

## COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE BASES DE COTISATIONS - ASSIETTE FORFAITAIRE

---

### ÉVALUATION FORFAITAIRE DE L'ASSIETTE DE COTISATIONS

En raison des difficultés rencontrées pour l'évaluation et le contrôle des rémunérations, des arrêtés ont fixé forfaitairement :

- soit la rémunération servant de base au calcul des cotisations ;
- soit le montant des cotisations.

Il s'agit des professions suivantes :

### ACTEURS DE COMPLÉMENT ENGAGÉS À LA JOURNÉE

L'employeur et le salarié peuvent opter au choix pour l'évaluation forfaitaire ou le calcul en fonction de la rémunération réelle.

Sont visés les acteurs engagés à la journée pour des productions cinématographiques dont la rémunération brute journalière ne dépasse pas **6 %** du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au cours de la période d'emploi.

La base forfaitaire de cotisations est équivalente, par jour de tournage, à **9** fois la valeur horaire du SMIC en vigueur au premier janvier de l'année.



## APPRENTIS - RÉGIME SOCIAL

### Employeurs occupant plus de 10 salariés

- les employeurs bénéficient d'une exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale. Cette exonération est applicable jusqu'à la fin du contrat. Seuls les contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007 bénéficient d'une exonération de cotisations accident du travail.

*Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008 - n° 2008-07 du 10 janvier 2008*

- les salariés sont exonérés des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle imposées par la loi.

Ils sont, par conséquent, exonérés jusqu'à l'échéance du contrat :

- des cotisations de Sécurité sociale,
- des cotisations de retraite complémentaire dans la limite des taux minimum obligatoires,
- des cotisations d'assurance chômage,
- de la CSG,
- de la CRDS.

Les entreprises restent redevables :

- des cotisations au FNAL (Fonds National d'Aide au Logement) ;
- du versement transport.

☞ *Le versement transport est dû dans la mesure où l'employeur occupe plus de 9 salariés, non compris les apprentis, dans une zone concernée par la taxe.*

- de la contribution de solidarité autonomie ;
- des cotisations patronales de retraite complémentaire et d'assurance chômage ;
- des cotisations au FNGS (Fonds National de Garantie des Salaires) ;
- des cotisations supplémentaires accidents du travail.

Ces cotisations sont établies sur la base d'une assiette forfaitaire calculée en fonction de la valeur du SMIC au premier janvier de l'année quelle que soit, par ailleurs, la rémunération réelle versée à l'apprenti. De la même façon, l'horaire de travail n'a aucune incidence sur l'assiette de cotisation.

*Lettre-circulaire ACOSS n° 98-8 du 26 janvier 1998*

L'assiette et la cotisation mensuelle peuvent être fractionnées en cas d'absence non rémunérée pour quelque cause que ce soit ou en cas de périodicité de paie différente du mois. Dans ce cas, l'assiette est calculée en fonction du nombre de **30<sup>e</sup>** de présence du salarié.

*Lettre-circulaire n° 99-14 du 14 janvier 1999*

Seules les entreprises non inscrites au répertoire des métiers (ou au registre des entreprises pour les départements d'Alsace Moselle) d'au moins **11** salariés (apprentis non compris) sont redevables des cotisations forfaitaires pour les apprentis qu'elles emploient.

### Entreprise de moins de 11 salariés ou inscrite au répertoire des métiers

Aucune cotisation sociale salariale ou patronale n'est due pour les apprentis des entreprises employant moins de **11** salariés (apprentis non compris) ou des employeurs inscrits au répertoire des métiers.

#### Exceptions

- cotisation supplémentaire d'accident du travail ;
- entreprises cotisant à la retraite complémentaire à un taux supérieur au minimum de **7,50 %** : la fraction qui excède ce taux reste due pour les parts patronale et salariale.

L'ensemble des cotisations d'origine légale ou conventionnelle, patronales et salariales, est pris en charge par l'État. Seule reste due la cotisation supplémentaire accidents du travail.

*Article L. 6243-2 du Code du travail*

L'exonération des cotisations s'applique, quel que soit le montant des salaires effectivement versés aux apprentis.

## ASSIETTE DES CONTRIBUTIONS DEPUIS LE 7 SEPTEMBRE 2011

Les cotisations dues sur les rémunérations versées aux apprentis sont calculées sur une base forfaitaire. Depuis le 7 septembre 2011, la durée de référence pour le calcul de cette base est fixée à **151,67** heures, et non plus **169** heures. Cette modification s'applique aux rémunérations versées depuis le 7 septembre 2011.

En pratique :

- pour les rémunérations versées aux apprentis avant le 7 septembre : il convient de calculer l'assiette forfaitaire des cotisations sur la base de **169** heures.
- pour les rémunérations versées aux apprentis depuis le 7 septembre : il convient de calculer l'assiette forfaitaire des cotisations sur la base de **151,67** heures.

*Arrêté du 3 août 2011 modifiant l'arrêté du 5 juin 1979 modifié fixant les cotisations forfaitaires de Sécurité sociale afférentes à l'emploi des apprentis - JO du 6 septembre 2011*

## BARÈMES POUR LES ÉTABLISSEMENTS DE 20 SALARIÉS AU MOINS

*Lettre circulaire ACOSS n° 2013-012 du 12 février 2013*

### Barème des cotisations 2013 - Apprentis préparant un diplôme de niveau V

Date d'effet	Base forfaitaire			Cotisation (0,80 %) <sup>(a)</sup>		
	En % du SMIC	Mensuelle en euros	1/30 <sup>e</sup> en euros	Part ouvrière en euros	Part patronale en euros	Total en euros
01/01/2013	14 %	200	6,67	-	2	2
	26 %	372	12,40	-	3	3
	29 %	415	13,83	-	3	3
	30 %	429	14,30	-	3	3
	38 %	543	18,12	-	4	4
	41 %	586	19,55	-	5	5
	42 %	601	20,02	-	5	5
	45 %	644	21,45	-	5	5
	50 %	715	23,84	-	6	6
	53 %	758	25,27	-	6	6
	54 %	772	25,74	-	6	6
	57 %	815	27,17	-	7	7
	65 %	930	30,99	-	7	7
	67 %	958	31,94	-	8	8
	69 %	987	32,89	-	8	8
82 %	1 173	39,09	-	9	9	

<sup>(a)</sup> Uniquement Fonds National d'Aide au Logement (FNAL) (0,10 % + 0,40 %) et contribution solidarité autonomie (0,30 %).

L'assiette forfaitaire des cotisations est calculée sur la base de 151,67 fois le taux horaire du SMIC en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année (soit 9,43 € au 1<sup>er</sup> janvier 2013), quelle que soit la durée de travail applicable dans l'entreprise.

**Barème des cotisations 2013 - 20 salariés et plus - Apprentis préparant un diplôme de niveau IV**

Date d'effet	Base forfaitaire			Cotisation (0,80 %) <sup>(a)</sup>		
	En % du SMIC	Mensuelle en euros	1/30 <sup>e</sup> en euros	Part ouvrière en euros	Part patronale en euros	Total en euros
01/01/2013	24 %	343	11,44	-	3	3
	36 %	515	17,16	-	4	4
	39 %	558	18,59	-	4	4
	40 %	572	19,07	-	5	5
	48 %	687	22,88	-	5	5
	51 %	729	24,31	-	6	6
	52 %	744	24,79	-	6	6
	55 %	787	26,22	-	6	6
	60 %	858	28,60	-	7	7
	63 %	901	30,03	-	7	7
	64 %	915	30,51	-	7	7
	67 %	958	31,94	-	8	8
	75 %	1 073	35,76	-	9	9
	77 %	1 101	36,71	-	9	9
	79 %	1 130	37,66	-	9	9
92 %	1 316	43,86	-	11	11	

<sup>(a)</sup> Uniquement Fonds National d'Aide au Logement (FNAL) (0,10 % + 0,40 %) et contribution solidarité autonomie (0,30 %).

**Barème des cotisations 2013 - 20 salariés et plus - Apprentis préparant un diplôme de niveau III**

Date d'effet	Base forfaitaire			Cotisation (0,80 %) <sup>(a)</sup>		
	En % du SMIC	Mensuelle en euros	1/30 <sup>e</sup> en euros	Part ouvrière en euros	Part patronale en euros	Total en euros
01/01/2013	34 %	486	16,21	-	4	4
	46 %	658	21,93	-	5	5
	49 %	701	23,36	-	6	6
	50 %	715	23,84	-	6	6
	58 %	830	27,65	-	7	7
	61 %	872	29,08	-	7	7
	62 %	887	29,58	-	7	7
	65 %	930	30,99	-	7	7
	70 %	1 001	33,37	-	8	8
	73 %	1 044	34,80	-	8	8
	74 %	1 058	35,28	-	8	8
	77 %	1 101	36,71	-	9	9
	85 %	1 216	40,52	-	10	10
	87 %	1 244	41,48	-	10	10
	89 %	1 273	42,43	-	10	10
102 %	1 459	48,63	-	12	12	

<sup>(a)</sup> Uniquement Fonds National d'Aide au Logement (FNAL) (0,10 % + 0,40 %) et contribution solidarité autonomie (0,30 %).

Article L. 130-1 - Code de la Sécurité sociale

## APPRENTIS - RÉGIME FISCAL

Les revenus versés aux apprentis sont exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC. Cette disposition est applicable aux apprentis personnellement imposables ou au contribuable qui l'a à sa charge.

*Article 81 bis du Code général des impôts*

## INDEMNITÉS COMPENSATRICES FORFAITAIRES VERSÉES PAR L'ÉTAT AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

### Textes

- Décret n° 2004-551 du 15 juin 2004 - JO du 17 juin 2004, p 10813 ;
- Loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales ;
- Décret n° 2005-1502 du 5 décembre 2005.

Les contrats d'apprentissage ayant fait l'objet de l'enregistrement par l'administration ouvrent droit à une indemnité compensatrice forfaitaire composée :

- d'un soutien à l'embauche d'apprentis ;
- d'un soutien à l'effort de formation.

### Objet

Les régions ainsi que la collectivité territoriale de Corse versent aux employeurs d'apprentis une indemnité compensatrice forfaitaire. Le montant, les éléments et les conditions de versement de l'indemnité sont fixés par chacune de ces collectivités après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce dispositif remplace, pour les embauches effectuées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003, le système antérieur d'aides versées par l'État.

### Modalités de versement

La région verse l'indemnité compensatrice en contrepartie de la conclusion par une entreprise d'un contrat d'apprentissage. L'indemnité est versée par la région dans le ressort de laquelle est situé l'établissement du lieu de travail. Les conseils régionaux doivent, pour fixer les montants et modalités de versement de l'indemnité, prendre en compte :

- les efforts de l'employeur dans le domaine de l'apprentissage ;
- la durée de la formation ;
- les objectifs de développement de la formation des jeunes.

### Montant de l'indemnité compensatrice forfaitaire

Le montant de l'indemnité compensatrice forfaitaire peut, pour chaque année du cycle de formation et dans chaque région varier entre :

- un montant minimal de **1 000 €** ;
- le montant de l'indemnité compensatrice forfaitaire ne peut pour chaque année du cycle de formation être inférieur à **1 000 €**.

Le montant est proratisé en fonction de la durée du contrat lorsque celle-ci est inférieure à un an. L'indemnité est versée à l'employeur lorsque l'embauche de l'apprenti est confirmée à l'issue des deux premiers mois d'apprentissage. Le versement prend fin lorsque l'apprenti n'est plus salarié de l'entreprise ou de l'établissement qui l'a embauché.

*Articles R. 6243-1 à R. 6243-4 du Code du travail*

### Reversement de l'indemnité

L'employeur doit reverser l'intégralité des aides à la région dans les cas suivants :

- rupture du contrat d'apprentissage par l'une ou l'autre des parties, hors des cas suivants : rupture anticipée à l'initiative de l'apprenti en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, résiliation pendant les deux premiers mois d'apprentissage, faute grave de l'apprenti ou inaptitude, rupture d'un commun accord.

*Articles. L. 6222-9, et L. 6222-18 du Code du travail*

- résiliation du contrat d'apprentissage prononcé par le Conseil des prud'hommes aux torts de l'employeur ;
- décision d'opposition à l'engagement d'apprentis prise en application de l'article L. 117-5 du Code du travail ;
- rupture du contrat dans le cas de risque sérieux d'atteinte à la santé et à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti.

*Article L. 6225-4 du Code du travail*

- violation des obligations mises à la charge de l'employeur d'assurer la formation de l'apprenti.

*Articles L. 6223-3 et L. 6223-4 du Code du travail*

## ARTISTES DU SPECTACLE

### Textes

- Ordonnance 2003/1059 du 6 novembre 2003 - JO du 8 novembre 2003 ;
- Décret n° 2003/1371 du 31 décembre 2003 - JO du 1<sup>er</sup> janvier 2004 ;
- Arrêté du 14 janvier 2004 - JO du 27 janvier 2004 ;
- Circulaire DSS du 16 mars 2004.

Les entrepreneurs occasionnels de spectacle vivant ont l'obligation de souscrire une déclaration unique et simplifiée afin de satisfaire aux obligations sociales et fiscales relatives à l'embauche et l'emploi d'artistes du spectacle vivant dans le cadre du GUSO.

### Guichet Unique du Spectacle Occasionnel (GUSO)

Le guichet unique du spectacle occasionnel est un dispositif gratuit et obligatoire pour tous les organisateurs de spectacles. Il permet aux organisateurs occasionnels de spectacles vivants, de se libérer, en une seule formalité, de l'ensemble de leurs obligations liées à l'embauche et à l'emploi, sous CDD, d'artistes et de techniciens du spectacle. Les formalités sont effectuées auprès d'un seul organisme. Le "GUSO" permet également le paiement de l'ensemble des cotisations et contributions sociales dues à ce titre. Le GUSO concerne les organisateurs de spectacles vivants dès lors que le spectacle ne constitue pas leur activité principale ou leur objet, quel que soit ce nombre.

### Champ d'application

Sont considérés comme exerçant occasionnellement une activité d'entrepreneur du spectacle vivant, dans la limite de 6 représentations par année civile :

- les personnes physiques ou morales qui, occasionnellement, n'ont pas pour objet ou pour activité principale, l'exploitation de lieux de spectacles, la production ou la diffusion de spectacles ;
- les groupements d'artistes amateurs bénévoles, constitués sous forme d'association loi 1901, lorsqu'ils font appel à un ou plusieurs artistes ou techniciens du spectacle percevant une rémunération ;
- les personnes physiques ou morales, publiques ou privées, qui n'ont pas pour activité principale ou pour objet l'exploitation de lieux de spectacles, de parcs de loisirs ou d'attractions, la production ou la diffusion de spectacles.

Le secteur du spectacle enregistré (audiovisuel, cinéma) ainsi que les entreprises de spectacles ne sont pas visés par ce guichet unique.

Ce champ comprend donc :

- tous les organisateurs occasionnels de spectacles vivants au sens de la loi du 18 mars 1999 et, en conséquence, dispensés de licence ;
- mais aussi, quel que soit le nombre de représentations annuelles, les structures qui bien que titulaires d'une licence du spectacle vivant n'ont pas pour activité principale ou pour objet l'organisation de spectacles.

L'État, les collectivités locales et leurs établissements publics, lorsque ces derniers n'ont pas le spectacle pour activité principale ou pour objet, doivent obligatoirement déclarer au GUSO les emplois concernés. Toutefois, n'entrent pas dans le champ de cette obligation les démembrements de l'État et des collectivités locales qui bien que n'ayant pas le statut d'établissement public ont le spectacle pour activité principale ou pour objet.

Les parcs de loisirs ou d'attractions sont expressément exclus par le 1 de l'article L. 7122-22 du Code du travail et n'entrent donc pas dans le champ d'application du GUSO.

## CODE NAF

Le secteur du spectacle enregistré (audiovisuel, cinéma) ainsi que les entreprises pour lesquelles le spectacle constitue leur activité principale ou leur objet, n'entrent pas non plus dans le champ d'application du GUSO. En cas de besoin, l'activité principale est définie, par le GUSO, à partir du code NAF. Les codes NAF suivants n'entrent pas dans le champ d'application du GUSO :

- 923 A Activités artistiques ;
- 923 B Services annexes aux spectacles ;
- 923 D Gestion en salles de spectacles ;
- 923 F Manèges forains et parcs d'attractions ;
- 923 K Activités diverses du spectacle ;
- 221 G Édition d'enregistrements sonores ;
- 554 C Discothèques ;
- 921 A Production de films pour la télévision ;
- 921 B Production de films institutionnels et publicitaires ;
- 921 C Production de films pour le cinéma ;
- 921 D Prestations techniques pour le cinéma et la télévision ;
- 921 F Distribution de films cinématographiques ;
- 921 G Édition et distribution vidéo ;
- 921 J Projection de films cinématographiques ;
- 922 A Activités de radio ;
- 922 B Production de programmes vidéo ;
- 922 D Édition de chaînes généralistes ;
- 922 E Édition de chaînes thématiques ;
- 922 F Distribution de bouquets de programmes de radio et de télévision.

Le code NAF 913 E organisation associative n.c.a., qui recouvre un ensemble d'activités diverses entre, a priori, dans le champ du GUSO. Toutefois, il peut arriver qu'il soit attribué à un employeur exerçant une activité professionnelle de spectacle. Dans ce cas, celui-ci ne relève pas du GUSO.

Dans le cas où le code NAF ne correspondrait pas à l'activité réelle de l'employeur, le GUSO lui demandera de faire rectifier ce code auprès de l'INSEE.

L'obligation de déclaration unique et simplifiée s'impose aux personnes physiques et morales, privées ou publiques, non professionnelles de spectacles vivants quel que soit le nombre de représentations organisées annuellement. Seuls les groupements d'artistes amateurs bénévoles ne peuvent bénéficier du GUSO que dans la limite de 6 représentations par an.

L'employeur occasionnel d'artistes et de techniciens du spectacle vivant ne doit être ni inscrit au registre du commerce, ni titulaire d'une licence d'entrepreneur du spectacle. Son activité ne doit pas consister à organiser de façon permanente, régulière ou saisonnière des manifestations artistiques.

Le cachet versé à l'artiste du spectacle doit être inférieur, par représentation, à **25 %** du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au premier janvier de l'année soit, pour l'année **2013** : **771,50 €**. Le seuil de **25 %** est apprécié avant application de l'abattement supplémentaire pour frais professionnels sur les sommes allouées à un artiste à l'occasion de chaque représentation.

### Définition du spectacle vivant

Il s'agit de l'exécution en direct d'une représentation devant un public avec la présence physique des artistes. Il peut s'agir par exemple, d'un opéra, d'une comédie musicale ou de pièces de théâtre...

### Salariés concernés

En ce qui concerne l'activité salariée, elle doit être exercée par :

- des artistes du spectacle visés à l'article L. 7121-2 du Code du travail, engagés sur un contrat de travail à durée déterminée, quelle que soit sa durée ;
- des techniciens engagés par un contrat de travail à durée déterminée, quelle que soit sa durée, qui occupent des fonctions relevant des listes n° 6 et 7 jointes à l'annexe VIII au règlement annexé à la convention du 1<sup>er</sup> janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

### Mise en œuvre du dispositif de la procédure unique

Les employeurs définis précédemment sont soumis à l'obligation d'adhérer au GUSO et de souscrire une déclaration unique simplifiée. Un formulaire spécifique référencé S 2220, comportant deux volets distincts permet à l'employeur d'effectuer, au moyen du premier volet, la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) et de s'acquitter, au moyen du deuxième volet, des autres obligations déclaratives et contributives.

La procédure unique de déclaration peut se faire soit sur support papier, soit sur support dématérialisé.

### Formalités visées

Le formulaire S 2220 a valeur de contrat de travail. Le guichet unique est habilité à remettre au salarié une attestation mensuelle d'emploi. Les principales mentions obligatoires du bulletin de paie figurant sur l'attestation libèrent l'employeur de l'obligation de remettre au salarié le bulletin de paie.

La déclaration unique et simplifiée permet, également, de remplir les déclarations et versements liés :

- à l'embauche et à l'emploi sous CDD des artistes et des ouvriers et techniciens du spectacle ;
- au versement de l'ensemble des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle, prévues par la loi et se rapportant à l'activité de spectacle exclusivement.

*Article L. 7122-24 du Code du travail*

La déclaration unique et simplifiée permet donc de satisfaire aux déclarations et versements au régime général de Sécurité sociale, à Pôle emploi, à l'AUDIENS (retraite complémentaire), au service de médecine du travail (centre médical de la Bourse), à l'AFDAS (organisme de formation professionnelle), à la caisse des congés spectacle et à l'URSSAF.

*Articles R. 7122-31, R. 711-22-3 du Code du travail*

*Article R. 133-3 du Code de la Sécurité sociale*

La déclaration unique et simplifiée permet également de remplir les obligations déclaratives, formalités et versements suivants :

- obligation de conclure un contrat écrit contenant certaines mentions obligatoires à établir en plusieurs exemplaires en cas d'embauche d'un salarié en CDD ;

*Article L. 1242-12 du Code du travail*

- obligation de fournir au salarié à la rupture du contrat de travail un certificat de travail ;

*Article L. 1234-19 du Code du travail*

- obligations d'affiliation de l'employeur et du salarié à la caisse de congés payés du spectacle ;

*Article L. 3141-30 du Code du travail*

- déclaration annuelle des données sociales ;

*Article R. 243-14 du Code de la Sécurité sociale*

- remise d'un bulletin de paie. Le GUSO délivre au salarié une attestation mensuelle d'emploi qui se substitue à la remise du bulletin de paie ;

*Article L. 3243-2 du Code du travail*

- déclaration annuelle des gains et rémunérations des salariés transmise à l'administration fiscale ;

*DADS - Article 87 A du Code général des impôts*

- adhésion aux institutions de retraite complémentaire obligatoires : pour les artistes et techniciens du spectacle, il s'agit de l'Audiens ;

*Article L. 922-2 du Code de la Sécurité sociale*

- cotisations versées automatiquement au compte de l'entreprise ;

*Article R. 243-2 du Code de la Sécurité sociale*

- envoi du bordereau récapitulatif des cotisations (BRC) ;

*Article R. 243-13 du Code de la Sécurité sociale*

- immatriculation du salarié au régime général ;

*Article R. 312-4 du Code de la Sécurité sociale*

- contributions liées à la médecine du travail (centre médical de la Bourse) ;

*Article L. 4622-6 du Code du travail*

- déclaration préalable à l'embauche ;

*Article L. 1221-10 du Code du travail*

- versement de la contribution due par les employeurs de salariés intermittents du spectacle au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et des contrats d'insertion en alternance, à l'AFDAS ;

*Articles L. 6331-55 et L. 6331-56 du Code du travail*

- visite médicale d'embauche ;

*Article R. 4624-10 du Code du travail*

- affiliation éventuelle au Pôle emploi compétent, cotisations et déclarations au régime d'assurance chômage, ainsi que remise de l'attestation Pôle emploi.

*Articles R. 5422-5, R. 5424-2 et R. 1234-9 du Code du travail*

- déclarations et cotisations aux caisses de congés payés et attestation de congés payés en fin de contrat.

*Article L. 3143-30 du Code du travail*

## FORMATEURS OCCASIONNELS

Les cotisations de Sécurité sociale des formateurs occasionnels peuvent, dans certaines conditions, être calculées sur une assiette forfaitaire indépendante de leur rémunération réelle.

*Arrêté du 28 décembre 1987 - JO 31 décembre 1987 modifié par arrêté du 9 mars 1989 - JO 19 mars 1989*

## DÉFINITION

Les formateurs occasionnels sont des personnes qui donnent des cours dans des organismes ou entreprises au titre de la formation professionnelle ou dans des établissements d'enseignement à raison d'un maximum de **30** jours civils par année et par organisme de formation. La durée de l'intervention ayant lieu au cours de chaque journée est sans incidence sur l'appréciation de ce maximum de **30** journées. Pour ces personnes, la cotisation forfaitaire est due par journée civile d'activité. L'assiette forfaitaire est fixée en fonction de la rémunération brute journalière du formateur compte tenu du plafond journalier de Sécurité sociale.

## Suivi de rémunération

Lorsque le salaire brut excède **10** plafonds journaliers, les cotisations doivent être calculées sur le salaire réel du formateur, soit **1 699 €** au **1<sup>er</sup> janvier 2013**.

### *Assiette forfaitaire au 1<sup>er</sup> janvier 2013*

Salaire brut journalier	Salaire brut journalier (en Euros)	Montant de l'assiette journalière (en Euros)
Inférieur à 1 plafond	Rémunération inférieure à 170 €	52,70
Supérieur ou égal à 1 plafond et inférieur à 2 plafonds	Rémunération comprise entre 170 et 340 €	159,80
Supérieur ou égal à 2 plafonds et inférieur à 3 plafonds	Rémunération comprise entre 341 et 510 €	266,90
Supérieur ou égal à 3 plafonds et inférieur à 4 plafonds	Rémunération comprise entre 511 et 680 €	372,30
Supérieur ou égal à 4 plafonds et inférieur à 5 plafonds	Rémunération comprise entre 681 et 850 €	479,40
Supérieur ou égal à 5 plafonds et inférieur à 6 plafonds	Rémunération comprise entre 851 et 1 020 €	552,50
Supérieur ou égal à 6 plafonds et inférieur à 7 plafonds	Rémunération comprise entre 1 021 et 1 190 €	652,80
Supérieur ou égal à 7 plafonds et inférieur à 10 plafonds	Rémunération comprise entre 1 191 et 1 699 €	751,40
Supérieur ou égal à 10 plafonds	Rémunération supérieure à 1 669 €	salaire réel

Plafond journalier des cotisations de Sécurité sociale : **170 €** du **1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2013**.

Les règles de droit commun sont applicables dès lors que la rémunération brute journalière est égale ou supérieure à **10** plafonds journaliers. Les cotisations de Sécurité sociale doivent, dans ce cas, être obligatoirement calculées sur le montant des salaires réels effectivement versés aux intéressés.

*Lettre-circulaire ACOSS n° 93-91 du 28 décembre 1993*

### **Cotisations visées**

Sont dues sur une assiette forfaitaire, les cotisations suivantes :

- les cotisations de Sécurité sociale (assurance maladie, maternité, invalidité, décès, veuvage, vieillesse, accidents du travail, allocations familiales) ;
- le FNAL, le versement transport ;
- la participation à la formation continue, la taxe d'apprentissage, la participation à l'effort de construction.

La CSG et la CRDS se calculent également sur une assiette forfaitaire mais sans abattement des **1,25 %**.

### *Option*

Lorsque les conditions d'utilisation des assiettes forfaitaires sont remplies, le salarié et l'employeur peuvent opter pour le calcul des cotisations sur une assiette réelle.

Dans ce cas, le plafond à retenir est celui correspondant à la périodicité de la paie.

### *Cotisations d'assurance chômage et de retraite complémentaire*

Les cotisations d'assurance chômage et de retraite complémentaire sont, dans tous les cas, calculées sur la base du salaire réel versé au formateur.

### *Dépassement des 30 jours par an*

Lorsque l'entreprise a appliqué le calcul des cotisations sur la base d'une assiette forfaitaire et que le nombre d'interventions excède en fin d'année **30** jours, l'entreprise doit procéder à une régularisation des cotisations.

Les cotisations doivent être régularisées sur la base des salaires réellement versés.

*Lettre-circulaire ACOSS n° 88-18 du 12 février 1988*

## **GARDIENS AUXILIAIRES DES MONUMENTS HISTORIQUES**

*Arrêté du 24 août 1965 - JO du 1<sup>er</sup> septembre*

Il s'agit :

- des agents employés à temps complet par l'État, soumis à un régime de travail continu, surveillance et guide des visiteurs : les cotisations sont établies sur la base du SMIC ;
- des agents employés pour le seul compte de l'État mais non astreints à une présence continue dans les propriétés de l'État : les cotisations sont établies sur la base d'une évaluation forfaitaire égale à la moitié du SMIC.

## OUVREUSES DE CINÉMAS ET THÉÂTRES

### **Théâtres lyriques nationaux des salles de la Comédie Française et du Théâtre National du Palais de Chaillot**

Les cotisations dues pour les intéressées doivent être calculées par représentation sur la base d'une rémunération forfaitaire égale à 5 fois le SMIC horaire.

*Arrêté du 10 février 1958 - JO du 22 février*

### **Cinémas et théâtres**

*Arrêté du 28 mars 1956 - JO du 30 mars*

Les rémunérations sont connues :

- lorsque les pourboires sont répartis par l'employeur, les cotisations sont calculées sur le salaire réel, y compris le cas échéant, la valeur représentative des avantages en nature ;
- lorsque les ouvreuses ne sont pas rémunérées à l'aide de pourboires, mais reçoivent de leur employeur un salaire fixe auquel s'ajoute un pourcentage sur les ventes de confiserie, les cotisations doivent être calculées sur le montant cumulé de ces deux rémunérations.

Les rémunérations ne sont pas connues :

- l'assiette des cotisations ne doit pas être inférieure à la valeur du SMIC calculée en fonction du temps de travail des intéressés ;
- lorsque les ouvreuses perçoivent un pourcentage sur la vente de la confiserie, la base forfaitaire déterminée ci-dessus doit être majorée de **10 %**.

## PERSONNELS DES HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

*Arrêté du 14 janvier 1975, modifié par arrêté du 10 février 1977 - JO du 22 janvier 1975*

Dans le cas où les pourboires, prélevés par l'employeur sous forme de pourcentage obligatoirement ajouté aux notes des clients, sont centralisés et répartis par lui, ces sommes entrent dans l'assiette de cotisations au même titre que la rémunération en argent ou en nature.

Lorsque l'employeur ne peut connaître le gain réel du salarié (salarié payé au pourboire), les cotisations sont établies sur une base forfaitaire.

## Assiettes forfaitaires

### 1<sup>re</sup> catégorie

Employé de lavabos et de vestiaires, sommelier verseur, commis débarrasseur, commis de suite, de bar, homme et femme toutes mains (si l'établissement n'occupe pas plus de deux salariés) :

- l'assiette est égale à la moitié du plafond mensuel de Sécurité sociale (le SMIC hôtelier si sa valeur est supérieure).

### 2<sup>e</sup> catégorie

Groom, chasseur, portier, fille de salle, garçon de restaurant, garçon de comptoir, garçon limonadier, garçon de café, sommelier de salle, chef de rang :

- l'assiette est égale à **3/4** du plafond mensuel de Sécurité sociale.

### 3<sup>e</sup> catégorie

Chef sommelier, maître d'hôtel, barman, chef barman, chef de rang, garçon de restaurant :

- l'assiette est égale au plafond mensuel de Sécurité sociale.

Les cotisations de Sécurité sociale ne peuvent cependant pas être calculées sur la base de rémunérations inférieures au montant cumulé du salaire minimum de croissance (**9,43 €** au **1<sup>er</sup> janvier 2013**) et des majorations qui s'ajoutent au montant du SMIC en vertu de dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## PERSONNEL NAVIGANT DE LA BATELLERIE

*Arrêté du 31 décembre 1975 - JO du 23 janvier 1976*

### Personnel rémunéré sous forme d'avantage en nature

*Arrêté du 20 mars 1948*

Ce sont les personnes dispensant des services et recevant en retour, non pas une rémunération en espèces mais des avantages en nature (gouvernantes, employées au pair, ...).

Seule la part patronale des cotisations est due. Elle est calculée sur la valeur représentative des avantages en nature.

## PERSONNES ASSISTÉES TRAVAILLANT DANS DES CENTRES D'HÉBERGEMENT AGRÉÉS ET PERSONNES INFIRMES EMPLOYÉES DANS ET PAR CES CENTRES D'AIDE PAR LE TRAVAIL AGRÉÉS

*Arrêté du 18 août 1988 et Décret du 31 mai 1990 - JO du 1<sup>er</sup> juin 1990*

## PERSONNES EXERÇANT UNE ACTIVITÉ ACCESSOIRE AU SEIN D'UNE ASSOCIATION SPORTIVE DE JEUNESSE OU D'ÉDUCATION POPULAIRE

Les cotisations sont calculées, pour chaque heure de travail, par référence à la valeur horaire du SMIC en vigueur au premier janvier de l'année considérée.

L'assiette forfaitaire est fixée pour chaque heure de travail, depuis le 1<sup>er</sup> novembre 1986, à une fois la valeur horaire du SMIC.

D'un commun accord entre l'association et le salarié, les cotisations peuvent être versées sur le montant des salaires réels à condition que les rémunérations perçues ne soient pas inférieures à l'assiette minimum (SMIC).

*Arrêté du 20 mai 1985 - JO du 30 mai 1985*

## PERSONNES RECRUTÉES À TITRE TEMPORAIRE, NON BÉNÉVOLES POUR ASSURER L'ENCADREMENT DES ENFANTS PENDANT LEURS SÉJOURS DANS DES COLONIES DE VACANCES AGRÉÉES

Arrêté du 11 octobre 1976

### Champ d'application

Ces dispositions ne sont applicables qu'aux personnes recrutées à titre temporaire et non bénévoles, se consacrant exclusivement à l'encadrement des enfants. En dehors des centres de vacances et de loisirs proprement dits, seuls les patronages fonctionnant le mercredi, les fins de semaine ou, le cas échéant, pendant les vacances scolaires, sont admis à faire application des bases forfaitaires pour leur personnel d'encadrement. À l'opposé, les personnels de garderies municipales et scolaires, crèches n'entrent pas dans cette catégorie.

### Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est forfaitaire. Elle évolue par référence à la valeur horaire du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée. Pour les directeurs de centres de loisirs sans hébergement, il convient d'appliquer la base forfaitaire journalière fixée pour les animateurs rémunérés en espèces. Lorsque le personnel est engagé pour une période à durée déterminée, il faut retenir autant de forfaits annuels ou hebdomadaires ou journaliers que la période considérée comporte de mois ou de semaines et jours ouvrables.

- personnel de direction et d'économat : il convient de retenir, en cas de semaine incomplète, un forfait hebdomadaire intégral ;
- directeurs et économes : pour les directeurs et économes travaillant à la journée dans des centres de loisirs sans hébergement (patronages, centres aérés) qui fonctionnent le mercredi, il est admis de faire application de la base forfaitaire journalière fixée pour les animateurs rémunérés en espèces.

#### Pour 2013

Fonction	Assiette journalière SMIC horaire x par	Assiette hebdomadaire SMIC horaire x par	Assiette mensuelle SMIC horaire x par
Animateur au pair	1 (soit 9,43 €)	5 (soit 47,15 €)	20 (soit 188,60 €)
Animateur rémunéré en argent	1,5 (soit 14,15 €)	7,5 (soit 70,73 €)	30 (soit 282,90 €)
Assistant sanitaire	1,5 (soit 14,15 €)	7,5 (soit 70,73 €)	30 (soit 282,90 €)
Directeur adjoint ou économe <sup>(*)</sup>		17,5 (soit 165,03 €)	70 (soit 660,10 €)
Directeur <sup>(*)</sup>		25 (soit 235,75 €)	100 (soit 943,00 €)

<sup>(\*)</sup> Lorsque les intéressés sont payés ou travaillent à la journée (patronages, centres aérés), l'assiette journalière est la même que celle des animateurs.

Le montant de l'assiette, déterminé par référence au barème, est arrondi au demi-franc supérieur. Les bases forfaitaires incluent l'indemnité compensatrice de préavis.

Cass. soc. 19 mars 1998 - Assoc. Arvel c/URSSAF de Roanne

Les animateurs au pair ne sont redevables ni de la C.S.G., ni de la C.R.D.S. Seules les cotisations patronales sont dues. Les autres sont redevables des cotisations habituelles ainsi que de la C.S.G. et de la C.R.D.S., calculées sur les bases forfaitaires ci-dessus sans la déduction de **1,25** %.

L'arrêté du 27 décembre 2010 – J.O. du 31 décembre 2010, fixe les taux AT applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2011 :

- pour le risque 55.2EC (installation d'hébergement à équipements légers et développés) : **2,50 %** <sup>(\*)</sup>;
- fusion des anciens codes risques 55.2EB et 55.2AA.

<sup>(\*)</sup> *Un autre taux d'accident du travail peut être notifié par la CARSAT anciennement CRAM*

## PERSONNES OCCUPÉES À DES TRAVAUX D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

- Arrêté du 29 janvier 1985 - JO du 1<sup>er</sup> février 1985.

## SPORTIFS

- Arrêté du 27 juillet 1994 ;
- Lettre-circulaire n° 94-61 du 18 août 1994 ;
- Circulaire interministérielle du 28 juillet 1994 ;
- Loi n° 2004-1366 du 15 décembre 2004 - JO du 16 décembre 2004 ;
- Lettre-circulaire ACOSS n° 2005-037 du 18 février 2005.

## Assujettissement

La circulaire interministérielle du 28 juillet 1994 généralise à l'ensemble des sports d'équipe une jurisprudence de la Cour de cassation opérationnelle dans certains sports (football, basket-ball...). Ainsi, tous les pratiquants de sports d'équipe, à condition de percevoir une rémunération, sont, en principe, assujettis au régime général de Sécurité sociale (les joueurs professionnels de football sont affiliés au régime général depuis la saison 95-96. Pour la saison 94-95, ils étaient affiliés aux régimes de non-salariés). Pour les sports individuels, leur situation vis-à-vis du club qui les engage, révèle le plus souvent un lien de subordination.

On se fonde sur l'article L. 311-2 du Code de la Sécurité sociale pour déterminer si l'intéressé relève du régime général ou du régime des non-salariés non agricoles.

Le sportif relève du régime général si, aux termes de son contrat, il doit :

- suivre des directives précises concernant les entraînements ;
- participer aux compétitions à la demande de la société.

Concernant l'affiliation au régime des travailleurs non-salariés non agricoles, l'affiliation des sportifs à ce régime résulte des conditions de fait dans lesquelles ils exercent leur activité. Si l'examen des circonstances de fait révèle une absence de lien de subordination, le sportif sera affilié à ce régime (non-salarié non agricole).

La circulaire interministérielle du 28 juillet 1994 précise que les sommes versées comme récompense en nature ou comme prix à l'occasion de manifestations sportives, qui sanctionnent un résultat, ne doivent pas être considérées comme des rémunérations. En revanche, les sommes versées en contrepartie de leur inscription et/ou de leur présence à une telle manifestation, doivent être considérées comme des rémunérations soumises à cotisations.

## Assiette des cotisations de Sécurité sociale et de la CSG

### *Pour les sportifs relevant du régime général*

L'assiette est constituée par l'ensemble des sommes versées, en contrepartie ou à l'occasion du travail, n'ayant pas le caractère de remboursement de frais professionnels, de tous avantages en nature ou en espèces, que ces sommes ou avantages soient versés directement ou par l'entremise d'un tiers.

Sont notamment soumises à cotisations les primes de transport.

Ces solutions s'appliquent quelle que soit la nationalité du sportif, même si une partie des avantages transite par un tiers situé à l'étranger.

#### *☞ Rémunération du droit à l'image collective*

La part de rémunération des sportifs professionnels correspondant à la commercialisation de l'image collective de leur équipe (opérations promotionnelles ne nécessitant pas la présence physique des sportifs concernés et ne consistant pas en la retransmission en direct des rencontres) n'est pas considérée comme du salaire. Par conséquent, cette rémunération est imposée dans la catégorie des Bénéfices Non Commerciaux et n'est assujettie, en matière de charges sociales, qu'à la CSG/CRDS.

*Loi n° 2004-1366 du 15 décembre 2004 - JO 16 décembre*

### **Personnes concernées**

Seuls sont concernés par cette mesure les sportifs rémunérés par une société commerciale.

Un groupement sportif est tenu de constituer une société nouvelle lorsqu'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

- le montant des recettes qu'il perçoit dépasse **1,2 million €** ;
- le montant des rémunérations qu'il verse dépasse **800 000 €**.

La rémunération du droit à l'image n'est reconnue que lorsqu'elle dépasse **2 fois** le plafond de sécurité sociale, soit **74 064 €** pour **2013**.

### **Détermination de la rémunération**

La part de la rémunération brute totale versée par une société à objet sportif qui est considérée comme correspondant à la commercialisation de l'image collective de l'équipe, déterminée par une convention collective, peut atteindre au maximum **30 %** de la rémunération brute.

Le seuil minimum à partir duquel la distinction entre salaire et rémunération du droit à l'image s'opère, est fixé à **2 fois** le plafond de Sécurité sociale.

### **Régime social**

La rémunération du droit à l'image n'est pas considérée au plan social comme du salaire.

Elle est par conséquent exonérée des cotisations sociales. Elle reste par contre soumise à la CSG/CRDS.

### **Bordereau récapitulatif de cotisations (BRC)**

L'employeur doit déclarer sur le BRC la part de rémunération représentant la commercialisation du droit à l'image collective de l'équipe.

Une ligne spécifique est prévue à cet effet avec utilisation d'un code type de personnel créé au taux de **0 %** :

- 068 : sportifs droit à l'image cas général ;
- 069 : sportifs droit à l'image Alsace Moselle.

### *Mesures dérogatoires*

#### ■ franchise de cotisations

##### *Conditions*

La somme doit être versée par une association, un club sportif, ou une section sportive employant moins de **10** salariés permanents, sportifs non compris. L'effectif est apprécié au 31 décembre de l'année précédente.

Les sommes exonérées concernent uniquement les sportifs et les personnes assurant des fonctions indispensables à la tenue des manifestations (guichetiers, billettistes, arbitres, ...).

Sont exclus de l'exonération :

- les moniteurs, éducateurs, professeurs enseignant un sport,
- les dirigeants et administrateurs salariés, le personnel administratif, le personnel médical et paramédical.

Le nombre des prestations ouvrant droit à une exonération ne peut être supérieur à **5** :

- par mois, par sportif et/ou par organisateur.

Le montant exonéré par manifestation est égal à **70 %** du plafond journalier en vigueur à la date du versement des sommes soit :

- **119 € pour l'année 2013.**

##### *Conséquences du dépassement*

Si le nombre de manifestations est supérieur à **5**, seules peuvent donner lieu à exonération, les **5** manifestations chronologiquement les premières.

Le montant maximum, pour bénéficier de l'exonération, est analysé par manifestation.

Lorsque la rémunération est supérieure à **70 %** du plafond journalier, elle est soumise, pour la part excédant le plafond d'exonération :

- soit sur une assiette forfaitaire si l'excédent mensuel est inférieur à **115 SMIC** ;
- soit sur le salaire mensuel réel, déduction faite des exonérations acquises au cours du mois, si l'excédent mensuel est supérieur à **115 SMIC**.

Le SMIC à prendre en compte est celui en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année.

*Lettre-circulaire ACOSS n° 2004-02 du 2 janvier 2004*

#### ■ Forfait de cotisations

Il s'agit, à condition que l'activité ne s'exerce pas dans le cadre d'un organisme à but lucratif, et indépendamment de tout critère d'effectif permanent salarié, des sommes versées :

- par tous les organisateurs, associations, clubs (y compris les personnes morales à objet sportif), aux sportifs et personnes gravitant autour des activités sportives,
- par une association sportive ou une association de jeunesse ou d'éducation populaire agréée, aux moniteurs et éducateurs qui exercent leur activité en leur sein ou pour leur compte.

Sont exclus, les dirigeants ou administrateurs salariés, le personnel administratif, le personnel médical et paramédical, ainsi que les moniteurs exerçant leur activité d'enseignement sportif dans des structures autres que des associations sportives ou les associations de jeunesse ou d'éducation populaire agréées.

*Sommes versées - Dans quelles limites ?*

Il s'agit :

- pour les bénéficiaires de la franchise : de la partie de la rémunération excédant la franchise déterminée pour un mois civil, à condition qu'elle soit inférieure à **115** fois le SMIC ;
- pour ceux qui ne bénéficient pas de la franchise : de la rémunération dès le premier franc, si elle est inférieure à **115** fois le SMIC.

*Conséquences du dépassement de la limite*

Si **R** est supérieur à **115** fois le SMIC :

- la rémunération est soumise à cotisation sur sa base réelle, déduction faite de la franchise pour les personnes auxquelles elle s'applique ;
- elle est soumise intégralement, dès le premier euro, pour les autres cas.

☞ *S'agissant d'assiette forfaitaire, l'assiette de la CSG ne bénéficie pas de l'abattement de 1,25 %. Le bénéfice de la franchise et/ou du forfait est exclusif de toute mesure d'exonération ou de réduction des cotisations.*

Les aides personnalisées versées par le Comité National Olympique et Sportif Français aux sportifs inscrits sur une liste arrêtée par le ministre chargé des sports sont exonérées à hauteur de **25** % du plafond annuel.

**Assiette forfaitaire mensuelle pour 2013 (en valeur du SMIC horaire)**

Rémunérations mensuelles en euros		Assiette	en euros
Inférieures à 45 SMIC	< à 424,35 €	5 SMIC	47,15
= ou > à 45 SMIC < à 60 SMIC	424,35 ≤ R < 565,80 €	15 SMIC	141,45
= ou > à 60 SMIC < à 80 SMIC	565,80 ≤ R < 754,40 €	25 SMIC	235,75
= ou > à 80 SMIC < à 100 SMIC	754,40 ≤ R < 943,00 €	35 SMIC	330,05
= ou > à 100 SMIC < à 115 SMIC	943,00 ≤ R < 1 084,45 €	50 SMIC	471,50
≥ à 115 SMIC	1 084,45 € ≤ R	Salaire réel	

*Pour les sportifs affiliés au régime des travailleurs non-salariés non agricoles, l'assiette est constituée par le revenu professionnel tiré de leur activité sportive non-salariée.*



## SALARIÉS À EMPLOYEURS MULTIPLES

Pour ces salariés, les règles applicables sont fixées aux deux premiers alinéas de l'article L. 242-3, du Code de la Sécurité sociale selon lequel :

*“Pour tout assuré qui travaille régulièrement et simultanément pour le compte de deux ou plusieurs employeurs, la part incombant à chacun des employeurs est déterminée au prorata des rémunérations qu'ils ont respectivement versées dans la limite des maxima fixés en application de l'article L. 241-3” (plafonds).*

Par dérogation au précédent alinéa, la part de cotisations incombant à chaque employeur peut être déterminée comme si le salarié occupait un emploi à temps partiel dans chacun des établissements employeurs”.

Cette règle ne s'applique que si le total des rémunérations versées est supérieur au plafond de sécurité sociale.

*Cass. soc. - 17 avril 1996*

## ASSURÉS EXERÇANT PLUSIEURS ACTIVITÉS RELEVANT DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ

### Calcul en fonction des rémunérations

#### Exemple

*Salarié percevant en juin 2015 (paie mensuelle) :*

- Employeur A : 1 300 € ;
  - Employeur B : 900 € ;
  - Employeur C : 1 000 € ;
- TOTAL : 3 200 €.**

*Les cotisations plafonnées sont les suivantes :*

- Employeur A :  $\frac{1\,300}{3\,200} \times 3\,170 = 1\,287,81 \text{ €}$  ;
- Employeur B :  $\frac{900}{3\,200} \times 3\,170 = 891,56 \text{ €}$  ;
- Employeur C :  $\frac{1\,000}{3\,200} \times 3\,170 = 990,63 \text{ €}$ .

**soit un total de : 3 170 €.**

Pour permettre le calcul des cotisations, les salariés travaillant régulièrement et simultanément pour plusieurs employeurs doivent faire connaître à leurs employeurs, à la fin de chaque mois ou chaque trimestre, le total de la rémunération qu'ils ont reçue.

*Article R. 242-3, alinéa 1<sup>er</sup> du Code de la Sécurité sociale*

Cette déclaration doit être effectuée sur un imprimé spécial à retirer auprès des URSSAF. Il appartient à l'employeur, et non aux organismes de recouvrement, d'exiger du salarié les éléments indispensables pour établir l'assiette des cotisations.

*Cour d'Appel - Paris - 30 juin 1962*

Le défaut de déclaration, par le salarié, a pour conséquence l'interdiction d'appliquer la règle du prorata. En l'absence de déclaration, les employeurs peuvent opter pour la règle d'abattement applicable au salarié à temps partiel à employeur unique.

### Calcul en fonction de l'activité à temps partiel

Par dérogation à la règle du prorata effectué en fonction du total des rémunérations, les employeurs sont autorisés à calculer la part des cotisations plafonnées comme si le salarié occupait un emploi à temps partiel dans chacun des établissements employeurs.

Les employeurs peuvent, par conséquent, appliquer le système de réduction d'assiette utilisé pour les salariés à temps partiel à employeur unique visé à l'article L. 242-8 du Code de la Sécurité sociale.

#### Exemple

Soit un salarié travaillant pour plusieurs employeurs. Son activité est répartie de la façon suivante entre 2 employeurs :

- Employeur A : 1 900 € pour 90 heures ;
- Employeur B : 1 400 € pour 70 heures.

Calcul des plafonds respectifs :

$$\text{■ pour A : salaire reconstitué} \quad : 1\,900 \times \frac{151,67}{90} = 3\,201,92 \text{ € ;}$$

$$\text{Plafond Sécurité sociale} \quad : \frac{1\,900}{3\,201,92} \times 3\,170 = 1\,881,06 \text{ €}$$

$$\text{■ pour B : salaire reconstitué} \quad : 1\,400 \times \frac{151,67}{70} = 3\,033,40 \text{ € ;}$$

$$\text{Plafond Sécurité sociale} \quad : \frac{1\,400}{3\,033,40} \times 3\,170 = 1\,463,04 \text{ €}$$

### Remboursement

L'article R. 242-3 dispose que "toute partie intéressée peut provoquer le remboursement des cotisations versées en trop". C'est-à-dire que le salarié, au même titre que l'employeur, peut demander le remboursement des cotisations versées en trop.

Les demandes ne sont recevables que dans la mesure où elles sont formulées dans le délai de **3 ans** suivant la date du versement des cotisations versées en trop.

*Article L. 243-6 du Code de la Sécurité sociale*

Les demandes de remboursement ne peuvent, pratiquement, être examinées qu'à l'expiration de l'année civile, à partir des éléments portés sur la DADS.

***Demande de remboursement présentée par le salarié***

Dans la mesure où le salarié fournit tous les éléments permettant de vérifier, à partir des DADS établies par les différents employeurs, les salaires ayant donné lieu à cotisations, rien ne s'oppose au remboursement, à son profit, de la fraction des cotisations salariales plafonnées versées en trop.

***Demande de remboursement présentée par l'employeur***

Dans la mesure où l'employeur justifie du montant total des rémunérations perçues par le salarié, la fraction des cotisations salariales et patronales versée en trop peut lui être remboursée.

Il appartient toutefois à l'organisme de recouvrement de s'assurer que la cotisation précomptée à tort fait bien l'objet d'un reversement par l'employeur au profit du salarié.

***Exemple***

*Attestation sur l'honneur établie par l'employeur.*

La demande de remboursement formulée par l'un des employeurs n'entraîne pas la régularisation d'office de la situation des autres employeurs.

**Bulletin de salaire : agent non titulaire et multi-employeurs****Exemple :**

Agent non titulaire  
1 300 €

Il travaille également pour  
deux autres employeurs  
B et C chez lesquels il  
perçoit respectivement  
900 € et 1 000 €.

Le plafond de Sécurité  
sociale est calculé en  
fonction de la  
rémunération globale de  
l'agent soit :

$$(1\ 300 / 3\ 200) * 3 \\ = 1\ 271,16\ €$$

<b>BULLETIN DE SALAIRE</b>									
<b>SALARIÉ</b>					<b>EMPLOYEUR</b>				
Nom et Prénom :					Nom ou Raison sociale :				
Adresse :					Adresse :				
					N° SIRET :		APE :		
					URSSAF :				
Période du : 1 au 31.06.2015					Date de la Paie :				
<b>IDENTIFICATION</b>									
Mat	N° SS	Grade	Éch	Indice	SFT	IR	NBI	Tps Travail	
<b>ELEMENTS DE PAIE</b>		<b>BASE</b>	<b>CHARGES SALARIALES</b>		<b>CHARGES PATRONALES</b>				
<b>Libellé</b>			<b>TAUX</b>	<b>MONTANT</b>	<b>TAUX</b>	<b>MONTANT</b>			
Traitement de base		1 300,00							
CSG non déductible		1 277,25	2,40%	30,65					
CSG déductible		1 277,25	5,10%	65,14					
CRDS		1 277,25	0,50%	6,39					
Cotisation maladie		1 300,00	0,75%	9,75	12,80%	166,40			
Vieillesse plafonnée		1 271,16	6,85%	87,07	8,50%	108,05			
Vieillesse totalité		1 300,00	0,30%	3,90	1,80%	23,40			
Allocations familiales		1 300,00			5,25%	68,25			
Accident du travail		1 300,00			1,70%	22,10			
contribution de solidarité		0,00	1,00%	0,00					
IRCANTEC TA		1 271,16	2,64%	33,56	3,96%	50,34			
IRCANTEC TB		28,84	6,58%	1,90	12,18%	3,51			
FNAL		1 300,00			0,50%	6,50			
<b>TOTAL DES RETENUES</b>					<b>238,36</b>	<b>448,55</b>			
<b>NET A PAYER</b>		<b>1 061,64</b>							
<b>CSG &amp; CRDS</b>		<b>37,04</b>							
<b>NET IMPOSABLE</b>		<b>1 098,68</b>							
Payé le :					Par virement du :				
		<b>Brut fiscal</b>	<b>Net fiscal</b>	<b>Base Sécurité Sociale</b>					
<b>Cumuls mensuels</b>									
<b>Cumuls annuels</b>									
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>									

## **ASSURÉS DU RÉGIME GÉNÉRAL APPARTENANT À DES PROFESSIONS SOUMISES À DES RÈGLES SPÉCIALES**

*“En ce qui concerne certaines catégories de travailleurs salariés ou assimilés, définies par arrêté ministériel et qui travaillent régulièrement et simultanément pour le compte de deux ou plusieurs employeurs, le montant des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales incombant à chacun des employeurs peut être déterminé, compte tenu des conditions d'exercice de la profession considérée, d'après les rémunérations qu'ils ont respectivement versées, soit dans la limite d'un forfait fixé par lesdits arrêtés, soit en appliquant au taux des cotisations prévues aux articles L. 241-7 à L. 241-9, L. 242-5, L. 242-7, L. 243-1 et L. 243-2, un abattement forfaitaire fixé par lesdits arrêtés”.*

*Article L. 242-3, alinéa 2 du Code de la Sécurité sociale*

Ces dispositions écartent la règle du prorata pour les salariés dont les cotisations sont calculées sur une base forfaitaire ou qui font l'objet de taux réduits.

C'est le cas :

- des VRP à cartes multiples ;

Toutefois, lorsqu'un VRP à cartes multiples exerce concurremment une autre activité salariée, la règle du prorata est applicable aux seules cotisations patronales de l'employeur ne relevant pas de la CCVRP. Le VRP peut, par ailleurs, faire prendre en considération par la CCVRP, les cotisations précomptées au titre de l'emploi ne relevant pas de cette caisse, pour la régularisation annuelle.

- des artistes et musiciens du spectacle ;
- des mannequins ;
- des membres des professions médicales exerçant leur profession à temps partiel.

Pour ces salariés, les cotisations peuvent, d'un commun accord entre les employeurs et les salariés, être calculées selon la règle du prorata. Dans cette hypothèse, les taux du régime général sont applicables.

*Article 3 de l'arrêté du 3 février 1975*

- des journalistes professionnels et assimilés.

Le plafond à retenir par chaque entreprise est le plafond correspondant à la périodicité de la paie.

## **SALARIÉS RELEVANT DE RÉGIMES DE SÉCURITÉ SOCIALE DIFFÉRENTS**

La règle du prorata n'a été expressément prévue que dans le cas où un salarié a plusieurs employeurs dont l'activité relève du régime général.

Les règles de coordination pour des activités relevant de régimes différents sont les suivantes :

**Activité principale relevant du régime général - Activité accessoire relevant d'un régime spécial**

Dans ce cas, les cotisations patronales et salariales sont dues dans chaque régime.

La règle du plafond doit être appliquée séparément à chaque rémunération.

Pour les salariés assujettis au régime général pour une partie des risques, les cotisations plafonnées dues au titre de l'assurance vieillesse doivent être calculées par chacun des employeurs au prorata des rémunérations qu'ils versent à l'intéressé.

Les cotisations déplafonnées sont normalement calculées par chacun des employeurs.

**Activité principale relevant d'un régime spécial - Activité accessoire relevant du régime général**

Lorsque l'activité accessoire relève du régime général, l'intégralité des cotisations patronales est due.

La cotisation salariale d'assurance vieillesse n'est pas due. Il en est de même pour la cotisation veuvage.

*Articles D. 171-3 et suivants du Code de la Sécurité sociale*

Par contre, la cotisation d'assurance-maladie, maternité est précomptée normalement.

Les cotisations plafonnées sont calculées en appliquant la règle du prorata de la manière suivante :

$\text{Plafond de Sécurité sociale} \times \text{ Salaire versé par l'employeur accessoire} \\ \text{ Salaire versé par l'employeur accessoire} + \text{traitements soumis à retenue pour pension} \\ \text{(activité principale)}$
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Pour l'activité principale, les cotisations patronales et salariales sont calculées sur la base des rémunérations prévues pour cette activité, sans tenir compte des salaires versés au titre de l'activité accessoire.