

## La contribution au fonds national d'aide au logement (Fnal)

La contribution au fonds national d'aide au logement ([Fnal](#)) est due par tous les employeurs, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Cette contribution assure le financement de l'allocation logement.

Le taux varie en fonction de l'effectif de l'entreprise. Le taux est fixé à :

- 0,10 % sur la part des rémunérations limitées au [plafond](#) de la [Sécurité sociale](#) pour les employeurs occupant moins de 50 salariés ;
- 0,50 % sur la totalité des rémunérations pour les employeurs occupant 50 salariés et plus.

### Bon à savoir

La loi relative à la croissance et à la transformation des entreprises du 22 mai 2019 (Pacte) a modifié le dispositif du Fnal au 1<sup>er</sup> janvier 2020 : les seuils d'assujettissement au Fnal ont été augmentés : moins de 50 et 50 et plus au lieu de moins de 20 et 20 salariés et plus.

La loi Pacte a également créé un dispositif général de neutralisation des effets de seuils qui s'applique au Fnal.

L'ordonnance n° 2019-770 du 17 juillet 2019 et le décret n° 2019-772 du 24 juillet 2019 ont transféré les dispositions relatives à la contribution Fnal au sein du code de la construction et de l'habitation.

## Le décompte des effectifs

L'effectif qui détermine le taux et l'assiette de la contribution correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente.

Pour en savoir plus sur le décompte des effectifs consultez [notre fiche dédiée](#).

### À savoir

Les rémunérations des salariés non pris en compte pour le calcul des effectifs ne sont pas exonérées de la contribution [Fnal](#).

Par exemple, les rémunérations des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation y sont soumises.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le taux de 0,50 % sur une rémunération déplafonnée ne s'applique qu'aux entreprises dont l'effectif est de 50 salariés et plus (au lieu de 20 et plus auparavant).

Cette mesure s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, aux effectifs calculés au moyen des données mensuelles 2019.

### Neutralisation des effets de seuils : nouveau dispositif issu de la loi Pacte

En cas de franchissement à la hausse : effectif de 50 salariés et plus

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les entreprises qui atteignent ou franchissent le seuil de 50 salariés bénéficient, pendant cinq années civiles consécutives, du maintien du Fnal au taux de 0,10 % sur la rémunération versée dans la limite du [plafond](#) de [Sécurité sociale](#). Toutefois, ce nouveau dispositif est applicable en 2020 sous certaines conditions exposées ici.

[Consulter les dispositions transitoires des mesures de neutralisation des effets de seuil.](#)

### À savoir

Le franchissement à la hausse du seuil d'effectif de 50 salariés n'est pris en compte que lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives.

Le franchissement de seuil est déterminé au moyen des données mensuelles de l'année civile précédente. L'application de ce dispositif ne concerne que les situations de franchissement de seuil à la hausse. Il ne s'applique donc pas aux créations d'entreprise avec d'emblée un effectif au moins égal à 50 salariés.

*Exemple :*

*Une entreprise qui atteint ou franchit le seuil de 50 salariés en 2020 (effectif calculé à partir des données mensuelles 2019) et maintient un effectif de 50 salariés et plus, jusqu'en 2024 (effectif calculé à partir des données mensuelles 2023), bénéficiera sur cette période de l'assujettissement au Fnal au taux de 0,10 %. En 2025, si son effectif (calculé à partir des données mensuelles de 2024) demeure supérieur ou égal à 50 salariés elle sera assujettie au Fnal au taux de 0,50 % sur une rémunération déplafonnée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.*

### En cas de franchissement à la baisse : effectif à moins de 50 salariés

Les entreprises qui franchissent à la baisse le seuil de 50 salariés ne seront pas assujetties au Fnal au taux de 0,50 % mais au taux de 0,10 % sur la rémunération versée dans la limite du plafond de Sécurité sociale.

### À savoir

La variation de l'effectif sous le seuil de 50 salariés est pris en compte dès la première année. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, en cas de nouveau franchissement de seuil à la hausse les entreprises pourront à nouveau bénéficier de la neutralisation du franchissement de seuil pendant cinq années civiles.

*Exemple :*

*Une entreprise de 55 salariés au 1<sup>er</sup> janvier 2020 (effectif calculé à partir des données mensuelles 2019) connaissant une variation d'effectif à la baisse en 2021 (49 salariés au 1<sup>er</sup> janvier 2021 calculé à partir des données mensuelles 2020), appliquera le taux de 0,10 % sur la rémunération versée dans la limite du plafond de Sécurité sociale en 2021. Par la suite, si en 2022, elle franchit à la hausse le seuil d'effectif (52 salariés au 1<sup>er</sup> janvier 2022, calculé à partir des données mensuelles de 2021), elle bénéficiera du nouveau dispositif de neutralisation de franchissement de seuil pendant 5 années civiles consécutives. Elle devra appliquer un taux de 0,50 % sur la rémunération déplafonnée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027, sous réserve :*

- d'avoir maintenu un effectif de 50 salariés et plus de 2023 à 2026 ;
- et que son effectif soit toujours au moins égal à 50 salariés à cette date (effectif calculé à partir des données mensuelles 2026).

### Dispositions transitoires des mesures de neutralisation des effets de seuil

Compte tenu du changement de seuil d'effectif applicable au Fnal et passé de 20 à 50 salariés au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le nouveau dispositif de neutralisation des effets de franchissement de seuils est apprécié dans les conditions suivantes.

#### Entreprises non bénéficiaires en 2019 du dispositif antérieur de neutralisation des effets de seuil

Cas 1 : une entreprise dont l'effectif est d'au moins 50 salariés en 2019 (effectif calculé au moyen des données mensuelles 2018) et 2020 (effectif calculé au moyen des données mensuelles 2019), soit déjà soumise au Fnal au taux de 0,50 % en 2019, sera assujettie à la contribution Fnal à 0,50 % en 2020.

Cas 2 : en revanche, une entreprise dont l'effectif atteint le seuil de 50 salariés en 2020 (effectif calculé au moyen des données mensuelles 2019) bénéficie du nouveau dispositif de neutralisation pendant 5 ans, même si elle était déjà assujettie en 2019 au taux de 0,50 %, en raison d'un effectif compris entre 20 et moins de 50 salariés (effectif calculé au moyen des données 2018).

## Entreprises bénéficiaires en 2019 du dispositif antérieur de neutralisation des effets de seuil

La nouvelle mesure de neutralisation du franchissement de seuils n'est pas applicable aux employeurs bénéficiaires de la précédente mesure de lissage au 31 décembre 2019.

Ces entreprises n'ont pas la possibilité de bénéficier du nouveau délai de 5 années civiles, y compris si 2019 est la dernière année d'application du précédent dispositif de lissage.

Néanmoins, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 (effectif calculé à partir des données mensuelles 2019), en cas de franchissement à la baisse du seuil de 50 salariés, l'entreprise sera assujettie au Fnal au taux de 0,10 % sur la rémunération versée dans la limite du plafond de Sécurité sociale.

Dans l'hypothèse d'un nouveau franchissement à la hausse du seuil de 50 salariés, elle pourra bénéficier de la mesure de neutralisation de 5 ans.

### Exemple :

Une entreprise dont l'effectif calculé au regard des données mensuelles 2019 est d'au moins 50 salariés, en principe soumise au Fnal au taux de 0,50 % depuis 2019 mais sous l'effet de l'ancien mécanisme de lissage, bénéficie de ce dispositif (taux à 0,10 %) jusqu'à son terme (du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2021).

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, le Fnal au taux de 0,50 % sera dû si l'effectif calculé au moyen des données mensuelles 2021 est d'au moins 50 salariés.

La nouvelle mesure de neutralisation de franchissement de seuil pendant 5 années civiles consécutives ne s'applique pas à cette situation.

Dans l'hypothèse où l'entreprise franchirait à la baisse, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le seuil de 50 salariés, elle ne serait plus assujettie au taux de 0,50 % mais à celui de 0,10 % sur la rémunération versée dans la limite du plafond de Sécurité sociale et pourrait, par la suite, en cas de nouveau franchissement à la hausse, bénéficier de la neutralisation pendant 5 années civiles.

## Bon à savoir

Pour le calcul de la [réduction générale](#), les employeurs bénéficient du coefficient de réduction générale applicable en fonction du taux de la contribution Fnal (0,10 % ou 0,50 %) qu'ils appliquent

## L'assiette

La contribution est assise sur la part des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations patronales d'assurance maladie affectées au financement des régimes de base de l'assurance maladie.

En cas d'application d'une base forfaitaire, c'est en principe cette base qui est prise en compte pour le [calcul du Fnal](#).

Cas particulier : l'aide au poste versée aux travailleurs handicapés accueillis au sein d'un Esat ou d'une entreprise adaptée n'est pas assujettie au [Fnal](#).

### Calcul du plafond - Fnal à 0,10 %

La valeur du [plafond](#) est celle retenue pour le calcul des cotisations d'assurance vieillesse.

### Salariés à employeurs multiples - Fnal à 0,10 %

La part de chaque employeur peut être calculée au prorata des rémunérations versées par chaque employeur dans la limite du plafond mensuel de la [Sécurité sociale](#).

L'employeur peut préférer la règle de l'abattement d'assiette pour temps partiel. Le salarié est traité comme s'il occupait un emploi à temps partiel au sein de chaque établissement.

Voir notre fiche sur le [plafond en cas d'employeurs multiples](#).

## Taux réduits

Pour les artistes, l'abattement de taux s'applique, y compris sur le Fnal dû par les employeurs de 50 salariés et plus.

## Employeurs affiliés à une caisse de congés payés

Le paiement du Fnal, dû sur les indemnités de congés payés versées par les caisses de congés payés, est de la responsabilité des employeurs affiliés à ces caisses.

Les employeurs s'acquittent de ce paiement par une majoration de 11,5 % des contributions Fnal dont ils sont redevables au titre des rémunérations qu'ils versent à l'ensemble de leurs salariés. En pratique, c'est l'assiette de la contribution Fnal qui doit être majorée de 11,50 %.

Sous conditions, l'employeur peut appliquer une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels à l'assiette des cotisations de Sécurité sociale de certains salariés. Lorsque l'employeur applique cette déduction forfaitaire, la majoration de 11,50 % s'applique compte tenu de la rémunération brute abattue, après réintégration des éventuels remboursements de frais professionnels.

# Les modalités déclaratives

## Employeurs de moins de 50 salariés

La contribution au Fnal au taux de 0,10 %, calculée sur les salaires plafonnés, est déclarée à l'aide du code type de personnel (CTP) 332 « Fnal plafonné » y compris par les employeurs du secteur public.

Les employeurs d'artistes du spectacle et de mannequins bénéficient d'une réduction du taux de cette contribution Fnal. Celle-ci est déclarée à l'aide du CTP 334 au taux de 0,07 %.

## Employeurs de 50 salariés et plus

La contribution au Fnal au taux de 0,50 % calculée sur le montant total des rémunérations est déclarée avec le CTP 236 « Fnal totalité » y compris pour les employeurs du secteur public.

Les employeurs d'artistes du spectacle et de mannequins bénéficient d'une réduction du taux de cette contribution Fnal. Celle-ci est déclarée à l'aide du CTP 316 « Fnal artistes » au taux de 0,35 %.

## Cas particuliers des entreprises affiliées aux caisses de congés payés

Dans certaines professions à travail discontinu (BTP, manutention des ports...), des « caisses de congés payés » se substituent à l'employeur pour le paiement des indemnités de congés payés.

Ces caisses acquittent auprès de l'Urssaf les cotisations salariales et patronales de [Sécurité sociale](#), ainsi que la [CSG](#) et la [CRDS](#) dues sur ces indemnités.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, les employeurs doivent s'acquitter directement à l'Urssaf des contributions relatives au versement mobilité et au Fnal par le biais d'une majoration de 11,5 % sur les contributions dont ils sont redevables :

- Fnal employeurs de moins de 50 salariés : CTP 332 ;
- Fnal employeurs de 50 salariés et plus : CTP 236.

Source URSSAF : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-taux-de-cotisations/la-contribution-au-fonds-nationa.html>