notamment des apprentis qui bénéficient d'un [contrat d'apprentissage](#) ou encore de ceux qui travaillent hors du territoire français.

Bon à savoir : le salarié du secteur privé doit cotiser obligatoirement pour :

- La retraite de base, c'est-à-dire la Sécurité sociale ;
- La retraite complémentaire, soit le régime Agirc-Arrco entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Cotisation sociale de formation professionnelle et apprentissage

Tout employeur est dans l'obligation de contribuer au financement des formations des salariés du public comme du privé, mais également de celles des demandeurs d'emploi. Pour ce faire, les entreprises doivent prévoir dans leurs charges le versement d'une **contribution annuelle unique à la formation professionnelle et à l'alternance**. Cette dernière est récoltée par l'Urssaf et son taux dépend de l'effectif de l'entreprise.

Chaque employé embauché dans le cadre d'un CDI à temps plein compte pour une unité. Pour les [salariés à temps partiel](#), l'effectif est calculé au prorata du temps de travail. Pour les salariés en CDD ou les intermittents, le calcul de l'effectif est effectué au prorata du temps de présence pendant les 12 derniers mois.

Certaines catégories d'emploi ne peuvent pas être intégrées dans le calcul des effectifs. Tel est notamment le cas des apprentis et de ceux qui disposent d'un **contrat d'avenir**.

Dans la pratique, pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés, le taux en vigueur pour la contribution unique est de 0,55 %. Pour celles qui comptent plus de 11 employés, il est fixé à 1 %.

À noter : avant 2019, la cotisation sociale de formation professionnelle et la taxe d'apprentissage étaient distinctes.

Autres cotisations

Parmi les autres cotisations figurent celles qui sont à la charge exclusive de l'employeur telles que :

- Les cotisations d'allocations familiales (CAF) ;
- Les cotisations d'accidents du travail (CAT) ;
- La contribution solidarité autonomie (CSA).

En font aussi partie les cotisations dues par les salariés uniquement. Il s'agit de la CSG et de la CRDS.

Comment calculer les cotisations sociales ?

Le prélèvement des cotisations sociales s'effectue tous les mois. On effectue le calcul

selon :

- L'effectif de l'entreprise ;
- La base de la rémunération brute du salarié auquel est appliqué un taux ;
- Ce dernier est fixé par décret et varie en fonction de la nature de la cotisation due.

Bon à savoir : selon les cotisations sociales, des planchers ou des plafonds peuvent être mis en place par les pouvoirs publics. Ainsi, certaines cotisations se calculent sur l'ensemble du salaire tandis que d'autres, sur la base d'un système de tranche.