Dernière mise à jour le 26 février 2017

La participation des employeurs à l'effort de construction

Champ d'application Sont soumis à cette participation les employeurs établis en France employant 20 salariés au moins. Ils doivent investir 0,45 % des salaires bruts de l'année civile précédente, dans ...

Sommaire

- Champ d'application
- Mode de calcul du nombre de salariés
- Assiette
- Rémunérations imposables
- Contrats de travail dont les rémunérations sont à intégrer dans l'assiette
- Chronologie
- Montant des investissements
- Changement de la situation juridique de l'employeur
- Dispositif de lissage
- Absence ou insuffisance d'investissement

Champ d'application

Sont soumis à cette participation les employeurs établis en France employant 20 salariés au moins.

Ils doivent investir 0,45 % des salaires bruts de l'année civile précédente, dans le financement ou la construction de logements sociaux. Le taux est passé de 1% à progressivement 0,45% en 1992 (avec l'apparition en plus d'une cotisation sociale assise sur les salaires, la cotisation FNAL).

Sont exonérés de la participation des employeurs à l'effort de construction :

- les employeurs agricoles,
- l'État, les collectivités locales et leurs établissements publics administratifs.

Les employeurs occupant au minimum 50 salariés agricoles et qui exercent une activité agricole sont redevables de la participation à l'effort de construction.

Mode de calcul du nombre de salariés

Sont soumis à cette participation les employeurs occupant des salariés dont le nombre mensuel moyen est au moins égal à 20 pendant l'année civile écoulée.

Les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

- Les salariés titulaires d'un CDI à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans les effectifs de l'entreprise ;
- Les salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents (exclusion de l'effectif lorsqu'ils remplacent un salarié absent).
- Les salariés à temps partiel sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle de travail mensuelle ;

Sont exclus du calcul de l'effectif :

- les apprentis, les salariés sous contrat de professionnalisation
- les salariés sous contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE), initiative emploi (CIE) ou d'accès à

l'emploi

Assiette

Rémunérations imposables

La base imposable est celle retenue pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Il s'agit du montant brut total des salaires annuels versés durant l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre).

Cette base comprend ainsi, pour leur montant brut :

- les appointements, salaires et indemnités,
- les indemnités de congés payés,
- les primes et gratifications.

Contrats de travail dont les rémunérations sont à intégrer dans l'assiette

La plupart des contrats de travail sont pris en compte. Sont à exclure de la base imposable, les rémunérations liées aux contrats suivants :

- les contrats initiative-emploi (CIE), les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)
- les contrats d'avenir
- les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation,
- les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire.

Chronologie

La participation de l'employeur à l'effort de construction nécessite un raisonnement qui s'échelonne sur 3 années :

- Assiette de calcul des investissements = salaires bruts de l'année civile N-1.
- Les investissements correspondants (taux de 0,45% doivent être réalisés au plus tard au 31/12 de l'année N.
- La déclaration n°2080 doit être déposée au plus tard le 2ème jour ouvré suivant le 01/05/N+1 au service des impôts des entreprises. Depuis l'année 2014, l'imprimé n°2080 n'a plus à être déposé.

Ainsi, les employeurs ayant occupé 20 salariés au moins en 2012 étaient tenus de consacrer en 2013 à l'effort de construction au moins 0,45 % des rémunérations brutes versées en 2012. Aucun imprimé ne doit être envoyé depuis 2014 (suppression de la déclaration n°2080), sauf en cas d'insuffisance d'investissements. Dans ce dernier cas, une déclaration n°2485 accompagné d'un versement complémentaire à titre de sanction (cotisation supplémentaire de 2%), doivent être déposés au plus tard le 30 avril N+1 auprès du SIE.

Montant des investissements

L'entreprise doit investir en année N 0,45 % des salaires bruts de l'année civile précédente (N-1).

La période de référence retenue est l'année civile.

L'entreprise doit investir dans le logement. Elle a 2 façons d'y parvenir :

- Par des investissements réalisés directement par l'employeur
- Par des versements à des organismes collecteurs

Les excédents de versement (investissements supérieurs à 0,45%) peuvent être reportés sans limitation de durée, sur les années à venir.

Investissements réalisés directement par l'employeur	**Construction directe ou travaux d'amélioration** À titre exceptionnel, les investissements peuvent être réalisés par les employeurs dans la construction de logements locatifs, ou dans les travaux d'amélioration d'immeubles anciens leur appartenant, loués ou destinés à être loués à leurs salariés. **Prêts aux salariés de l'employeur** L'employeur peut se libérer de son obligation de participer en accordant à ses salariés des prêts à taux réduit pour le financement de la construction d'un logement affecté à leur résidence principale ou à celle de leur conjoint, de leurs ascendants ou descendants. Ils sont soumis à des conditions de performance énergétique du logement fixées par arrêté du ministre chargé du logement. Les conditions du prêt : • le montant des prêts n'excède pas 30 % du coût total de l'opération, • la durée maximale de ces prêts n'excède pas 30 ans ; • le taux d'intérêt de ces prêts est fixe et n'excède pas un taux plafond égal au taux du livret A en vigueur au 31 décembre de l'année précédant l'émission de l'offre de prêt (taux plancher : 1%)

Versements à des organismes collecteurs	Peuvent être agréés à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction, les organismes suivants : 1° les associations à caractère professionnel ou interprofessionnel ayant pour objet exclusif de concourir au logement, principalement des salariés ; 2° les organismes d'habitations à loyer modéré (HLM) et les sociétés d'économie mixte exerçant à titre principal une activité de construction, d'acquisition ou de gestion de logements sociaux ; 3° la société immobilière des chemins de fer français. Ces organismes prennent souvent la forme de CIL (Comités Interprofessionnels du Logement) eux-mêmes actionnaires d'HLM. Les versements aux organismes collecteurs s'opèrent sous la forme de prêt sans intérêts ou de subvention. L'organisme collecteur délivre dans ce cas à l'employeur un reçu attestant du caractère libératoire du versement.

En cas de versements à des organismes collecteurs, les documents suivants doivent être conservés :

- Le bulletin de versement aux organismes collecteurs (photocopie)
- Le bulletin d'engagement de versement l'année prochaine de la participation de l'employeur à l'organisme collecteur, pour que la charge à payer comptabilisée correspondante (en cas de subvention) soit déductible à la clôture de l'exercice.

Changement de la situation juridique de l'employeur

En cas de cession, de cessation, de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise, les déclarations afférentes à l'année en cours et à l'année précédente doivent être souscrites dans les 60 jours de la cession, de la cessation, de la procédure de sauvegarde ou du jugement.

Toutefois, le nouvel exploitant peut prendre à sa charge l'obligation incombant à l'ancien exploitant. L'engagement est annexé à la déclaration.

Ces dispositions sont également applicables en cas de décès de l'employeur. Dans ce cas, la déclaration est souscrite par les ayants droit du défunt dans les 6 mois du décès.

Dispositif de lissage

Depuis 2005, les employeurs ayant atteint ou dépassé le seuil de 20 salariés bénéficient d'un dispositif de lissage sur 6 années :

- ils sont dispensés du paiement de la participation pendant 3 ans,
- puis bénéficient d'une réduction dégressive pendant les 3 années suivantes (réduction de 75 % la 4ème année, 50 % la 5ème année puis de 25 % la 6ème année).

Ces dispositions ne s'appliquent pas :

- aux entreprises nouvelles qui emploient 20 salariés dès leur première année d'activité ;
- et lorsque l'accroissement de l'effectif résulte de la reprise ou de l'absorption d'une entreprise ayant employé 20 salariés ou plus au cours de l'une des 3 années précédentes. Dans ce cas, l'entreprise absorbante est redevable de la participation-construction dans les conditions de droit commun dès l'année au cours de laquelle l'effectif de 20 salariés est atteint ou dépassé.

Absence ou insuffisance d'investissement

En cas d'absence ou d'insuffisance d'investissement de l'employeur, ce dernier est redevable d'une cotisation à titre de sanction au taux de 2%.
Cotisation 2% = (Insuffisance d'investissement x 10 000/45) x 2%.