

COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE BASES DE COTISATIONS - ASSIETTE MAXIMALE

DÉTERMINATION DU PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE APPLICABLE

Certaines cotisations sont calculées dans une limite fixée chaque année par décret avec effet au **1^{er} janvier** de l'année qui suit la date de sa publication.

Article D. 242-16 du Code de la Sécurité sociale

À compter de l'année 1997, une seule valeur est fixée au **1^{er} janvier** pour l'ensemble de l'année (au lieu de deux comme précédemment).

Sont soumises à cotisations plafonnées, les cotisations :

- d'assurance vieillesse : **6,85 %** (part salariale) et **8,50 %** (part patronale) ;
- au FNAL (Fonds National d'Aide au Logement) : **0,10 %** ;
- au FNAL supplémentaire pour les employeurs d'au moins **20** salariés : **0,40 %** ;
- d'assurance chômage.

☞ *Le versement transport est assis sur la totalité du salaire depuis le 1^{er} avril 1993.*

Le plafond à retenir est fonction de la périodicité de la paie : trimestre, mois, quinzaine, semaine, journée.

Cass. soc. des 24 mai 1989 et 5 mars 1992

Lorsque la période à laquelle s'applique le règlement de la rémunération est exprimée en heures, le plafond applicable à la paye est égal au :

Plafond mensuel X nombre d'heures 151,67

PLAFOND POUR les années 2014 et 2015

Périodicité	En euros 2014	En euros 2015
Année	37 548	38 040
Trimestre	9 387	9 510
Mois	3 129	3 170
Quinzaine	1 565	1 585
Semaine	722	732
Jour	172	174
Heure	23	24
<i>(durée du travail inférieure à 5 heures)</i>		

Ainsi, pour un agent payé à la journée (bulletin de paie établi pour une journée de travail), le plafond applicable est le plafond journalier. L'employeur peut également opter pour un plafond calculé au 30^e.

Les cotisations plafonnées sont calculées à titre provisionnel et donnent lieu à régularisation.

Elles sont calculées en fonction du plafond applicable suivant la périodicité de la paie : trimestre, mois, quinzaine, décade, semaine, journée, heure.

Le plafond applicable est celui correspondant à la périodicité de paiement des rémunérations, peu importe la périodicité d'établissement des bulletins de paie.

Exemple

Lorsque le versement du salaire est effectué une fois par mois, le plafond applicable est le plafond mensuel, même si le bulletin de paie est établi pour des périodes de travail inférieures (vacation).

Cass. soc. 13 mars 1997 - Assoc. Paris et son Histoire c/URSSAF de Paris

DÉCALAGE DE LA PAIE

Il s'agit de l'hypothèse où l'employeur verse les rémunérations de ses salariés, non pas en fin de mois, mais au début du mois suivant.

Plafond de Sécurité sociale à retenir

Le plafond de Sécurité sociale à retenir est celui correspondant à la date de versement du salaire.

En cas de changement d'année, les nouvelles valeurs du plafond s'appliquent aux rémunérations versées à compter du premier janvier de l'année, quelle que soit la période à laquelle se rapportent ces rémunérations.

Lorsque les employeurs ne versent pas les salaires en fin de mois, mais au début du mois suivant la période de paie concernée le plafond de Sécurité sociale à retenir est celui correspondant à la date de versement du salaire, sauf en cas de rattachement des rémunérations à la période de paie (on tiendra compte, dans ce cas, du plafond et des taux de cotisations correspondant à la période de paie et non à la date de versement des rémunérations).

Seuls les établissements de moins de 9 salariés ont la possibilité de rattacher les rémunérations à la période de la paie.

Article R. 243-6-1 du Code de la Sécurité sociale

Établissements de plus de 9 salariés ou de moins de 9 salariés n'optant pas pour le rattachement prévu à l'article R. 243-6-1 du Code de la Sécurité sociale

Exemple

Salaires versés le 5 du mois suivant.

Régularisation de l'année 2015 :

Période d'emploi : 1^{er} décembre 2014 au 30 novembre 2015.

Salaires versés : 5 janvier 2015 au 5 décembre 2015.

Plafond régularisateur :

Paies de décembre 2014 à novembre 2015 : $12 \times 3\,170 \text{ €} = 38\,040 \text{ €}$.

Cas particuliers

À titre dérogatoire, lorsque les établissements pratiquent le décalage constant de la paie, il n'y a pas d'incidence particulière.

Le plafond des cotisations correspondant à la période de travail peut s'appliquer aux rémunérations décalées, à partir du moment où la paie est versée dans les dix premiers jours de l'année n + 1.

Établissements de moins de 9 salariés optant pour le rattachement prévu à l'article R. 243-6-1 du Code de la Sécurité sociale

Il est possible pour les établissements de moins de 9 salariés d'opter pour le rattachement des taux et plafonds en vigueur à la période de travail et non à la date de versement des rémunérations.

Exemple

Établissement de 8 agents - Salaires versés le 5 du mois suivant.

Régularisation de l'année 2015 :

Période d'emploi : 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015.

Versement des salaires : du 10 février 2015 au 10 janvier 2016.

Plafond régularisateur :

Paies de janvier à juin 2015 : 3 170 € x 6 = 19 020 €

Paies de juillet à décembre 2015 : 3 170 € x 6 = 19 020 €

Soit un total de 38 040 €.

PAIES IRRÉGULIÈRES

Décomposition des périodes

Lorsque la rémunération est réglée à des intervalles autres que mensuels, le calcul des cotisations s'effectue dans la limite de la somme obtenue, en décomposant la période à laquelle s'applique le règlement de la rémunération en mois, quinzaine, semaine, jour.

Article R. 242-2 du Code de la Sécurité sociale

Exemple

Travail du 1^{er} janvier 2015 au 18 mars 2015.

Plafond à retenir :

Plafond mensuel de janvier et février 2015

: 3 170 € x 2 = 6 340 €

Plafond à la quinzaine pour la période du 1^{er} au 15 mars 2015

: 1 585 €

Plafond journalier pour les 14, 15 et 16 mars 2015

: 174 € x 3 = 522 €

Soit un plafond à retenir sur la période totale de 8 447 €.

Calcul en 30^e

Lorsque la période à laquelle se rapporte la rémunération est exprimée en jours, l'employeur peut également opter pour un calcul du plafond en 30^e.

Lorsque la période rémunérée est exprimée en jours, le plafond de cotisations applicable à cette période peut être déterminé en multipliant le plafond mensuel de la Sécurité sociale par autant de trentièmes que comporte de jours ouvrables ou non ouvrables la période, dans la limite de 30/30.

Exemple

Pour une période rémunérée du 14/10/2015 au 29/10/2015, soit 16 jours, le plafond pourra être déterminé en retenant le plafond mensuel multiplié par 16/30 soit : $3\,170 \times 16/30 = 1\,690,67$ €.

Le recours à cette modalité de calcul du plafond est une possibilité pour l'employeur qui peut utiliser l'une ou l'autre des méthodes.

Périodes exprimées en heures

Pour les périodes rémunérées exprimées en heures, l'article R. 242-2 alinéa 3 du Code de la Sécurité sociale dispose que le plafond de cotisations est déterminé en multipliant le plafond mensuel de la Sécurité sociale par le nombre d'heures de la période divisé par 151,67.

Exemple

Pour une période rémunérée de 70 heures, le plafond pourra être déterminé en retenant le plafond mensuel multiplié par 70/151,67 soit : $3\,170 \text{ €} \times 70/151,67 = 1\,463,04$ €.

Décret n° 2004-890 du 26 août 2004

Lettre-circulaire ACOSS n° 2004-136 du 8 octobre 2004

PLAFOND EN CAS D'ABSENCE EN COURS DE MOIS

En cas de maladie ou d'accident, lorsque le salarié ne perçoit qu'une partie de sa paie, le plafond ne subit de ce fait aucune réduction.

Le plafond applicable demeure celui correspondant à la périodicité de la paie.

Lorsque l'employeur maintient tout ou partie la rémunération, le montant des prestations en espèces de la Sécurité sociale, perçu par l'assuré ou déduit par l'employeur de la rémunération normale, doit être déduit de la base brute de calcul des cotisations.

Ainsi, lorsque les agents contractuels bénéficient en fonction de leur ancienneté, d'un maintien à plein traitement ou à demi-traitement, les prestations en espèces doivent apparaître en retenue pour la détermination de la base brute soumise à cotisation.

Exemple

Un agent est en congé maladie du 15 avril 2015 au 12 mai 2015, les plafonds de Sécurité sociale seront de :

- 3 170 € pour le mois d'avril ;
- 3 170 € pour le mois de mai.

RAPPELS DE SALAIRE OU SOMMES VERSÉES OCCASIONNELLEMENT

Les éléments de rémunération, versés occasionnellement à des intervalles irréguliers, ou à des intervalles différents de la périodicité des paies sont, pour le calcul des cotisations, lorsqu'ils sont versés en même temps qu'une paie, ajoutés à celle-ci et, lorsqu'ils sont versés dans l'intervalle de deux paies, ajoutés à la paie suivante, sans qu'il soit tenu compte de la période de travail à laquelle ils se rapportent.

Circulaire ministérielle n° 36 S-S du 15 avril 1953 - JO du 16 avril
Article R. 242-2 du Code de la Sécurité sociale

Lorsqu'un élément ou accessoire de salaire est versé occasionnellement en même temps que la paie habituelle, il doit être ajouté à cette paie.

Article R. 242-2 du Code de la Sécurité sociale

Si cet élément de salaire est versé à l'initiative de l'employeur dans l'intervalle de deux paies, il faut l'ajouter à la paie suivante.

NEUTRALISATION DE PLAFOND

Absence du salarié entre deux échéances de paie (suspension du contrat de travail)

Le plafond de Sécurité sociale est neutralisé lorsque l'agent :

- est absent entre deux échéances de paie (un mois entier) ;
- ne bénéficie pas d'un maintien de traitement par l'employeur, ni d'indemnité de prévoyance versée en vertu d'un contrat financé pour partie par l'employeur.

Article R. 243-11, alinéa 5 du Code de la Sécurité sociale

Exemple

Congé sans solde non rémunéré du 25 mai au 8 juillet 2015. Les salaires sont payés à la fin de chaque mois.

Plafond de mai : 3 170€

Plafond de juin : 0

Plafond de juillet : 3 170 €

Si l'agent avait été absent du 4 juin au 26 juillet 2014, aucune réduction de plafond n'aurait eu lieu.

☞ *En cas de maintien total ou partiel de la rémunération, le plafond n'est pas réduit. Dans ce cas, le plafond applicable reste celui qui correspond à la périodicité de la paie.*

Article R. 243-11 du Code de la Sécurité sociale

☞ *Les plafonds ne sont pas réduits en cas d'absence lorsque le salarié perçoit des allocations complémentaires maladie de l'employeur.*

Cas particulier

La neutralisation ne peut être effectuée en cas de versement d'allocations complémentaires par un tiers (sauf période d'absence indemnisée par la Caisse Nationale de Prévoyance des Ouvriers du bâtiment et des travaux publics).

Lettre-circulaire ACOSS du 20 mars 1972

Exemple

Organismes de prévoyance.

Toutefois, le versement de primes, gratifications ou rappels de salaire, qui ne sont pas destinés à rémunérer cette période, de même que le maintien des avantages en nature habituels, ne font pas obstacle à la neutralisation du plafond.

Lettre-circulaire ACOSS du 25 juin 1972

EMBAUCHE, LICENCIEMENT OU DÉPART VOLONTAIRE EN COURS D'ANNÉE

En cas d'embauche ou de départ en cours de mois, le plafond est constitué par l'addition d'autant de trentièmes du plafond mensuel qu'il y a de jours ouvrables et non ouvrables de présence du salarié.

Article R. 243-11 du Code de la Sécurité sociale

Exemples

1. Agent entré le 12 avril 2015

Plafond d'avril : $3\,170 \times 19/30 = 2\,007,67\text{€}$

Fin de contrat le 23 juillet 2015

Plafond de juillet : $3\,170 \times 23/30 = 2\,430,33\text{€}$

2. Agent entré le 15 février 2015

Plafond du mois de février : $3\,170 \times 14/30 = 1\,479,33\text{€}$

RÉGULARISATION DES COTISATIONS PLAFONNÉES

RÉGULARISATION ANNUELLE

Principe

À l'expiration de chaque année civile, l'employeur doit, le cas échéant, acquitter la différence entre :

- le montant des cotisations, calculé sur les rémunérations qui ont été payées à chaque salarié ou assimilé, entre le premier et le dernier jour de l'année considérée (dans la limite du plafond annuel de Sécurité sociale) ;

et

- le montant des cotisations qui ont été précédemment versées au vu des bordereaux mensuels ou trimestriels.

☞ *Le versement régularisateur a lieu uniquement lorsque la comparaison entre ces deux sommes fait apparaître une différence.*

Détermination de la rémunération du salarié

La rémunération du salarié est déterminée du premier janvier de l'année (ou depuis la date d'embauche du salarié) jusqu'au 31 décembre (ou jusqu'à la date de départ du salarié).

Détermination du plafond régularisateur

Il est égal à l'addition des plafonds périodiques applicables à chaque paie effectuée dans l'année civile. Il faudra tenir compte, le cas échéant, des cas de réductions du plafond.

Le plafond de l'année peut être réduit dans les cas suivants :

- absence non rémunérée entre deux échéances de paie ;
- embauche, licenciement, départ volontaire en cours d'année ;
- périodes de congés payés et de chômage intempéries indemnisées par une caisse de congés payés.

Le versement régularisateur doit être effectué au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, en même temps que la production de la Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS-U).

Exception

Lorsque le salarié est licencié ou démissionne en cours d'année, le versement régularisateur est acquitté en même temps que les cotisations afférentes à la dernière paie.

☞ *La régularisation vise uniquement les cotisations dont l'assiette est limitée au plafond, à savoir :*

- les cotisations d'assurance vieillesse ;
- les cotisations au FNAL (Fonds National d'Aide au Logement - 0,10 % et FNAL supplémentaire pour les employeurs d'au moins 20 salariés : 0,40 %).

BASE DE LA RÉGULARISATION ANNUELLE

Elle résulte de la comparaison entre :

- la rémunération brute annuelle du salarié ;

ou

- le plafond régularisateur : ce plafond est égal à la somme des plafonds périodiques applicable à la rémunération ;

et

- le montant soumis à cotisations plafonnées durant l'année.

■ 1^{er} cas

L'agent perçoit une rémunération annuelle supérieure au plafond de régularisation.

Son traitement mensuel a été constamment supérieur au plafond mensuel.

Dans cette hypothèse, aucune régularisation n'est à effectuer car les cotisations ont été acquittées chaque mois dans la limite du plafond mensuel.

Exemple

Un agent perçoit en 2015 : 3 200 € par mois.

Il cotisera, tous les mois, à hauteur du plafond mensuel à savoir : 3 170 €.

L'addition des cotisations versées mensuellement correspond au plafond régularisateur :

$3\,170 \times 12 = 38\,040$ €.

■ 2^e cas

L'agent perçoit une rémunération mensuelle inférieure au plafond mensuel de Sécurité sociale.

Dans ce cas, aucune régularisation n'est à effectuer puisque le salarié a cotisé chaque mois dans la limite de son salaire.

Exemple

Agent percevant : 2 000 € par mois.

$2\,000 \times 12 = 24\,000$ €.

Les cotisations plafonnées portent sur le montant du salaire annuel (24 000 €).

■ 3^e cas

La rémunération de l'agent varie au-dessus et en dessous du plafond mensuel de Sécurité sociale.

Dans ce cas, la régularisation s'effectue de la façon suivante :

1 - Salaire annuel > plafond de régularisation :

versement régularisateur = (plafond de régularisation - montant soumis à cotisations plafonnées durant l'année) x taux des cotisations plafonnées.

Exemple

Un agent présent durant toute l'année perçoit les éléments suivants :

- de janvier à mai 2015 : 2 300 € bruts par mois ;
- en juin 2015 : 4 300 € ;
- de juillet à novembre 2015 : 2 300 € par mois ;
- en décembre 2015 : 7 500 €.

Bases de cotisations avant régularisation (régularisation annuelle)

Mois	Salaire brut mensuel (€)	Cumul salaires bruts	Plafonds théoriques mensuels	TA mensuelle	Cumul TA	TB
Janvier	2 300	2 300	3 170	2 300	2 300	0
Février	2 300	4 600	3 170	2 300	4 600	0
Mars	2 300	6 900	3 170	2 300	6 900	0
Avril	2 300	9 200	3 170	2 300	9 200	0
Mai	2 300	11 500	3 170	2 300	11 500	0
Juin	4 300	15 800	3 170	3 170	14 670	1 130
Juillet	2 300	18 100	3 170	2 300	16 970	0
Août	2 300	20 400	3 170	2 300	19 270	0
Septembre	2 300	22 700	3 170	2 300	21 570	0
Octobre	2 300	25 000	3 170	2 300	23 870	0
Novembre	2 300	27 300	3 170	2 300	26 170	0
Décembre	7 500	34 800	3 170	3 170	29 340	4 330
Total	34 800		38 040	29 340		5 460

Assiette du versement régularisateur : $38\,040 - 29\,340 = 8\,700$ €.

Le versement régularisateur ne peut être effectué que dans la limite de la tranche B existante soit 5 460 €.

En décembre, la TA sera donc de $3\,170 + 5\,460 = 8\,630$ € et la TB de $4\,371 - 5\,542 = -1\,130$ €.

2 - Salaire annuel < plafond de régularisation :

Versement régularisateur : salaire annuel - montant soumis à cotisations plafonnées durant l'année.

Exemple

Un salarié perçoit 2 000 € par mois. Il perçoit au cours des mois de juillet et décembre une prime de 1 200 €.

Mois	Salaire brut mensuel (€)	Cumul salaires bruts	Plafonds théoriques mensuels	TA mensuelle	TB
Janvier	2 000	2 000	3 170	2 000	0
Février	2 000	4 000	3 170	2 000	0
Mars	2 000	6 000	3 170	2 000	0
Avril	2 000	8 000	3 170	2 000	0
Mai	2 000	10 000	3 170	2 000	0
Juin	2 000	12 000	3 170	2 000	0
Juillet	3 200	15 200	3 170	3 170	30
Août	2 000	17 200	3 170	2 000	0
Septembre	2 000	19 200	3 170	2 000	0
Octobre	2 000	21 200	3 170	2 000	0
Novembre	2 000	23 200	3 170	2 000	0
Décembre	3 200	26 400	3 170	3 170	30
Total	26 400		38 040	26 340	160

Assiette du versement régularisateur : $26\,400 - 26\,340 = 60$ € (TA).

En décembre, la TA sera de $3\,170 + 60 = 3\,230$ € et la TB de $30 - 60 = -30$ €.

EXCEPTIONS À LA RÉGULARISATION ANNUELLE

L'article R. 243-12 du Code de la Sécurité sociale exclut du champ d'application de la régularisation annuelle :

- les travailleurs à domicile ;
- les travailleurs pour lesquels les cotisations ou les bases de calcul sont fixées forfaitairement (apprentis, formateurs occasionnels...).

L'exception à la régularisation annuelle vise également les travailleurs dont les cotisations font l'objet d'un taux réduit.

Il s'agit des artistes du spectacle, des journalistes, des médecins et chirurgiens-dentistes occupés à temps partiel par plusieurs employeurs.

RÉGULARISATION PROGRESSIVE

L'article R. 243-10 du Code de la Sécurité sociale prévoit la possibilité pour les entreprises, de procéder à une régularisation progressive des cotisations plafonnées.

Cette option permet d'éviter une régularisation trop importante en fin d'année.

Selon l'article R. 243-10 du Code de la Sécurité sociale,

“Les employeurs peuvent toutefois procéder à la régularisation progressive des cotisations d'une paie à l'autre en faisant masse, à chaque échéance de cotisations, des rémunérations payées depuis le premier jour de l'année ou à dater de l'embauche, si elle est postérieure et en calculant les cotisations sur la partie de cette masse qui ne dépasse pas la somme des plafonds périodiques applicables lors du versement des rémunérations”.

Les bases de cotisations plafonnées s'établissent chaque mois en comparant les éléments suivants :

- cumul des rémunérations ;
- cumul des plafonds périodiques.

Les bases de cotisations plafonnées sont limitées chaque mois :

- au cumul de plafonds (si le cumul de plafonds est < au cumul des salaires) ;
- au cumul des salaires (si le cumul des salaires est > au cumul des plafonds).

Exemple

Un agent présent durant toute l'année 2014 perçoit les salaires suivants :

Mois	Salaire	Salaires cumu- lés	Plafond mensuels	Plafonds Cumulés	Cumul TA	TA réelle	TB	Cumul TB
Janvier	3 200	3 200	3 129	3 129	3 129	3 129	71	71
Février	3 000	6 200	3 129	6 258	6 200	3 071	-71	0
Mars	2 500	8 700	3 129	9 387	8 700	2 500	0	0
Avril	3 100	11 800	3 129	12 516	11 800	3 100	0	0
Mai	2 800	14 600	3 129	15 645	14 600	2 800	0	0
Juin	2 600	17 200	3 129	18 774	17 200	2 600	0	0
Juillet	3 100	20 300	3 129	21 903	20 300	3 100	0	0
Août	2 500	22 800	3 129	25 032	22 800	2 500	0	0
Septembre	2 500	25 300	3 129	28 161	25 300	2 500	0	0
Octobre	2 500	27 800	3 129	31 290	27 800	2 500	0	0
Novembre	2 500	30 300	3 129	34 419	30 300	2 500	0	0
Décembre	8 300	38 600	3 129	37 548	37 548	7 248	1 052	1 052

Le cumul TA est égal au :

- cumul des plafonds théoriques lorsque le cumul des plafonds est $<$ au cumul des salaires ;
- cumul des salaires lorsque le cumul des salaires est $<$ au cumul des plafonds théoriques.

TA réelle :

- cumul TA (m) - cumul TA (m-1).

Exemple

Cumul TA (février) - cumul TA (janvier).

TB :

- salaire - TA réelle.

ASSIETTE DE COTISATION POUR LE SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

Jusqu'en novembre 2007 le prorata de plafond applicable s'appliquait à l'ensemble des salariés à temps partiel indépendamment de la nature juridique de l'employeur.

Pour le calcul des cotisations patronales et salariales plafonnées, les employeurs de salariés à temps partiel peuvent bénéficier d'un abattement d'assiette. Cet abattement est également applicable pour la cotisation FNAL.

Lettre ministérielle du 20 janvier 1987 et lettre-circulaire ACOSS n° 87-16 du 26 janvier 1987

L'abattement d'assiette peut être appliqué aux salariés à temps partiel visés à l'article L. 212-4-2 du Code du travail.

Lettre-circulaire ACOSS n° 2004-136 du 8 octobre 2004

Cette circulaire ACOSS exclut de façon explicite les salariés cadres régis par une convention de forfait en jours du bénéfice de l'abattement d'assiette. Lorsque l'entreprise ne peut présumer en début d'année que la rémunération du poste à temps plein sera au moins égale au plafond, l'abattement peut être effectué en fin d'année.

Toutefois, en cas d'accord entre l'entreprise et le salarié, les cotisations plafonnées peuvent être calculées sans réduction de plafond.

Lettre-circulaire ACOSS n° 86-57 du 16 décembre 1986 - JO du 18 janvier 1987

Article L. 242-9 du Code de la Sécurité sociale

L'article L 242-8 du Code de la Sécurité sociale prévoit que l'abattement d'assiette s'applique uniquement aux salariés à temps partiel :

- dont la rémunération du poste à temps plein est supérieure au plafond de la Sécurité sociale ;
- et qui exercent pour le compte des employeurs suivants :
 - les entreprises industrielles, commerciales et agricoles, (y compris les établissements publics administratifs et industriels et commerciaux),
 - les offices publics et ministériels,
 - les professions libérales,
 - les sociétés civiles,
 - les syndicats professionnels,
 - et les associations de quelque nature que ce soit.

Depuis le 8 novembre 2007, si l'employeur ne rentre pas dans une de ces catégories d'employeurs, l'abattement d'assiette sur la rémunération des agents à temps partiel ne peut plus être pratiqué.

CONDITIONS POUR L'ABATTEMENT

Le contrat de travail doit être écrit. À défaut, il faudra apporter la preuve que le contrat de travail est bien à temps partiel pour appliquer l'abattement d'assiette.

Cass. soc. du 19 septembre 1991 n° 89-14573 Bull. civ. V, p. 233

L'abattement n'est pas applicable pour un gérant minoritaire de SARL, dès lors que l'intéressé est exclusivement rémunéré en qualité de gérant et n'exerce aucune activité technique distincte de son mandat.

CA Paris 1^{er} mars 1995 18^e ch. - URSSAF de Paris c/ SARL Judens et autres

Par ailleurs, une condition de rémunération doit être remplie :

L'abattement ne peut être opéré que dans le cas où la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait occupé son emploi à temps complet, aurait été supérieure au plafond applicable, pour la période considérée du calcul des cotisations de Sécurité sociale.

Article R. 242-7 du Code de la Sécurité sociale

Lorsque la rémunération du poste à temps plein ne dépasse le plafond que certains mois de l'année, l'abattement est effectué si le salaire annuel global est supérieur au plafond annuel. Cet abattement est applicable à des négociateurs immobiliers percevant une rémunération composée d'un fixe et de commissions variables, dès lors qu'il est possible de déterminer le montant de la rémunération qu'auraient perçue ces salariés pour une même activité à temps plein.

Cass. soc. du 9 février 1995 - Société Immobilière Bernard Teilland c/ URSSAF de Grenoble

L'agent doit, par ailleurs, exercer une activité à temps partiel. La notion de temps partiel est définie à l'article L. 3123-1 du Code du travail. Selon cet article, sont considérés comme salarié à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou lorsque celle-ci est inférieure à la durée conventionnelle.

Il semble que la jurisprudence ne reconnaisse pas l'application de cet abattement aux agents non titulaires d'un établissement public du fait que le temps partiel est régi par des dispositions spécifiques et non par l'article L. 3123-1 du Code du travail.

Cass. 2^e civ. N° 06-19-009 du 8 novembre 2007 – AFSSAPS c/ URSSAF de Paris et Région parisienne

Salariés exclus du droit à abattement

Sont exclus du droit à abattement :

- les salariés pour lesquels les cotisations sont calculées en appliquant :
 - des taux réduits (médecins, ...) ou spécifiques (VRP à cartes multiples),
 - des assiettes forfaitaires de cotisations (assistantes maternelles...),
- les salariés intérimaires ;
- les salariés en chômage partiel ;
- les salariés dont la rémunération est constituée en tout ou partie de pourboires ;

Lettre-circulaire ACOSS n° 86-57 du 16 décembre 1986

- les salariés régis par une convention de forfait en jours.

Calcul de l'abattement d'assiette

L'abattement d'assiette s'applique uniquement sur les cotisations plafonnées. Il s'agit :

- de la cotisation d'assurance vieillesse : **6,85** % (part salariale) et **8,50** % (part patronale) ;
- de la cotisation FNAL : **0,10** % (part patronale) ;
- de la contribution supplémentaire FNAL à **0,40** % pour les employeurs d'au moins **20** salariés ;
- des cotisations d'assurance chômage (parts patronale et salariale) ;
- des cotisations de retraite complémentaire (parts patronale et salariale).

L'abattement doit être effectué lors de chaque paie.

Article R. 242-7 du Code de la Sécurité sociale

Toutefois, si l'employeur ne peut pas prévoir que la rémunération annuelle du poste à temps plein prise en compte sera au moins égale au plafond annuel, l'abattement ne pourra être appliqué qu'en fin d'exercice, au moment de la régularisation annuelle.

Détermination du plafond réduit

$$\frac{\text{Salaire à temps partiel} \times \text{Plafond}}{\text{Salaire à temps complet}}$$

Reconstitution du salaire à temps complet

Éléments de rémunération

Doivent être pris en compte tous les éléments de rémunération entrant, en application de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, dans l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale.

Durée du travail

Aux termes de l'article R. 242-7 alinéa 2 du Code de la Sécurité sociale, la durée de travail prise en compte correspond à la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, à la durée conventionnelle fixée pour la branche ou l'entreprise ou à la durée applicable dans l'établissement, exprimée en jours ou en heures. La formule de calcul de la rémunération à temps complet d'un salarié à temps partiel s'établit donc comme suit :

$$\frac{\text{Rémunération temps partiel} \times \text{Durée légale}}{\text{Nombre d'heures rémunérées pour la même période}}$$

Exemple

Un salarié perçoit 2 600 € pour 120 heures par mois (taux horaire : 20,83 €/ Salaire temps plein : 3 286,18 €).

Son horaire de travail étant à temps partiel et sa rémunération supérieure au plafond de Sécurité sociale, l'entreprise peut pratiquer l'abattement d'assiette.

Mois de janvier 2014 :

$$TA = \frac{2\,600,00}{3\,286,18} \times 3\,170 = 2\,508,08 \text{ €}$$

$$TB = 2\,600,00 - 2\,508,08 = 91,92 \text{ €}$$

Il s'agit du plafond applicable à la période de paie considérée. Lorsque le travail à temps partiel débute ou s'achève en cours de mois, il faut substituer au plafond applicable à la périodicité de la paie, le plafond réduit correspondant au nombre de jours de travail compris dans la période de présence.

Exemple

Salarié embauché le 12 juin 2015

Horaire à temps partiel : 32 heures (hebdomadaires)

Salaire (du 12 au 30 juin) : 2 000 €

Salaire théorique (sur la même période) temps plein : $2\,000 \times 35/32 = 2\,187,50 \text{ €}$

Plafond réduit : $19/30 \times 3\,170 = 2\,007,67 \text{ €}$

Assiette réduite : $2\,000/2\,187,50 \times 2\,007,67 = 1\,835,58 \text{ €}$

Abattement : $2\,000 - 1\,835,58 = 164,42 \text{ €}$

Pour la détermination du salaire à temps partiel, il faut intégrer tous les éléments normalement soumis à cotisations de Sécurité sociale (avantages en nature, allocations, indemnités, primes, heures complémentaires).

Le salaire à temps complet est la rémunération que le salarié aurait perçue à temps complet, y compris les primes.

Pour que l'abattement soit applicable, il faut que la rémunération du poste à temps complet soit supérieure au plafond applicable à la paie considérée.

La rémunération prise en compte correspond à l'emploi à temps plein de même qualification, assortie des avantages et accessoires qui s'y attachent (prime d'ancienneté, 13^e mois, ...).

En revanche, les heures complémentaires effectuées par le salarié à temps partiel ne sont pas prises en compte pour la détermination du salaire à temps plein.

À défaut d'emploi à temps complet de qualification identique, il convient de reconstituer fictivement la rémunération à partir de l'équation suivante :

$$\frac{\text{Salaire à temps partiel} \times \text{durée hebdomadaire du travail dans l'établissement}}{\text{durée hebdomadaire du travail à temps partiel}}$$

La régularisation annuelle peut être effectuée :

- en fin d'année en déterminant le plafond réduit selon l'une des méthodes suivantes :
- totalisation des plafonds réduits appliqués au cours de l'année, lors de chaque paie.

La régularisation est également effectuée en cas de travail à temps partiel et de travail à temps plein au cours d'une même année, en tenant compte des différents plafonds applicables au cours de chaque période.

- calcul du plafond annuel réduit suivant la même règle qu'en cours d'année :

$$\frac{\text{Rémunération de la période} \times \text{plafond de la période à temps partiel}}{\text{Rémunération de la période à temps plein}}$$

- soit progressivement en tenant compte du cumul des rémunérations du poste à temps partiel et des rémunérations du poste à temps plein.

RÉGULARISATION PROGRESSIVE

Régularisation de cotisations avec prorata de plafond pour le temps partiel

Mois	Salaires	Salaires cumulés	Plafond mensuel	Plafonds cumulés	Cumul TA	TA réelle	TB	Cumul TB
Janvier	2 250,00	2 250,00	2 219,00	2 219,00	2 219,00	2 219,00	31,00	31,00
Février	3 200,00	5 450,00	3 170,00	5 589,00	5 589,00	3 170,00	30,00	61,00
Mars	100,00	5 550,00	0	5 589,00	5 589,00	0	100,00	161,00
Avril	2 000,00	7 550,00	3 170,00	8 559,00	7 550,00	2 161,00	- 161,00	0
Mai	3 600,00	11 150,00	3 170,00	11 729,00	11 150,00	3 600,00	0	0
Juin	3 600,00	14 750,00	3 170,00	14 899,00	14 750,00	3 600,00	0	0
Juillet	2 650,00	17 400,00	3 170,00	18 069,00	17 400,00	2 650,00	0	0
Août	2 742,86	20 142,86	2 536,00	20 605,00	20 142,86	2 742,86	0	0
Septembre	2 742,86	22 885,72	2 536,00	23 141,00	22 885,72	2 742,86	0	0
Octobre	2 742,86	25 628,58	2 536,00	25 677,00	25 628,58	2 742,86	0	0
Novembre	2 742,86	28 371,44	2 536,00	28 213,00	28 213,00	2 584,42	158,44	158,44
Décembre	2 742,86	31 114,30	2 536,00	30 749,00	30 749,00	2 536,00	206,86	365,30

Agent recruté le 11 janvier 2015 sur un TIB de **3 200 €**. Absence maladie du 1^{er} mars au 30 avril inclus.

Rappel de traitement du mois de janvier de **100 €** versé en mars. Prime de **400 €** versée en mai et juin.

Retenue pour grève de **5 jours** en juillet. Passage à temps partiel à **80 %** à compter du 1^{er} août.

Régularisation de cotisations sans prorata de plafond pour le temps partiel

Mois	Salaires	Salaires cumulés	Plafond mensuel	Plafonds cumulés	Cumul TA	TA réelle	TB	Cumul TB
Janvier	2 250,00	2 250,00	2 219,00	2 219,00	2 219,00	2 219,00	31,00	31,00
Février	3 200,00	5 450,00	3 170,00	5 389,00	5 389,00	3 170,00	30,00	61,00
Mars	100,00	5 550,00	0	5 389,00	5 389,00	0	100	161,00
Avril	2 000,00	7 550,00	3 170,00	8 559,00	7 550,00	2 161,00	- 161,00	0
Mai	3 600,00	11 150,00	3 170,00	11 729,30	11 150,00	3 600,00	0	0
Juin	3 600,00	14 750,00	3 170,00	14 899,00	14 750,00	3 600,00	0	0
Juillet	2 650,00	17 400,00	3 170,00	18 069,00	17 400,00	2 650,00	0	0
Août	2 742,86	20 142,86	3 170,00	21 239,00	20 142,86	2 742,86	0	0
Septembre	2 742,86	22 885,72	3 170,00	24 409,00	22 885,72	2 742,86	0	0
Octobre	2 742,86	25 628,58	3 170,00	27 579,00	25 628,58	2 742,86	0	0
Novembre	2 742,86	28 371,44	3 170,00	30 749,00	28 371,44	2 742,86	0	0
Décembre	2 742,86	31 114,30	3 170,00	33 919,00	31 114,30	2 742,86	0	0

Agent recruté le 11 janvier 2015 sur un TIB de **3 200 €**. Absence maladie du 1^{er} mars au 30 avril inclus.

Rappel de traitement du mois de janvier de **100 €** versé en mars. Prime de **400 €** versée en mai et juin.

Retenue pour grève de **5 jours** en juillet. Passage à temps partiel à **80 %** à compter du 1^{er} août.

