

Contrat (contrat de travail, convention, mandat)

S21.G00.40

Date de début du contrat

S21.G00.40.001

→ Les 6 mois d'ancienneté pour la cotisation ASCPA sont déterminés à partir de cette rubrique

Statut du salarié (conventionnel)

S21.G00.40.002

→ Le statut conventionnel du salarié, cadre ou non cadre est paramétré dans cette rubrique ; impact sur les cotisations dues

 Si le code « 06 – Employé administratif d'entreprise » est indiqué, l'exonération « travailleur occasionnel » n'est pas autorisée

Code statut catégoriel Retraite Complémentaire obligatoire

S21.G00.40.003

→ Le statut catégoriel du salarié au regard de la retraite complémentaire, cadre ou non cadre est paramétré dans cette rubrique ; ce statut définit le positionnement du salarié au vu des réglementations des régimes de retraite complémentaire

Code profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS-ESE)

S21.G00.40.004

Libellé de l'emploi

S21.G00.40.006

→ Données informatives sur la catégorie socioprofessionnelle et l'activité du salarié

Nature du contrat

S21.G00.40.007

Dispositif de politique publique et conventionnel

S21.G00.40.008

→ La nature du contrat indiquée (CDI, CDD, Convention de stage, CAPE, mandat social...) et le code de dispositif de politique publique (CUI, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage...) ont un impact direct sur la nature des cotisations dues et/ou le taux accident du travail

 Pour les apprentis, le code de dispositif de politique publique est obligatoire :
Code 64 pour les entreprises artisanales ou de moins de 11 salariés (loi du 3 janvier 1979)
Code 65 pour les entreprises de plus de 11 salariés (loi de 1987)

Unité de mesure de la quotité de travail

S21.G00.40.011

Quotité de travail de référence de l'entreprise pour la catégorie de salarié

S21.G00.40.012

Quotité de travail du contrat

S21.G00.40.013

Modalité d'exercice du temps de travail

S21.G00.40.014

→ Ces données d'activité sont très importantes ; Elles ont une incidence sur le calcul du SMIC proratisé et du plafond de la SS ; Au final, une absence ou un mauvais paramétrage de ces données peut engendrer des anomalies sur le calcul des réductions et cotisations

Code convention collective applicable

S21.G00.40.017

→ Ce code permet à la MSA de déterminer si l'entreprise relève ou pas de la production agricole => Impact sur les cotisations dues exclusivement pour les entreprises de la production agricole

Identifiant du lieu de travail

S21.G00.40.019

→ Le lieu de travail peut avoir un impact sur la cotisation versement mobilité

Motif de recours

S21.G00.40.021

→ Cette rubrique est en interaction avec la rubrique « Nature du contrat » S21.G00.40.007 ; En présence de Contrat à durée déterminée ou Contrat de mission, le motif de recours doit être renseigné



Seuls les motifs de recours :

03 - Emplois à caractère saisonnier

04 – Contrat vendanges

05 – Contrat d’usage

Sont compatibles avec l’exonération travailleur occasionnel

Travailleur à l'étranger au sens du code de la Sécurité Sociale

S21.G00.40.024

→ Cette rubrique permet d’indiquer si un salarié est expatrié ; impact important sur les cotisations dues



Le statut à l’étranger au sens fiscal est à paramétrer dans le bloc 30 – S21.G00.30.022 – Cela concerne les salariés domiciliés fiscalement à l’étranger

Ce statut impact directement l’éligibilité à la CSG/RDS ainsi que le montant de la cotisation maladie

Code emplois multiples

S21.G00.40.036

Code employeurs multiples

S21.G00.40.037

→ Pour les salariés concernés, ces rubriques ont un impact sur le calcul du plafond de la SS

Code risque accident du travail

S21.G00.40.040

→ Le code risque AT renseigné dans cette rubrique est en interaction directe avec le taux AT indiqué dans la zone S21.G00.40.043

Un mauvais paramétrage de cette rubrique par rapport au taux indiqué peut engendrer une anomalie « incohérence de taux AT » visible dans le Service En Ligne ; en présence de cette anomalie, n’hésitez pas à cliquer sur le lien vers la fiche d’aide à la correction disponible

Code statut catégoriel APECITA

S21.G00.40.042

→ Seuls les salariés codifié « cadre » sont éligibles à la cotisation APECITA



La MSA n’est délégataire de l’APECITA que pour les organismes professionnels agricoles

Taux de cotisation accident du travail

S21.G00.40.043

→ Le taux indiqué doit être en accord avec le code risque indiqué dans la rubrique S21.G00.40.040



Certains statuts de salariés bénéficient d’un taux spécifique

Tous nos barèmes sont disponibles sur le site de la MSA des Charentes, n’hésitez pas à les consulter

<https://charentes.msa.fr/lfp/web/msa-des-charentes/baremes-cotisations-sur-salaires>

Salarié à temps partiel cotisant à temps plein

S21.G00.40.044

→ Ce paramétrage a un impact sur le montant de l’assiette à retenir pour les cotisations retraite lorsque le salarié est à temps partiel

*Activité**S21.G00.53*

 Temps alloué par le salarié à un type d'activité.
Il est valorisé par période de paie et est rattaché à un et un seul contrat d'une part et à une et une seule rémunération de type Salaire brut servant aux calculs des droits de l'Assurance chômage.

Type

S21.G00.53.001

➔ Dans cette rubrique doivent être renseignées les périodes de travail rémunéré et les périodes d'absence non rémunérée

 Les données renseignées doivent être impérativement en cohérence avec la quotité de travail indiquée dans le bloc contrat

Mesure

S21.G00.53.002

Unité de mesure

S21.G00.53.003

➔ Dans ces rubriques on indique le volume d'activité ou d'inactivité et l'unité de mesure : les unités de mesure les plus fréquemment utilisées sont :

10 – heure

12 – journée

20 – forfait jour

21 – forfait heure

33 – à la tâche

40 – jours calendaires de la période d'emploi pris en compte dans le calcul du plafond de SS

 La rubrique « 40 - jours calendaires » est indispensable pour le calcul du plafond de Sécurité Sociale et pour le calcul des cotisations plafonnées

Un bloc activité avec une unité de mesure « 12 – journée » est obligatoire lorsque le salarié bénéficie de l'exonération travailleur occasionnel ; il permet le calcul des 119 jours annuels, période maximale durant laquelle le salarié peut bénéficier de cette exonération