

## Récapitulatif des taux d'obligations **2011** des adhérents appliquant la convention collective **des Offices publics de l'habitat**

Les taux ci-contre sont les taux minimum obligatoires. Chaque adhérent est libre d'appliquer un taux supérieur.

	moins de 10 salariés		de 10 à 19 salariés		20 salariés et plus	
	gestion du plan de formation confiée à l'Opcva		gestion du plan de formation confiée à l'Opcva		gestion du plan de formation confiée à l'Opcva	
<b>A</b> PROFESSIONNALISATION	0,15 % <sup>(*)</sup>	0,15 % <sup>(*)</sup>	0,15 % <sup>(*)</sup>	0,5 % <sup>(*)</sup>	0,5 % <sup>(*)</sup>	
<b>B</b> CONGÉS INDIVIDUELS	sans objet	sans objet	sans objet	0,2 % <sup>(*)</sup>	0,2 % <sup>(*)</sup>	
<b>C</b> PLAN DE FORMATION (VERSEMENT OBLIGATOIRE)	0,4 % <sup>(*)</sup>	0,19 % <sup>(*)</sup>	0,19 % <sup>(*)</sup>	0,19 % <sup>(*)</sup>	0,19 % <sup>(*)</sup>	
<b>D</b> PLAN DE FORMATION (VERSEMENT VOLONTAIRE)	sans objet	0,71 %	sans objet	0,71 %	sans objet	
<b>E</b> CIF/CDD	1 % <sup>(*)</sup>	1 % <sup>(*)</sup>	1 % <sup>(*)</sup>	1 % <sup>(*)</sup>	1 % <sup>(*)</sup>	
<b>F</b> CFESS	0,016 %	0,016 %	0,016 %	0,016 %	0,016 %	
<b>G</b> PARITARISME	sans objet	sans objet	sans objet	sans objet	sans objet	
<b>CONTRIBUTION FPSPP</b>	0,04 %	0,09 %	0,09 %	0,09 %	0,09 %	
<b>MUTUALISATION OPCA</b>	0,36 %	0,10 %	0,10 %	0,10 %	0,10 %	
<b>TOTAL</b>	0,40 %	0,19 %	0,19 %	0,19 %	0,19 %	

<sup>(\*)</sup> Y compris la fraction de 10 % de l'obligation légale qui devra être reversée intégralement par Uniformation au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) [art.18 - loi du 24 nov. 09].

**Exemple :** pour les entreprises de 10 salariés et plus, cette fraction s'élève pour le plan de formation à :  
 $0,9 \times 10 = 0,09 \%$ .

### Détail de la ligne **C**

## COMMENT CALCULER VOTRE MASSE SALARIALE GLOBALE ?

L'assiette de participation est constituée du montant des salaires payés durant l'année de référence dans l'entreprise pour l'ensemble de ses établissements.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1996, **les contributions des employeurs au développement de la formation professionnelle continue sont calculées selon les mêmes règles que les cotisations de sécurité sociale** (cf. DADS).

Il s'agit donc des traitements, salaires, indemnités et émoluments pour leur montant brut avant déduction de la cotisation de sécurité sociale et des retenues pour la retraite quel que soit le domicile des salariés en France.

#### Sont inclus :

- le salaire des titulaires de contrats de travail de type particulier (cf. tableau ci-dessous colonne MS),
- certaines primes (ancienneté, rendement, vacances, déménagement...), 13<sup>ème</sup> mois, indemnités de préavis, indemnités de départs volontaires à la retraite,

- la contribution relative à l'acquisition de chèques vacances,
- la rémunération versée à l'aide de chèque emploi associatif.

#### Sont exclus :

- le salaire des titulaires de contrats de travail de type particulier (cf. tableau ci-dessous colonne MS),
- les sommes ayant le caractère de dommages et intérêts, (indemnités licenciement, mise à la retraite par l'employeur),
- participation/intéressement aux bénéfices, titres restaurant,
- les honoraires car ils n'ont pas le caractère d'un salaire,
- le remboursement de frais professionnels réels / forfaitaires,
- les prestations de sécurité sociale versées par l'entremise de l'employeur, les sommes versées au sein d'un plan d'épargne d'entreprise ou portées à la réserve spéciale de participation.

2011	TYPES DE CONTRATS	À INCLURE DANS LE CALCUL DE L'EFFECTIF <sup>(*)</sup>	PRISE EN COMPTE POUR VOTRE MASSE SALARIALE GLOBALE	PRISE EN COMPTE POUR VOTRE MASSE SALARIALE CDD
	CEC (Contrat emploi consolidé) .....	NON	NON	NON
	CEJ (Contrat jeune en entreprise) .....	OUI	OUI	NON
	CHRMA (Contrat insertion-revenu minimum d'activité) .....	NON	OUI	OUI
	CUI/CIE et CIE (Contrat initiative emploi)			
	CDD .....	NON	OUI	OUI
	CDI pendant les 24 premiers mois du contrat .....	NON	OUI	NON
	CDI au-delà du 24 <sup>ème</sup> mois du contrat .....	OUI	OUI	NON
	CONTRAT D'AVENIR .....	NON	OUI	NON
	CUI/CAE et CAE (Contrat d'accompagnement dans l'emploi) .....	NON	OUI	NON
	EMPLOIS - TREMPAINS .....	OUI	OUI	NON
	ADULTES - RELAIS			
	CDI .....	OUI	OUI	NON
	CDD .....	OUI	OUI	OUI
	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION			
	CDD .....	NON	OUI	NON
	CDI .....	OUI à l'issue de l'action de professionnalisation	OUI	NON
	CONTRAT D'APPRENTISSAGE			
	moins de 10 salariés .....	NON	NON	NON
	de 10 à 19 salariés .....	NON	OUI au-delà de 11 % du smic	NON
	20 salariés et plus .....	NON	OUI au-delà de 11 % du smic	NON
	CDD TRANSFORMÉS EN CDI .....	OUI	OUI	NON
	CDD DE REMPLACEMENT .....	NON	OUI	OUI
	CDD AVEC ÉTUDIANTS OU LYCÉENS .....	OUI	OUI	NON
	CONTRAT ENGAGEMENT ÉDUCATIF .....	OUI	OUI	NON
	CDDI (CDD INSERTION) .....	OUI	OUI	OUI

**(\*) CET EFFECTIF PERMET D'IDENTIFIER LA CATÉGORIE DE VOTRE ENTREPRISE (MOINS DE 10 / DE 10 À 19 / OU PLUS DE 20)**

Il s'agit du nombre mensuel moyen de salariés. Il ne doit pas être confondu avec l'effectif au 31 décembre qui dénombre tous les salariés sous contrat à cette date.

L'effectif est calculé tous établissements confondus. Il est égal à la moyenne des effectifs mensuels c'est-à-dire la somme des effectifs mensuels divisée par 12 (ou moins si l'activité de l'entreprise a débuté en cours d'année).

L'effectif mensuel inclut les salariés absents tant qu'ils continuent à appartenir à l'entreprise même en cas de suspension de leur contrat de travail (maladie, accident de travail, congés payés, etc.).

Certains salariés ne sont pas pris en compte dans l'effectif du fait de la nature de leurs contrats de travail (cf. tableau ci-contre colonne EF).

Enfin, le calcul de l'effectif prend en compte le temps de travail de chaque salarié :

- CDI à temps plein présent tout le mois : 1 unité.
- CDI à temps plein embauché ou débauché au cours du mois : au prorata des heures effectuées par rapport au temps normal de travail <sup>(1)</sup>.
- CDI à temps partiel : au prorata du temps de travail prévu par son contrat de travail par rapport au temps normal de travail <sup>(1)</sup>.
- CDD ou intermittent ou salarié mis à disposition depuis au moins un an par une entreprise extérieure <sup>(2)</sup> : au prorata de leur temps de présence sur la période.

<sup>(1)</sup> C'est-à-dire durée légale de travail ou durée conventionnelle.

<sup>(2)</sup> Sauf par une entreprise de travail temporaire, un groupement d'employeurs ou une association intermédiaire.