

COMPLÉMENTS DE SALAIRE

GRATIFICATIONS, PRIMES OU INDEMNITES LIEES A L'EXECUTION DU TRAVAIL ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

GRATIFICATIONS LIEES A L'EXECUTION DU TRAVAIL

L'employeur, dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, est amené à verser des primes liées à l'exécution du contrat de travail :

- prime d'assiduité : prime versée au salarié pour le récompenser de sa présence régulière. Cette prime tend à limiter l'absentéisme. Elle est réduite, voire supprimée, en cas d'absence du salarié, même si celle-ci est indemnisée ;
- prime de bilan : primes attribuées au salarié en fonction du résultat global de l'entreprise ;
- primes de vacances : elle est prévue par certaines conventions collectives (exemple :BTP) son montant est généralement fixé en pourcentage du montant de l'indemnité de congés payés ;
- prime de fin d'année : prime versée à un salarié, avec une périodicité annuelle. Elle peut constituer une rémunération exceptionnelle ou être prévue par un texte (CCN, contrat de travail) ou un usage ;
- prime de rendement : prime liée à la productivité du salarié ou d'un service.

Ces primes ont le caractère de salaire, et sont de ce fait, soumises à cotisations.

GRATIFICATIONS LIEES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

Des sommes, ayant pour objet de rémunérer des conditions particulières de travail, peuvent être versées.

Ces indemnités ou primes sont soumises à cotisations dans la mesure où elles ne correspondent pas à des remboursements de frais professionnels.

Sont, par exemple, soumises à cotisations :

- les primes d'amplitude horaire (primes destinées à rémunérer des temps morts pendant lesquels le salarié reste au service de l'employeur) ;
- les indemnités de précarité versées dans le cadre de contrats de travail temporaire ou contrats à durée déterminée prévues aux articles L. 1243-8 et L. 1251-32 du Code du travail ;
- les primes d'astreinte ou de servitude ;
- les indemnités spéciales versées aux gardiens d'immeubles qui n'utilisent pas leurs droits à congé annuel.

FRAIS D'ATELIER DES TRAVAILLEURS A DOMICILE

Les articles L. 241-9 et L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale précisent que les frais d'atelier des travailleurs à domicile fixés forfaitairement par arrêté peuvent être déduits de l'assiette de cotisations.

Conformément aux dispositions de l'arrêté du 29 décembre 1969, les sommes à déduire au titre des frais d'atelier s'entendent de celles qui leur sont versées pour les couvrir des charges inhérentes à leur emploi, soit sous forme de majorations ou d'allocations forfaitaires. Dans ce dernier cas, la déduction est subordonnée à l'utilisation effective des majorations ou allocations conformément à leur objet.

La preuve de l'utilisation conforme à son objet d'une indemnité forfaitaire pour frais, versée par un employeur à des travailleurs à domicile, est apportée dès lors que cette indemnité n'excède pas le montant des frais réellement engagés par chacun d'eux. Aussi, seule la fraction de l'indemnité qui excède le montant du prix réel est, elle, à réintégrer dans l'assiette.

Les entreprises sont autorisées à exclure de l'assiette de cotisations, les frais réellement engagés et les allocations forfaitaires qui sont utilisées conformément à leur objet et qui n'excèdent pas les taux fixés par convention collective ou par arrêté préfectoral.

Dans le cas où les taux de majoration pour frais d'atelier fixés par arrêtés préfectoraux seraient supérieurs à ceux accordés par l'arrêté du 29 décembre 1969, les entreprises sont autorisées à déduire de la rémunération globale le pourcentage de frais d'atelier fixés par lesdits arrêtés préfectoraux.

Les entreprises qui emploient des travailleurs à domicile et bénéficient d'une déduction forfaitaire conformément aux dispositions de l'arrêté du 29 décembre 1969 ont, comme en matière de frais professionnels, le choix :

- soit d'appliquer la déduction spéciale. Dans ce cas, elles doivent retenir comme assiette le montant global des rémunérations y compris les remboursements de frais réels et les indemnités représentatives de frais d'atelier versées sous forme de majorations ou d'allocations forfaitaires ;
- soit de ne pas appliquer la déduction spéciale. Dans ce cas, elles doivent retenir comme assiette le montant des rémunérations proprement dites à l'exclusion de toutes indemnités pour frais d'atelier et de tous remboursements de frais.

TRAVAIL A DOMICILE A LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR

Selon la Cour de cassation, l'employeur doit indemniser le salarié de la sujétion particulière constituée par l'utilisation d'une partie de son domicile personnel pour les besoins de son activité professionnelle. Cette obligation existe lorsque la demande de travail à domicile émane de l'employeur.

L'employeur doit à cet effet prendre en charge les frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile.

Cass. soc. 7 avril 2010 Assibat c/ Sté Nestlé

GRATIFICATIONS, PRIMES OU INDEMNITES LIEES AUX CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

Ces primes sont exclues de l'assiette dans la mesure où elles compensent des frais engagés par les salariés.

PRIMES DE SALISSURE

Sont, par exemple, exclues de l'assiette de cotisations de Sécurité sociale, les primes de salissure attribuées à des salariés à condition que les salariés :

- portent des vêtements en parfait état de propreté ;
- nettoient les vêtements à leurs frais.

Exemple

Salariés travaillant dans une boucherie-charcuterie.

Cependant, le seul fait que l'entreprise soit spécialisée dans les travaux salissants et que les salariés soient exposés à un surcroît de dépenses vestimentaires ne suffit pas à établir l'utilisation effective des primes conformément à leur objet.

Dans la mesure où les allocations forfaitaires de salissure sont versées sur une base journalière alors qu'aucune pièce ne démontre que les salariés doivent procéder au nettoyage quotidien de leurs vêtements de travail, le redressement partiel de l'URSSAF est justifié.

Cass. soc. 19 juillet 2000 - Société Compagnie Générale de Chauffe c/ URSSAF de Lille

La prime ne doit pas, par ailleurs, être hiérarchisée. Elle ne doit pas, par exemple, être calculée en fonction du salaire, de l'ancienneté ou du coefficient du salarié.

Cass. soc. 17 octobre 1991

VETEMENTS - EQUIPEMENTS PROFESSIONNELS

Vêtements de travail

La fourniture de vêtements de travail constitue un avantage en nature soumis à cotisations, à moins que ces vêtements ne répondent à la qualification d'équipements de protection individuelle au sens de l'article R. 233-1 du Code du travail.

Ont, notamment, été considérés comme avantages en nature :

- des vêtements de travail destinés à protéger les salariés des salissures, mais n'étant pas mis à la disposition des salariés dans le seul intérêt de l'employeur et ne constituant pas des équipements de protection individuelle.

Cass. soc. - 5 juin 1998 - Société Technique Française de nettoyage c/ URSSAF de Rouen

Dans un autre cas, il a été jugé qu'il convenait de rechercher si la fourniture de bleus de travail par l'employeur constituait un équipement de protection imposé par le poste de travail ; s'il constitue un simple vêtement de confort, la valeur doit être soumise à cotisations au titre d'un avantage en nature.

Cass. soc. 19 juillet 2000 - Société Compagnie Générale de Chauffe c / URSSAF de Lille

De la même façon, des combinaisons en fibres isolantes prévues pour assurer la protection des utilisateurs de conducteurs électriques ne sont pas considérées comme ayant le caractère de protection dès lors que le fournisseur n'est pas spécialisé en vêtements de protection et sont donc cotisables.

Cass. soc. 13 février 1992 - RJS 3/92 n° 349

Relèvent également de frais d'entreprise, les dépenses se traduisant par un remboursement de l'employeur ou par la fourniture gratuite aux salariés de vêtements de coupe et de couleur fixées par l'entreprise, spécifiques à une profession et qui répondent à un objectif de salubrité ou concourent à la démarche commerciale de l'entreprise.

Ces vêtements doivent demeurer la propriété de l'employeur. Leur port doit être obligatoire en vertu d'une disposition conventionnelle individuelle ou collective.

Les frais d'entretien de ces vêtements sont également considérés comme des frais d'entreprise.

L'employeur doit prouver que le vêtement reste la propriété de l'entreprise et doit démontrer le caractère obligatoire du port.

Circulaire DSS/SDFSS/5B/n° 2003/07 du 7 janvier 2003

GRATIFICATIONS, PRIMES OU INDEMNITES LIEES AU LIEU DE TRAVAIL

Le salarié, au cours de l'exécution de son contrat, peut être amené à travailler sur différents lieux de travail et percevoir, de ce fait, des indemnités ou primes allouées en fonction de lieux de travail spécifiques.

INDEMNITES, PRIMES LIEES A LA LOCALISATION DU LIEU DE TRAVAIL

Il en est ainsi, par exemple, des indemnités d'altitude, de locaux insalubres, de souterrain, de froid. Elles sont, en principe, soumises à cotisations.

INDEMNITES LIEES AU CHANGEMENT DU LIEU DE TRAVAIL EN L'ABSENCE DE PLAN SOCIAL

Notion de mobilité

La mobilité professionnelle est caractérisée par un changement de lieu de résidence lié à un changement de poste de travail du salarié dans un autre lieu de travail.

La distance qui sépare l'ancien logement du lieu du nouvel emploi doit être :

- au moins de **50** kilomètres ;
- et entraîner un temps de trajet aller ou retour au moins égal à **1 h 30**.

La prise en charge par l'employeur de tout ou partie des dépenses résultant de ce changement de résidence peut être exclue de l'assiette des cotisations, que la mobilité ait lieu en France ou à l'étranger, à l'initiative de l'employeur ou du salarié et pour une durée déterminée ou indéterminée.

Peuvent être qualifiés de frais professionnels :

- les dépenses résultant d'une mutation définitive imposée par l'employeur au sein de l'entreprise ou du groupe ;
- les dépenses résultant de changement de poste au sein de l'entreprise ou du groupe demandé par le salarié ;
- les dépenses résultant d'un changement temporaire de poste imposé par l'employeur ou sollicité par le salarié ;
- les dépenses résultant de l'affectation à l'étranger du salarié exerçant en France ;
- les dépenses résultant de l'affectation en France du salarié exerçant à l'étranger ;
- les dépenses résultant d'une embauche sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, lorsque le changement de résidence à l'occasion de cette embauche ne résulte pas de pure convenance personnelle. Cette contrainte peut résulter de circonstances liées :
 - soit à l'emploi (difficulté de trouver un emploi, précarité ou mobilité de l'emploi, mutation suite à une promotion, déménagement de l'entreprise, multi-emploi, etc.),
 - soit à des contraintes familiales (prise en compte du lieu d'activité du conjoint, du concubin ou de la personne liée au salarié par un Pacs, état de santé du salarié ou d'un membre de sa famille, scolarité des enfants, etc.).

Dépenses assimilées à des frais professionnels

Les frais engagés par le travailleur salarié ou assimilé dans le cadre d'une mobilité professionnelle sont considérés comme des charges de caractère spécial inhérentes à l'emploi. L'employeur est autorisé à déduire de l'assiette des cotisations les indemnités suivantes :

Nourriture, hébergement

Les indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif dans la limite de **71,30 € (2014)** par jour pour une durée de neuf mois.

La déduction n'est possible que si :

- l'intéressé dispose d'un logement provisoire en raison de la localisation du nouvel emploi et ;
- si l'ancien logement est éloigné de **50 km** au moins du lieu du nouvel emploi et ;
- si le temps de travail, aller ou retour, est au moins égal à une heure trente.

Installation dans le nouveau logement

Les indemnités destinées à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement.

- allocations forfaitaires :

Ces indemnités sont destinées à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement dans la limite de **1 427,40 € (2014)** pour une personne seule ou un couple. Elles sont majorées de **118,90 € (2014)** par enfant dans la limite de **1 784,10 € (2014)**.

L'indemnisation des dépenses sous forme de forfait fait l'objet d'une déduction de l'assiette des cotisations, sous réserve que les circonstances de fait soient démontrées.

- dépenses réelles :

Lorsque l'employeur n'opte pas pour le forfait, il peut déduire de l'assiette des cotisations les remboursements des frais réels engagés par le salarié dans le cadre de la mobilité professionnelle pour s'installer dans un nouveau logement, sous réserve que les dépenses soient justifiées.

Il s'agit de l'ensemble des dépenses ; à savoir celles nécessaires à la remise en service du nouveau logement (raccordements, branchements divers, abonnements, etc.), à sa remise en état (travaux de plomberie, plâtrage, etc....) et à son aménagement.

En revanche, le remboursement de frais non strictement nécessaires et de dépenses somptuaires constitue la prise en charge de dépenses personnelles et entre à ce titre dans l'assiette de cotisations.

Peuvent être compris dans l'indemnisation par l'employeur :

- les frais de rétablissement du courant électrique, de l'eau et du gaz, du téléphone,
- les frais de mise en place d'appareils ménagers,
- les frais de remise en état du logement (nettoyage, remplacement des revêtements de sols et de revêtements muraux abîmés, réparation de la plomberie, etc.),
- les frais de réexpédition du courrier,
- les frais de notaire et d'agence immobilière en cas de location,
- les frais de plaques d'immatriculation et de carte grise des véhicules.

Sur la base de ces principes, d'autres dépenses justifiées au cas par cas peuvent être exclues de l'assiette des cotisations. La réalité et le montant des dépenses engagées doivent dans tous les cas être justifiées au moyen de factures, état de lieux démontrant la nécessaire remise en état du logement.

Par contre, les remboursements de frais non strictement nécessaires pour rendre habitable le nouveau logement ne sont pas compris dans cette évaluation au réel et sont considérés comme un complément de rémunération soumis à cotisations, dont notamment :

- la caution en cas de location,
- les dépenses de décoration du logement (revêtements de sol et revêtements muraux alors que ces revêtements n'étaient pas abîmés, meubles, voilages, éclairages, etc.).

Frais de déménagement

Les indemnités destinées à compenser les frais de déménagement :

- frais de déménagement proprement dits ;
- frais de transport et d'hôtel du salarié et des autres personnes occupant le domicile, lors du déménagement entre l'ancienne et la nouvelle résidence ;
- frais de déplacement nécessaires à la recherche d'un nouveau logement (dans la limite de trois voyages de reconnaissance comprenant le séjour et les billets d'avion du salarié et d'une deuxième personne accompagnante) ;
- frais de garde-meuble.

Aide versée au conjoint dans le cadre d'une mobilité géographique

Une aide forfaitaire versée, hors GPEC et hors PSE, aux conjoints, obliger de démissionner pour suivre les salariés mutés géographiquement, est assujettie à cotisations.

Cass. civ. 2^e - 17 septembre 2009 - URSSAF de la Gironde c/ SBCIC

INDEMNITES VERSEES DANS LE CADRE D'UN PLAN SOCIAL

La prime de transfert versée à des salariés acceptant, dans le cadre de l'exécution du plan social d'une entreprise, de travailler sur un site éloigné de leur lieu habituel de travail, a pour objet de compenser le préjudice subi par les salariés du fait des modifications des conditions de vie et de travail en résultant.

Cette prime a un caractère indemnitaire et n'entre pas dans l'assiette des cotisations.

Cass. soc. 3 juin 1999 - Bull. V, n° 257

INDEMNITES OU PRIMES VERSEES A L'OCCASION D'UNE MOBILITE A L'ETRANGER

POSITION DE LA JURISPRUDENCE - SALARIE DETACHE

Versements concernant le salarié

Les indemnités versées au salarié détaché sont exclues de l'assiette de cotisations dans la mesure où elles constituent des remboursements de frais professionnels.

Prise en charge du supplément d'impôt sur le revenu

Le paiement par l'employeur, de la différence entre l'impôt sur le revenu que le salarié aurait payé selon la fiscalité du pays où son employeur l'avait détaché et l'impôt sur le revenu qu'il aurait payé selon la fiscalité française, constitue le paiement d'une dette personnelle du salarié et, par conséquent, un avantage soumis à cotisations sociales.

Cass. soc. 4 juin 1992 - Sté SETEC c/ URSSAF de Paris

Cass. soc. 16 juin 1994 - SNECMA c/ URSSAF de Melun

Indemnité de dépaysement

Une indemnité de dépaysement couvrant des frais liés au climat des pays où les agents sont envoyés en mission, aux conditions de vie de ces pays ou encore l'éloignement lui-même, est soumise à cotisations dès lors que cette indemnité est proportionnelle à la rémunération des salariés.

Cass. 26 septembre 1991 - Bureau Central d'Études pour les équipements d'outre-mer BCEON c/ URSSAF de Paris

Des primes de dépaysement, de loyer et de détente versées au personnel en déplacement en sus des dépenses de nourriture et de logement, déjà indemnisées par le remboursement de frais réels ou le paiement d'allocations forfaitaires de déplacement, constituent des compléments de rémunération devant être réintégrés dans l'assiette des cotisations si l'employeur ne justifie pas, par ailleurs, d'une utilisation effective de celles-ci conformément à leur objet.

Cass. soc. 31 octobre 2000 - SA Tissot c/ URSSAF du Lot

Prime d'expatriation

Par ailleurs, des primes d'expatriation, allouées à des salariés détachés à l'étranger, ainsi que des indemnités de subsistance, primes de mer attribuées au personnel travaillant sur des plates-formes pétrolières, n'ont pas le caractère d'indemnités représentatives de frais professionnels mais constituent des compléments de salaire soumis à cotisations dès lors que l'employeur n'apporte pas la preuve que les sommes ont été effectivement engagées par les salariés.

Cass. soc. 24 juin 1993 - SA Technip Géoproduction c/ URSSAF de Paris et autres

Frais de voyage

La prise en charge par l'entreprise des frais de voyage exposés à l'occasion des congés annuels par l'ensemble des salariés métropolitains détachés dans un DOM représente un avantage en nature soumis à cotisation.

Cass. soc. 6 juin 1996 - SA Thomson CSF c/ Caisse Générale de Sécurité sociale de la Guyane

Versements concernant la famille du salarié

Frais de voyage

Les frais de voyage des familles pris en charge par l'entreprise doivent être exclus de l'assiette des cotisations :

- lorsque ceux-ci sont directement et uniquement liés à l'expatriation des salariés ayant gardé leur domicile de rattachement dans la région d'accueil (en l'espèce : Guyane) ;
- lorsque les salariés sont contraints, pour des raisons strictement professionnelles, de résider pour plusieurs années dans cette même région.

Ces frais sont exclus de l'assiette des cotisations quand bien même la prise en charge de ces dépenses par l'employeur bénéficie à la fois au salarié lui-même et aux membres de sa famille, soumis à des contraintes provoquées par l'expatriation.

Cass. soc. 1^{er} février 2001- URSSAF c/ APAVE

Frais de scolarité

Des frais résultant de la situation familiale des intéressés, pour couvrir notamment les frais de scolarité, sont liés à la décision d'expatriation de l'employeur et constituent des remboursements de frais professionnels et non un complément de salaire soumis à cotisations.

Cass. soc. 11 juillet 1991 - URSSAF de Paris c/ IBM Europe

Allocations pré et postnatales

Des allocations pré et postnatales versées à des salariés qui, en raison de leur détachement ne peuvent prétendre aux prestations familiales, doivent être assimilées à des rémunérations soumises à cotisations.

Cass. soc. du 24 juin 1993 - SA Technip Géoproduction c/ URSSAF de Paris et autres

POSITION DE L'ADMINISTRATION

Sont exonérées de cotisation

- les indemnités destinées à compenser les frais exposés par le salarié envoyé en mission temporaire ou muté en France par les entreprises étrangères et qui ne bénéficie pas du régime de détachement en vertu du règlement CEE n° 1408/71 ou d'une convention bilatérale de Sécurité sociale à laquelle la France est partie et par le salarié d'entreprise française détaché à l'étranger qui continue de relever du régime général ;
- les indemnités destinées à compenser les frais exposés par les salariés en mission temporaire ou mutés de la métropole vers les territoires français situés outre-mer et inversement ou de l'un de ces territoires vers un autre.

S'agissant des remboursements de frais, les dépenses engagées par le salarié, bien que se rapportant indistinctement au salarié ou à sa famille (conjoint et enfants), sont considérées comme des dépenses à caractère spécial inhérentes à la fonction et à l'emploi, lorsqu'elles résultent directement de la décision de l'employeur d'envoyer son salarié en mobilité professionnelle pour une longue période ou une période temporaire.

L'employeur peut déduire les remboursements qui concernent :

- les frais de transport :
 - voyage de reconnaissance du salarié et de son conjoint,
 - voyage aller et retour du salarié, de son conjoint et de ses enfants, s'agissant des voyages de début et de fin de mobilité,
 - voyage d'urgence en métropole pour le salarié originaire de la métropole, dans l'un des territoires de l'ensemble français pour le salarié originaire de l'un de ces territoires et dans un pays étranger pour le salarié originaire de ce pays étranger,
 - voyage annuel en métropole pour le salarié originaire de la métropole, dans l'un des territoires français situés Outre-Mer pour le salarié originaire de ces territoires et dans un pays étranger pour le salarié originaire de ce pays étranger. Le voyage annuel du conjoint et des enfants peut aussi être déduit,
 - location de voiture à l'arrivée et au départ, s'agissant des voyages de début et de fin de mobilité.
- les frais de logement :
 - frais de déménagement,
 - frais d'hôtel pendant la période de déménagement, pour le salarié, son conjoint et ses enfants,
 - frais de garde-meuble en métropole pour le salarié originaire de la métropole, dans l'un des territoires français situés Outre-Mer pour le salarié originaire de l'un de ces territoires ou à l'étranger pour le salarié originaire de ce pays étranger, pendant la période de déménagement,
 - double loyer au début et à la fin de la mobilité,
 - les indemnités destinées à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif ainsi que les frais de réinstallation immédiatement nécessaires pour rendre habitable le nouveau logement.
- les remboursements divers :
 - cours de français pour le salarié étranger au moment de son installation en France ou cours de langue étrangère pour le salarié envoyé hors de France,
 - frais de passeport, de visa ou de vaccination,
 - frais de scolarité des enfants dans le pays d'accueil.

Allocations forfaitaires de grand déplacement hors métropole

Les allocations forfaitaires destinées à compenser les dépenses supplémentaires de nourriture et de logement versées par les entreprises aux salariés en grand déplacement, hors métropole, sont exclues de l'assiette de cotisations de Sécurité sociale dans une certaine limite fixée en monnaie locale.

La lettre circulaire ACOSS n° 2007-074 du 10 mai 2007 récapitule en monnaies locales, par pays, territoire ou département, les limites d'exonération actuellement applicables.

Champ d'application

Les seuils d'exonération s'appliquent aux allocations forfaitaires allouées aux salariés en déplacement hors métropole, à la demande de leur employeur, pour une durée limitée, et maintenus, pendant la durée du détachement, au régime français de Sécurité sociale.

Sont exclus les expatriés et les travailleurs frontaliers.

Sont exclues de l'assiette de cotisations les indemnités destinées à compenser les dépenses supplémentaires de nourriture et de logement lorsque les conditions de travail, imposées au salarié en déplacement hors métropole, l'empêchent de regagner chaque jour sa résidence.

Durée

L'exonération est limitée aux déplacements dont la durée continue, dans un même lieu, n'est pas supérieure à **3** mois.

Lorsque les conditions de travail entraînent le salarié à un déplacement supérieur à une durée de **3** mois dans un même lieu, l'employeur doit justifier du montant des frais professionnels supplémentaires auxquels le salarié est exposé.

La durée de **3** mois peut être majorée par décision de l'agence centrale des organismes de Sécurité sociale (ACOSS) dans des circonstances exceptionnelles ou pour certaines catégories professionnelles. La limite d'exonération subira alors un abattement.

Dépassement des limites d'exonération

- l'employeur est en mesure de justifier les dépenses (dépenses réelles) :

Les dépenses sont exclues de l'assiette de cotisations même si la durée du déplacement dans un lieu est supérieure à **3** mois.

- l'employeur ne peut pas justifier les dépenses :

La différence entre le montant de l'indemnité versée et les limites d'exonération applicable est réintégrée dans l'assiette de cotisations à concurrence du montant des dépenses justifiées par la production de factures.

Déplacement à l'étranger ou dans les DOM-TOM

Le barème est susceptible d'être actualisé en cours d'année (www.minefi.gouv.fr).

Le taux maximal de l'indemnité de mission à l'étranger est réduit de :

- **65 %** lorsque le salarié est logé gratuitement ;
- **17,50 %** lorsqu'il est nourri à l'un des repas ;
- **35 %** lorsqu'il est nourri aux deux repas.

Le salarié est logé gratuitement lorsque l'employeur fournit le logement ou prend en charge directement les frais d'hébergement.

Déplacement de plus de trois mois

Lorsque les conditions de travail prolongent la durée de l'affectation du salarié au-delà de **3** mois sur un même lieu de travail de façon continue ou discontinue, le montant des limites d'exonération est réduit de **15 %**. Au-delà de **24** mois et dans la limite de **4** ans, les limites sont réduites de **30 %**.

Panachage des modes de remboursement

Les limites d'exclusion de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale des allocations forfaitaires ne sont applicables que lorsque l'employeur indemnise les frais de déplacements sous forme d'allocations forfaitaires. Ces limites ne s'appliquent pas lorsque l'employeur combine plusieurs modes de remboursement des frais de repas ou d'hébergement (remboursement aux frais réels et allocations forfaitaires).

Tolérance : pour les déplacements à l'étranger, l'employeur peut combiner deux modes d'indemnisation en remboursant d'une part le montant réel des frais d'hébergement et d'autre part sous forme d'allocations forfaitaires, les repas.

Dans ce cas, les dépenses supplémentaires pour les repas sont utilisées conformément à leur objet à hauteur de **40 %** du montant de l'indemnisation journalière pour mission à l'étranger.

DEPLACEMENTS VERS LES DOM-COM

Déplacements vers les collectivités d'Outre-Mer (lettre circulaire ACOSS n° 2007-074 du 10 mai 2007)

Limites d'exonération - Barème au 1^{er} janvier 2014

Ce tableau présente les limites d'exonération exprimées en monnaies locales, des indemnités forfaitaires par journée de déplacement, vers les collectivités d'Outre-Mer.

COM	Montant en euros
Nouvelle-Calédonie	120
Wallis et Futuna	120
Polynésie Française	120

Valeurs converties en euro, selon la règle d'arrondi

Déplacements vers les départements d'Outre-Mer*Limites d'exonération - Barème au 1^{er} janvier 2014*

Ce tableau présente les limites d'exonération des indemnités forfaitaires, par journée de déplacement, vers les départements d'Outre-Mer.

DOM	Montant en euros
Martinique	90
Guadeloupe	90
Saint-Pierre-et-Miquelon	90
Guyane	90
Réunion	90
Mayotte	90

Valeurs converties en euro, selon la règle d'arrondi

Limite d'exclusion de l'assiette des allocations forfaitaires				Abattement applicable à la limite d'exclusion de l'assiette en fonction de la durée		
Lieu de déplacement	Limite globale (logement et deux repas)	Salarié logé gratuitement	Salarié nourri gratuitement à l'un des repas	Salarié nourri gratuitement à deux repas	Déplacement de plus de trois mois	Déplacement de plus de 24 mois
Martinique Guadeloupe Guyane La Réunion Mayotte Saint-Pierre et Miquelon	90 €	31,50 €	74,25 €	58,50 €	15 %	30 %
Nouvelle-Calédonie Polynésie Française Iles Wallis et Futuna	120 €	42 €	99 €	78 €	15 %	30 %
Iles Saint-Paul et Amsterdam Archipel Crozet Archipel Kerguelen Terre Adélie (TAFF)	Exclusion de l'assiette des cotisations des dépenses sur justificatifs					

DEPLACEMENTS A L'ETRANGER

Limites d'exonération - Barème au 1^{er} janvier 2014

Ce tableau présente les limites d'exonération exprimées en monnaies locales des indemnités forfaitaires, par journée de déplacement vers l'étranger.

Pays	Monnaie	Montant
AFGHANISTAN	Dollar USA	279
AFRIQUE DU SUD	Rand commercial	138
ALBANIE	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	147
ALGÉRIE	Dinar algérien	11 000
ALLEMAGNE	Euro	164
ANDORRE	Euro	118
ANGOLA	Euro	300
ANGUILLA	Dollar USA	208
ANTIGUA	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	230
ARABIE SAOUDITE	Euro	158
ARGENTINE	Dollar USA	157
ARMÉNIE	Euro	186
ARUBA	Dollar USA	150
AUSTRALIE	Dollar australien	348
AUTRICHE	Euro	175
AZERBAÏDJAN	Euro	204
BAHAMAS	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	207
BAHREIN	Euro	200
BANGLADESH	Euro	130
BARBADE	Dollar USA	310
BARBUDA	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	288
BELGIQUE	Euro	143
	Mission UE à Bruxelles < à 1 jour	46
BELIZE	Dollar USA	177
BÉNIN	Euro	145
BERMUDES	Dollar des Bermudes	194
BIÉLORUSSIE	Euro	150
BOLIVIE	Euro	70
BOSNIE-HERZÉGOVINE	Euro	169
BOTSWANA	Euro	119
BRÉSIL	Dollar USA	148
BRUNEI	Dollar de Brunei	255
BULGARIE	Euro	145
BURKINA FASO	Euro	145
BURUNDI	Euro	140
CAÏMANS	Dollar USA	141
CAMBODGE	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	150
CAMEROUN	Euro	120

DEPLACEMENTS A L'ETRANGER (SUITE)

Pays	Monnaie	Montant
CANADA	Dollar canadien	260
TERRE-NEUVE		260
CAP VERT	Escudo capverdien	13 575
GENTRAFRIQUE	Franc CFA	80 000
CHILI	Contre-valeur en monnaie locale de dollar	217
CHINE	Yuan chinois	1 700
CHYPRE	Euro	190
COLOMBIE	Dollar USA	176
COMORES	Euro	150
CONGO	Franc CFA	69 880
CONGO (République Démocratique)	Euro	195
COOK (Iles)	Dollar néo-zélandais	252
CORÉE du Nord	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	272
CORÉE du Sud	Euro	210
COSTA RICA	Dollar USA	169
CÔTE D'IVOIRE	Franc CFA	137 000
CROATIE	Euro	142
CUBA	Euro	155
CURAÇAO	Dollar USA	150
DANEMARK	Couronne danoise	1 660
DJIBOUTI	Franc de Djibouti	36 320
RÉPUBLIQUE DOMINICAINE	Dollar USA	142
DOMINIQUE	Euro	210
ÉGYPTE	Euro	148
ÉMIRATS ARABES UNIS	Euro	300
ÉQUATEUR	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	150
ÉRYTHRÉE	Euro	94
ESPAGNE	Euro	132
ESTONIE	Euro	129
ÉTATS-UNIS - sauf New York	Dollar USA	320
- New York (ville)	Dollar USA	245
ÉTHIOPIE	Euro	123
FIDJI	Dollar de Fidji	224
FINLANDE	Euro	220
GABON	Franc CFA	100 000
GAMBIE	Dalasi	2 460
GÉORGIE	Dollar USA	195
GHANA	Dollar USA	192
GRANDE BRETAGNE	Livre sterling	130
GRÈCE	Euro	167
GRENADE	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	199

DEPLACEMENTS A L'ETRANGER (SUITE)

Pays	Monnaie	Montant
GRENADINES	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	188
GUATEMALA	Euro	160
GUINÉE-BISSAU	Euro	105
GUINÉE (CONAKRY)	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	160
GUINÉE ÉQUATORIALE	Franc CFA	90 500
GUYANA	Dollar USA	200
HAÏTI	Dollar USA	220
HONDURAS	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	152
HONG-KONG	Dollar de Hong Kong	2 200
HONGRIE	Euro	175
ÎLES PALAOS	Dollar USA	311
INDE	Euro	260
INDONÉSIE	Euro	160
IRAK	Euro	300
IRAN	Dollar USA	186
IRLANDE	Euro	190
ISLANDE	Couronne islandaise	15 000
ISRAËL	Dollar USA	222
ITALIE	Euro	220
JAMAÏQUE	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	162
JAPON	Yen	25 500
JORDANIE	Dinar jordanien	151
KAZAKHSTAN	Euro	290
KENYA	Dollar USA	141
KIRGHIZIE	Euro	150
KIRIBATI	Dollar de Fidji	221
KOWEÏT	Euro	245
LAOS	Dollar USA	150
LESOTHO	Euro	120
LETTONIE	Euro	152
LIBAN	Euro	154
LIBERIA	Dollar libérien	230
LIBYE	Dinar Libyen	280
LIECHTENSTEIN	Franc Suisse	230
LITUANIE	Litas	500
LUXEMBOURG	Euro	173
- Luxembourg (Ville)	Mission UE à Luxembourg < à 1 jour	50
MACAO	Dollar de Hong Kong	2 200
MACÉDOINE	Dollar USA	117
MADAGASCAR	Euro	114
MALAISIE	Ringgit	468
MALAWI	Dollar USA	214

DEPLACEMENTS A L'ETRANGER (SUITE)

Pays	Monnaie	Montant
MALDIVES	Euro	230
MALI	Franc CFA	62 000
MALTE	Euro	105
MAROC	Euro	175
MARSHALL	Dollar USA	154
MAURICE	Roupie mauricienne	5 500
MAURITANIE	Euro	143
MEXIQUE	Dollar USA	137
MICRONÉSIE	Dollar USA	157
MOLDAVIE	Dollar USA	188
MONGOLIE EXTÉRIEURE	Euro	102
MONTÉNÉGRO	Euro	150
MOZAMBIQUE	Dollar USA	189
MYANMAR (ex Birmanie)	Dollar USA	250
NAMIBIE	Euro	90
NAURU	Dollar de Fidji	208
NÉPAL	Dollar USA	140
NICARAGUA	Dollar USA	154
NIGER	Franc CFA	78 000
NIGERIA	Euro	273
NIUE	Dollar néo-zélandais	204
NORVÈGE	Couronne norvégienne	1 465
NOUVELLE GUINÉE PAPOUASIE	Kina	402
NOUVELLE ZÉLANDE	Dollar néo-zélandais	370
OMAN	Euro	265
OUGANDA	Euro	130
OUZBÉKISTAN	Dollar USA	113
PAKISTAN	Dollar USA	173
PANAMA	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	178
PARAGUAY	Dollar USA	180
PAYS-BAS	Euro	161
PÉROU	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	170
PHILIPPINES	Peso philippin	8 770
POLOGNE	Euro	175
PORTUGAL	Euro	160
QATAR	Euro	278
RÉPUBLIQUE DU SOUDAN DU SUD	Dollar USA	306
ROUMANIE	Euro	160
RUSSIE	Euro	230
RWANDA	Dollar USA	277

DEPLACEMENTS A L'ETRANGER (SUITE)

Pays	Monnaie	Montant
SAINTE-LUCIE	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	199
SAINT KITTS & NEVIS	Dollar USA	202
SAINT-VINCENT	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	188
SALVADOR	Dollar USA	177
SALOMON (Iles)	Vatu	23 052
SAMOA OCCIDENTALE	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	139
SAO TOME & PRINCIPE	Dollar USA	135
SÉNÉGAL	Franc CFA	91 800
SERBIE	Euro	150
SERBIE MONTENEGRO	Euro	150
SEYCHELLES	Euro	300
SHANGHAI	Yuan Renminbi	170
SIERRA LEONE	Dollar USA	260
SINGAPOUR	Euro	200
SLOVAQUIE	Euro	155
SLOVÉNIE	Euro	160
SOMALIE	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	158
SOUDAN	Dollar USA	175
SRI LANKA	Euro	155
SUÈDE	Couronne suédoise	1 997
SUISSE	Franc suisse	230
SURINAM	Dollar USA	180
SWAZILAND	Rand	650
SYRIE	Euro	154
TADJIKISTAN	Dollar USA	135
TAÏWAN	Dollar de Taïwan	5 990
TANZANIE	Euro	135
TCHAD	Euro	225
TCHÈQUE (République)	Euro	180
THAÏLANDE	Baht	3 885
TIMOR EST	Euro	150
TOGO	Franc CFA	82 640
TONGA	Dollar de Fidji	214
TRINITÉ ET TOBAGO	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	267
TUNISIE	Euro	125
TURKMÉNISTAN	Euro	102
TURQUIE	Euro	165
TUVALU	Dollar de Fidji	192
UKRAINE	Euro	208
URUGUAY	Contre-valeur en monnaie locale de dollar USA	135
VANUATU	Euro	210

DEPLACEMENTS A L'ETRANGER (SUITE)

Pays	Monnaie	Montant
VENEZUELA	Euro	195
VIETNAM	Euro	158
YÉMEN	Dollar USA	188
ZAMBIE	Euro	180
ZIMBABWE	Dollar USA	180

SALARIE EXPATRIE

En principe, la position d'expatrié ne permettant pas aux salariés de bénéficier de la législation française de Sécurité sociale à titre obligatoire, les sommes qui leur sont allouées en France sont exclues de l'assiette de cotisations. Ces sommes seront, si la législation du pays d'accueil l'exige, soumises à cotisations dans le pays d'exercice de l'activité.

Cette position est reprise dans une lettre adressée par le directeur de l'ACOSS aux directeurs des URSSAF :

«...je vous précise qu'en l'état actuel de la législation, l'exemption d'affiliation à la législation du pays du lieu de travail n'est prévue que dans le cadre d'un détachement, les intéressés restant alors affiliés au régime obligatoire de Sécurité sociale en France.

Cette situation permet la réintégration dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale de toutes les primes et indemnités, quelle que soit leur appellation, à l'exception de celles représentatives de frais professionnels ...

À l'inverse, la position d'expatrié ne permet pas aux salariés de bénéficier de la législation française de Sécurité sociale à titre obligatoire ce qui conduit à ne pas soumettre à cotisation de Sécurité sociale les sommes qui leur sont allouées en France, quel que soit le lien de subordination existant avec la maison mère ...».

Réponse technique de l'ACOSS du 19 mars 1993

ADHESION A L'ASSURANCE VOLONTAIRE DE LA CAISSE DES FRANÇAIS DE L'ETRANGER

Afin de pallier les éventuelles carences du régime de protection sociale du pays d'accueil, l'expatrié peut adhérer à titre volontaire à la Caisse des Français de l'étranger.

Cette adhésion permet de bénéficier des prestations au titre des assurances maladie-maternité, invalidité-décès, accidents du travail-maladies professionnelles.

L'expatrié peut également souscrire une assurance vieillesse afin de se constituer une retraite de base complète et ne pas perdre de trimestre de cotisations. Les cotisations dues à la CFE peuvent être totalement ou partiellement prises en charge par l'entreprise.

Cotisations maladie / maternité / invalidité

Base de cotisation

Les cotisations sont calculées sur la base de **50 %**, **66,66 %**, **100 %** du plafond de la Sécurité sociale, en fonction des rémunérations.

Il est appliqué sur une base forfaitaire égale à :

- **1/2** plafond de Sécurité sociale si la rémunération de l'expatrié est inférieure au **2/3** du même plafond ;
- **2/3** du plafond si sa rémunération est comprise entre les **2/3** et le montant du plafond ;
- la totalité du plafond de Sécurité sociale si sa rémunération est égale ou supérieure au plafond.

Taux de cotisation

Ce taux est modulé selon le nombre des salariés expatriés de l'entreprise adhérent à la CFE et de leur âge :

Salariés de + de **35** ans :

- moins de **10** salariés, taux = **6,30 %** ;
- entre **10** et **99** salariés, taux = **5,60 %** ;
- entre **100** et **399** salariés, taux = **4,85 %** ;
- plus de **400** salariés, taux = **4,60 %**.

Salariés entre **30** et moins de **35** ans :

- moins de **10** salariés, taux = **5,67** % ;
- entre **10** et **99** salariés, taux = **5,04** % ;
- entre **100** et **399** salariés, taux = **4,365** % ;
- plus de **400** salariés, taux = **4,14** %.

Salariés de moins de **30** ans :

- moins de **10** salariés, taux = **5,04** % ;
- entre **10** et **99** salariés, taux = **4,48** % ;
- entre **100** et **399** salariés, taux = **3,88** % ;
- plus de **400** salariés, taux = **3,68** %.

La répartition des charges patronales et des charges salariales se fait d'un commun accord entre l'entreprise et son collaborateur, puisqu'il s'agit d'une assurance volontaire.

OPTION INDEMNITES JOURNALIERES/CAPITAL DECES

La cotisation est prélevée sur la même base de cotisation que l'assurance principale : **50** %, **66,66** %, **100** % du plafond de la Sécurité sociale.

Son taux de cotisation : **0,65** % quel que soit le nombre de collaborateurs adhérant à la CFE.

Cotisations vieillesse

Base de cotisation

Il existe **4** bases de cotisation (**25** %, **50** %, **75** %, **100** % du plafond de la Sécurité sociale). L'assuré cotise sur l'une de ces bases en fonction de ses revenus professionnels perçus pendant son activité à l'étranger (catégories **1** à **3**) ou de son âge (catégorie **4** pour les moins de **22** ans).

Taux de cotisation : **17,25** % (à compter du 01/01/14)

- 1^{er} cas: le salarié a relevé d'une assurance maladie obligatoire française pendant au moins **5** ans. Les cotisations sont calculées sur son salaire mensuel moyen brut (primes et indemnités comprises) de son activité à l'étranger ;
- 2^e cas : le salarié a cotisé au moins **6** mois à une assurance vieillesse obligatoire française avant son départ de France.

Les cotisations sont calculées sur sa rémunération moyenne mensuelle brute perçue au cours des **6** derniers mois de son activité en France.

En adhérant à l'assurance vieillesse CFE, le salarié cotise en vue d'une retraite sécurité sociale (gérée par la Caisse nationale d'assurance vieillesse).

En plus de sa retraite de la Sécurité sociale, le salarié peut cotiser au titre de la retraite complémentaire, soit auprès des caisses habituelles, soit auprès des caisses spécialisées qui sont : la caisse de retraite des expatriés (CRE) pour les employés, l'institution de retraite des cadres et assimilés de France et de l'extérieur (IRCAFEX).

Conjoints d'expatriés

Les conjoints d'expatriés qui, par exemple, sont amenés à quitter leur emploi pour suivre leur époux(se) expatrié(e) peuvent continuer à cotiser à l'assurance vieillesse.

- soit au titre de personne chargée de famille :
 - conditions pour adhérer :
 - avoir relevé d'un régime français d'assurance maladie obligatoire pendant au moins **5** ans, à quelque titre que ce soit, cette durée pouvant être discontinuée,
 - résider à l'étranger ou dans les territoires d'Outre-Mer,
 - ne pas exercer d'activité professionnelle,
 - se consacrer à l'éducation d'au moins **1** enfant à charge du foyer et âgé de moins de **20** ans à la date de la demande d'adhésion.

Cotisation forfaitaire : **834** € par trimestre au 1^{er} janvier 2014 (**507** fois le SMIC en vigueur au 1^{er} janvier 2014).

- soit au titre d'ancien assuré obligatoire d'un régime français :
 - conditions pour adhérer :
 - avoir cotisé **6** mois à une assurance vieillesse obligatoire avant le départ de France,
 - faire la demande d'adhésion dans les **6** mois à partir de la date à laquelle il a cessé de relever du régime obligatoire français.

Cotisations : elles sont calculées sur les **6** derniers salaires bruts de l'activité en France. Taux de **17,25** %. Le montant des cotisations est identique à celui des personnes exerçant une activité salariée à l'étranger.

Cotisations accidents du travail - maladies professionnelles

Le salarié peut formuler une demande d'adhésion à tout moment auprès de la Caisse des Français à l'Étranger.

Les cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles sont calculées au taux de **1,15** % depuis le **1^{er} janvier 2014**.

Taux

Le taux ne change pas quel que soit le nombre d'accidents relevés pour l'entreprise.

Il est identique quelle que soit la nature de l'activité de l'entreprise. Une ristourne sur ces différents taux peut être accordée aux entreprises n'ayant pas enregistré d'accidents graves pendant une période de référence fixée à **3** ans.

En cas de ristourne, ces taux peuvent varier et se situer entre **0,51** % et **1,15** %.

Assiette

Le calcul se fait sur une base annuelle choisie par le signataire. Elle doit être comprise entre un minimum et un maximum fixés annuellement et peut être différente du salaire réel. Le choix est valable pour l'année civile. À chaque début d'année, l'entreprise est interrogée pour fixer la base de cotisation de chaque adhérent.

- minimum : **18 155** € en **2014** ;
- maximum : **145 240** € en **2014**.

Réduction

Les sociétés ayant plus de **100** salariés expatriés qui adhèrent à la fois à l'assurance maladie et à l'assurance accidents du travail bénéficient d'un taux de cotisation de **0,61** %.

Celles de plus de **400** salariés expatriés répondant aux mêmes conditions bénéficient d'un taux de cotisation de **0,65** %.

Option voyages d'expatriation aller et retour

Base de cotisation : même base que celle choisie pour le risque ci-dessus. Taux de cotisation : **0,20** %.

GRATIFICATIONS, PRIMES OU INDEMNITES LIEES A LA SITUATION PERSONNELLE DU SALAIRE

PRIMES LIÉES À UN ÉVÉNEMENT FAMILIAL

De manière générale, les primes attribuées à l'occasion d'un événement familial, qu'elles soient versées par l'entreprise ou le comité d'entreprise, sont soumises à cotisations.

Cass. soc. 1^{er} avril 1993 - DRASS Lille c/ Crédit du Nord

Sont notamment soumises à cotisations :

- les primes de mariage ;
- les primes de naissance ;
- les allocations de décès.

Ces allocations versées aux ayants droit de salariés décédés, en raison de l'appartenance des salariés à l'entreprise et dont le montant varie en fonction de la rémunération de ces derniers, constituent des avantages consentis à l'occasion du travail précédemment accompli et doivent être soumises à cotisations. Peu importe que ces sommes soient versées après la rupture du contrat de travail.

Ass. plén. 26 janvier 2001 - SA Axa France assurance c/ URSSAF de Paris

Cass. soc. 26 septembre 2002 - SA Suez Lyonnaise des Eaux c/ URSSAF du Loiret

- les allocations d'invalidité.

Ces sommes versées aux ayants droit de salariés décédés ou aux salariés atteints d'invalidité ne sont pas considérées comme des secours mais constituent des avantages en argent procurés en contrepartie ou à l'occasion du travail.

Ces allocations sont assujetties aux cotisations, peu importe que le versement de l'allocation soit effectué après la rupture du contrat de travail.

Cass. soc. Ass. plén. 26 janvier 2001 - SA Axa France assurance c/ URSSAF de Paris

PRESTATIONS FAMILIALES EXTRALEGALES

Les prestations familiales complémentaires versées par des caisses de compensation créées avant le 1^{er} juillet 1946 aux catégories de travailleurs qui en bénéficiaient avant cette date sont soumises à cotisation à compter du 1^{er} avril 1995.

Décret n° 95-238 du 2 mars 1995 - JO du 5 mars 1995 p. 3493

Toutefois, les services ministériels ont demandé de surseoir à l'application de ce décret. Il en résulte que sont exonérées de cotisations de Sécurité sociale les prestations familiales extralégales dont les modalités d'attribution et les règles de liquidation ont été instituées avant le 1^{er} juillet 1946.

Cette exonération ne concerne que les caisses de compensation créées avant 1946.

L'application de cette exonération est subordonnée à l'envoi aux URSSAF, avant le 1^{er} juillet de chaque année, des états récapitulants les sommes versées au titre de chaque prestation familiale extralégale.

Lettre-circulaire ACOSS n° 96-23 du 29 février 1996

PRIMES D'ANCIENNETE

La prime d'ancienneté rémunère la stabilité et la fidélité du salarié à l'entreprise. Elle constitue un élément de rémunération et est donc soumise à cotisations.

INDEMNITES VERSEES SUITE A UN DECLASSEMENT

Les indemnités versées à des salariés en cas de déclassement disciplinaire pour maintenir pendant une période déterminée le montant de leur rémunération malgré la sanction prononcée, n'ont pas le caractère de dommages-intérêts mais de rémunération et doivent, dès lors, être intégrées dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Cass. soc. 25 novembre 1999 - Société La Redoute Catalogue c / URSSAF Roubaix-Tourcoing

PRIMES VERSEES A L'OCCASION DE LA MEDAILLE DU TRAVAIL

Lettre-circulaire ACOSS n° 2000-103 du 22 novembre 2000

Salariés bénéficiaires

Peuvent obtenir la médaille d'honneur du travail les salariés, qu'ils soient ou non de nationalité française, travaillant sur le territoire français pour des employeurs français ou étrangers. La médaille d'honneur du travail peut également être décernée aux salariés, de nationalité française ou non travaillant à l'étranger :

- chez un employeur français ;
- dans une succursale ou agence d'une entreprise ou d'un établissement dont le siège social est sur le territoire français ;
- dans les filiales des sociétés françaises, même si ces filiales ne sont pas constituées selon le droit français.

Sont, en principe, exclus :

- les fonctionnaires soumis au statut de la fonction publique ;
- les magistrats de l'ordre judiciaire ;
- les salariés qui par leur profession peuvent prétendre à d'autres récompenses (médaille d'honneur agricole, médaille d'honneur des chemins de fer...) ;
- les parlementaires en exercice.

Caractéristiques

La médaille d'honneur comporte quatre échelons :

- la médaille d'argent, après **20** ans de services ;
- la médaille de vermeil, après **30** ans de services ;
- la médaille d'or, après **35** ans de services ;
- la grande médaille d'or, après **40** ans de services.

Procédure

Le salarié doit remplir un formulaire (modèle CERFA) et y joindre les documents suivants :

- certificats de travail et attestation récente du dernier employeur ;
- photocopie d'une pièce d'identité ;
- le cas échéant, état signalétique et des services militaires ou photocopie du livret militaire.

Régime social

Selon l'agence centrale des organismes de Sécurité sociale (ACOSS), les sommes versées à l'occasion de la remise de la médaille officielle du travail sont exclues de l'assiette de cotisations dans la mesure où leur montant reste raisonnable. Répondent à cette condition les gratifications dont le montant n'excède pas le salaire mensuel de base du salarié (limite identique à celle retenue par l'administration fiscale).

Le salaire mensuel de base s'entend de la rémunération brute habituelle de l'intéressé, à l'exclusion des diverses primes ou indemnités pouvant s'y ajouter (notamment du 13^e mois).

Cass. 2^e civ. 10 décembre 2009 n° 09-11.730 (n° 2010 F-D) Banque populaire Loire et Lyonnais c/ URSSAF Arras Calais Douai

L'exonération est limitée aux gratifications allouées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail, prévue par le décret du 4 juillet 1984 ou de celles qui s'y substituent en vertu de lois et règlements.

☞ *Ainsi, sont assujetties à cotisations les primes versées :*

- pour une gratification de jubilé ;

Cass. soc. 13 janvier 1994 - SA Fiduciaire de France c/ URSSAF de Besançon

- pour une gratification propre à l'entreprise.

Cass. soc. 30 octobre 1997 - Sté Unisabi c/ URSSAF du Loiret et autre

Application de la tolérance de non assujettissement

Concernant les sommes à prendre en compte pour l'appréciation du seuil, il convient de prendre en compte la totalité des gratifications versées quelle que soit l'appellation retenue (prime, allocation, gratification, ...), qu'elles soient versées par l'entreprise ou le comité d'entreprise.

Par ailleurs, la tolérance s'applique dans la limite du salaire mensuel de base de l'intéressé, l'excédent étant soumis aux charges sociales. Par salaire de base, il faut entendre : la rémunération brute habituelle de l'intéressé, à l'exclusion de diverses primes ou indemnités qui peuvent s'y ajouter, qu'elles présentent ou non le caractère de complément de salaire.

Exemple

Pour déterminer le salaire mensuel de base, une prime d'ancienneté ou d'insalubrité ou le 13^e mois ne seront pas pris en compte.

La tolérance de non assujettissement s'applique uniquement aux gratifications versées lors de la remise de la médaille d'honneur de travail suite à la demande du salarié qui doit déposer un dossier gratuit auprès de la préfecture.



DÉPARTEMENT : _____

DEMANDE DE MÉDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL

(Application du décret du 4 juillet 1984 modifié par le décret du 17 octobre 2000)

Échelon sollicité : ARGENT - VERMEIL - OR - GRAND OR (rayer les mentions inutiles)

I. RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE CANDIDAT

A. ÉTAT CIVIL (préciser M., Mme, Mlle, rayer les mentions inutiles)

NOM : _____ NOM de jeune fille : _____
(En majuscules d'imprimerie - S'il s'agit d'une femme mariée, indiquer le nom de jeune fille)

Prénoms : _____

Date et lieu de naissance : _____

Nationalité (indiquer éventuellement la date de naturalisation) : _____

Domicile actuel : _____

Profession : _____

Nom et adresse de l'employeur actuel : _____

N° de SIRET : _____

B. SITUATION MILITAIRE (Services effectués dans l'armée française)

1. Service national en temps de paix :

a. Incorporation du : _____ au : _____

2. Guerre 1939 - 1945 :

a. Mobilisation : _____ Démobilisation : _____

b. Résistance, déportation du : _____ au : _____

3. Autres campagnes (Indochine, Corée, Afrique du Nord) :

a. Mobilisation : _____ Démobilisation : _____

C. DISTINCTIONS HONORIFIQUES

Le candidat a-t-il déjà obtenu une Médaille d'honneur du Travail ?

a. En argent ? _____ À quelle date ? _____ Où ? _____

b. En vermeil ? _____ À quelle date ? _____ Où ? _____

c. En or ? _____ À quelle date ? _____ Où ? _____

D. ACCIDENTS DU TRAVAIL OU MALADIES PROFESSIONNELLES

Le candidat est-il titulaire de rentes au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ? _____
(au-delà de 50 % joindre une attestation)

Date d'attribution des rentes :

Taux d'incapacité de 50 % à 74 %

Taux d'incapacité égal ou supérieur à 75

Taux d'incapacité reconnus :

Ancienneté réduite de moitié

Échelon argent attribué sans condition d'ancienneté

Si le candidat est **retraité**, indiquer à quelle date : _____

Si le candidat est **décédé**, indiquer à quelle date : _____

II. RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LES DIFFÉRENTS EMPLOIS

Nom ou raison sociale de l'entreprise	Dates d'entrée et de départ de l'entreprise	Durée des services
Total des années de travail ouvrant droit à la Médaille d'honneur du travail		

Date et Signature du Demandeur

À _____, le _____

**RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DISPOSITIONS DU DÉCRET DU 4 JUILLET 1984
MODIFIÉ PAR LE DÉCRET DU 17 OCTOBRE 2000**

(JO du 12 juillet 1984 et du 19 octobre 2000)

La Médaille d'Honneur du Travail est destinée à récompenser l'ancienneté des services effectués par toute personne salariée ou assimilée tirant de cette occupation l'essentiel de ses ressources.

Elle est accordée aux salariés français ou étrangers travaillant en France, dans les départements et territoires d'outre-mer ou à l'étranger. Toutefois les services accomplis à l'étranger ne peuvent être pris en considération que s'ils ont été effectués :

- chez un employeur français ;
- dans une succursale ou agence d'une entreprise ou d'un établissement dont le siège social est sur le territoire de la République ;
- dans les entreprises ou établissements constitués selon un droit étranger, à condition que leurs dirigeants soient français.

La Médaille d'Honneur du Travail ne peut être accordée :

- 1° - Aux salariés qui, en raison de leur profession ou de celle de leur employeur, peuvent prétendre à une distinction honorifique décernée pour ancienneté de services par un autre ministère (Médaille d'Honneur agricole, Médaille d'Honneur départementale et communale, Médaille d'Honneur des Chemins de fer, etc.) ;
- 2° - Aux fonctionnaires de l'État qui sont soumis au statut de la Fonction publique ;
- 3° - Aux magistrats de l'Ordre judiciaire.

La Médaille d'Honneur du Travail comporte quatre échelons :

- a. La Médaille d'argent décernée après 20 ans de services ;
- b. La Médaille de vermeil décernée aux titulaires de la Médaille d'argent comptant 30 ans de services ;
- c. La Médaille d'or décernée aux titulaires des deux précédentes comptant 35 ans de services ;
- d. La Grande Médaille d'or décernée aux titulaires des trois précédentes comptant 40 ans de services.

Bonification du temps :

- Ces différentes médailles sont toutefois susceptibles d'être accordées après respectivement 18, 25, 30, 35 ans de services lorsque l'activité exercée par les salariés présente un caractère de pénibilité et justifie que l'âge minimum d'ouverture des droits à la retraite soit inférieur à celui en vigueur au régime général.
- Les salariés français ayant occupé un emploi hors du territoire métropolitain bénéficient d'une bonification égale au tiers du temps passé hors métropole.
- Une réduction des durées de services exigées est également prévue en faveur des grands invalides du travail.

Services militaires

- Le temps passé dans l'armée française (temps légal du service national, mobilisation pendant la guerre 1939-1945, Campagnes d'Indochine, de Corée et d'Afrique du Nord) s'ajoute aux périodes effectives de travail quelle que soit la date d'entrée en fonction chez les employeurs.
- **Pour les engagés volontaires** sont retenus le temps légal que le candidat aurait dû accomplir en tant qu'appelé et les campagnes de guerre.

CONSTITUTION DU DOSSIER

Les notices disponibles dans les mairies, sous-préfectures et préfectures doivent être établies en un exemplaire. Le candidat doit impérativement joindre à sa demande :

- Une photocopie d'une pièce d'identité certifiée conforme par l'usager ;
- Photocopies des certificats de travail de chaque employeur ou, dans le cas où l'employeur a disparu, un document prouvant l'activité au sein de l'entreprise (attestation établie par deux témoins et visée par le Maire) ;
- Attestation récente du dernier employeur ;
- Un état signalétique et des services militaires ou une photocopie du livret militaire ;
- Pour les mutilés du travail, une photocopie du relevé des rentes.

Les dates de dépôts des candidatures sont fixées au 1^{er} mai pour la promotion du 14 juillet et au 15 octobre pour la promotion du 1^{er} janvier.

La Médaille d'honneur du Travail est décernée deux fois par an à l'occasion du 1^{er} janvier et du 14 juillet. Un diplôme est délivré à ses titulaires. Les médailles métalliques sont frappées et gravées aux frais des titulaires ou de leurs employeurs sur commande adressée à l'Administration des Monnaies et Médailles (11, quai de Conti, 75006 Paris), après la publication des promotions au Recueil des actes administratifs des départements.

PARTIE RÉSERVÉE À L'ADMINISTRATION

AVIS MOTIVÉ DU MAIRE

À _____, le _____ *Le Maire,*
(Signature)

AVIS MOTIVÉ DU SOUS-PRÉFET

À _____, le _____ *Le Sous-Préfet,*
(Signature)

DÉCISION DU PRÉFET

À _____, le _____ *Le Préfet,*
(Signature)

PRIMES DE CRECHE, DE GARDE D'ENFANTS

Elles sont soumises à cotisations si elles sont versées par l'employeur.

Lorsque c'est le comité d'entreprise qui verse cette prime, celle-ci peut-être exonérée dans certaines conditions (chapitre «éléments de salaires versés par des tiers»).

ABONDEMENT AUX CHEQUES EMPLOI SERVICE

L'aide financière du comité d'entreprise, ou de l'entreprise en l'absence de comité d'entreprise, aux salariés qui rémunèrent du personnel par le biais de chèques emploi service, n'a pas le caractère de sommes cotisables (sauf lorsque l'aide est octroyée aux gérants salariés ou mandataires sociaux).

Ces sommes sont, par contre, soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Article 2 de la loi n° 96-63 du 29 janvier 1996 en faveur du développement des emplois de services aux particuliers

Conditions

L'aide est limitée dans tous les cas :

- à **1 830 €** par an ;

Article R. 129-2 du Code du travail

- aux dépenses réellement engagées.

CAPITAL - DECES

Versé par l'employeur

Les sommes ayant le caractère de secours, c'est-à-dire versées en fonction de situations individuelles particulièrement dignes d'intérêt, ne sont pas cotisables.

La notion de secours est retenue en cas de versements exceptionnels de faible montant, accordés à des salariés, ou à leurs ayants droit, devant surmonter une situation difficile qui est passagère.

N'est pas considérée comme ayant le caractère de secours, une aide forfaitaire (représentant **6** mois de salaire) versée par l'employeur aux ayants droit d'un assuré décédé en activité.

Il a été retenu, en effet, que la somme est versée en raison de l'appartenance à l'entreprise du salarié décédé et à l'occasion d'un travail précédemment accompli par celui-ci, même si la somme est destinée à compenser la perte de ressources des proches de l'assuré décédé.

Cass. soc. 4 février 1993 - DRASS du Centre c/ Manufacture des pneumatiques Michelin

De même, des capitaux décès versés par l'employeur aux veuves et à certains ayants droit de salariés décédés en activité, même s'ils sont destinés à réparer un préjudice indépendant du travail, constituent, non un secours attribué en considération de situations individuelles particulièrement dignes d'intérêt, mais un avantage en argent versé à l'occasion du travail précédemment accompli par le salarié.

Cass. soc. 4 février 1993 - URSSAF de Lille c/ SA Gan capitalisation

Cass. soc. 12 octobre 1995 - URSSAF de Paris c/ UAP

Cass. soc. 23 janvier 1997 - URSSAF de Lille c SA Gan capitalisation

Cass. soc. Ass. plén. 26 janvier 2001 - SA Axa France assurance c/ URSSAF de Paris

Une aide versée par l'employeur en cas de décès d'un salarié, à son conjoint, son concubin ou ses enfants à charge, doit être soumise à cotisations. La somme ne peut, en effet, avoir le caractère de dommages-intérêts dans la mesure où elle est attribuée en fonction de critères objectifs (décès) et non en considération de situations individuelles particulièrement dignes d'intérêt.

Cass. soc. 30 janvier 1991 - URSSAF de Vendée c/ SA Michelin

De même, la somme versée à la veuve du salarié, destinée à compenser l'inexécution, par l'employeur, de son obligation d'adhérer à un régime de prévoyance et directement due en vertu de l'article 47 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, constitue un avantage en argent alloué en raison de l'appartenance du salarié à l'entreprise.

Cette somme entre dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Cass. soc. 24 avril 1997 - Micro Volume c/ URSSAF du Havre et autres

Versé par un organisme de prévoyance

Lettre-circulaire ACOSS n° 97-75 du 28 novembre 1997

Les capitaux décès versés par un organisme de prévoyance n'ont pas, compte tenu de leur nature particulière, à être soumis :

- aux cotisations de Sécurité sociale ;
- à la CSG et à la CRDS.

Cette solution ne concerne pas les capitaux décès financés et servis directement par l'entreprise.

ALLOCATION D'INVALIDITÉ

L'allocation d'invalidité, versée par l'employeur, même si elle est destinée à réparer un préjudice indépendant du travail, représente un avantage en argent qui, alloué en raison de la seule appartenance de l'intéressé à l'entreprise, doit être considéré comme versé, sinon en contrepartie, du moins à l'occasion du travail.

Cette allocation entre, par conséquent, dans l'assiette de cotisations.

Cass. soc. 12 octobre 1995 - URSSAF de Paris c/ UAP

Cass. soc. Ass. plén. 26 janvier 2001 - SA Axa France assurance c/ URSSAF de Paris

SOMMES VERSEES A LA SUITE D'UNE MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

INDEMNITES VERSEES DANS LE CADRE D'UN PLAN SOCIAL

Sont exonérées de cotisations, les indemnités venant compenser l'allongement du trajet des salariés suite à une mutation, lorsque :

- le refus de mutation entraîne un licenciement considéré comme imputable à l'employeur ;
- le versement de l'indemnité est limité dans le temps (en l'occurrence deux ans) ;
- le montant de l'indemnité est modique et vient compenser le préjudice né des sujétions nouvelles imposées par l'employeur (dommages-intérêts).

Cass. soc. 17 juillet 1998 - URSSAF de Paris c/ THOMSON CSF - Division Assistance et Service

INDEMNITES COMPENSATRICES DE REDUCTION D'HORAIRE

Lettre ministérielle n° 1426-96 du 17 mars 1997 - Lettre-circulaire ACOSS n° 97-44 du 17 juin 1997

Position de l'administration

Indemnités versées dans le cadre d'un accord conclu avant le 1^{er} octobre 1996

Accord Robien offensif

Les indemnités versées en compensation d'une baisse de rémunération consécutive à une réduction du temps de travail décidée au titre de la loi n° 96-502 du 11 juin 1996 (loi «Robien»), sont assujetties aux cotisations de Sécurité sociale.

Accord Robien défensif

Les sommes versées en application d'un accord Robien défensif constituent des dommages-intérêts et sont, de ce fait, exonérées de cotisations. L'exonération est appliquée lorsque le préjudice est avéré (salariés présents lors de la conclusion de l'accord dont la durée du travail a été réduite) et pour les seules cotisations sociales. La CSG et la CRDS restent dues. L'exonération s'applique pendant toute la durée d'application de l'accord.

Les entreprises concernées par cette exonération peuvent demander le remboursement des cotisations indûment versées au cours des trois ans précédant leur versement.

*Cass. 2^e civ. 20 janvier 2004 URSSAF de la Mayenne c/ Sté Durand
Lettre circulaire ACOSS n° 2004-175 du 28 décembre 2004*

Indemnités versées en dehors d'un accord Robien

Les indemnités destinées à compenser une réduction d'horaires peuvent, par contre, si elles sont versées en dehors d'un dispositif « Robien », échapper aux cotisations en tant que dommages et intérêts dans les conditions suivantes :

- la réduction du temps de travail doit permettre d'éviter des licenciements pour motif économique tels que définis à l'article L. 1233-3 du Code du travail ;
- la rémunération doit être réduite de façon significative. La réduction de rémunération est appréciée en comparant :
 - la rémunération mensuelle, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, nette de cotisations et de contributions à la charge du salarié, résultant de l'horaire antérieur (R1),
 - le total constitué par la rémunération mensuelle nette pour le nouvel horaire (R2) et le montant de l'indemnité (I) apprécié sur une base mensuelle, déterminée en fonction du nombre de mois d'application de la réduction du temps de travail, dans la limite de 24 mois (D).

Exemple

Un salarié travaillant 169 heures par mois perçoit un salaire brut de 1 850 €.

Sa rémunération nette pour 169 heures est de 1 410 € par mois.

Suite à un avenant, son temps de travail passe à 152 heures par mois rémunéré 1 269 € net par mois.

Il lui est versé, par ailleurs, une indemnité compensatrice de 3 050 € destinée à réparer le préjudice né de la perte de salaire.

L'avenant au contrat est signé pour une durée indéterminée.

Calcul des rémunérations à comparer :

Salaire à temps plein : 1 410 € net par mois

Rémunération nette (temps réduit) + indemnité : $1\,269 + (3\,050/24) = 1\,396,08$ € par mois

Dans tous les cas, dès lors que le total de la rémunération mensuelle à temps réduit et de l'indemnité rapportée au mois est supérieur au salaire antérieur, l'indemnité doit être soumise à cotisations.

Si la durée de la réduction du temps de travail est inférieure à 24 mois, on a :

$I + R2 - R1$

D

Si la durée de la réduction du temps de travail est supérieure à 24 mois, elle est ramenée systématiquement à 24 mois pour effectuer la comparaison :

$I + R2 - R1$

24

- la réduction de l'horaire de travail et de la rémunération doit être prévue dans l'accord collectif et/ou dans l'avenant au contrat de travail ;
- le montant total de l'indemnité et, le cas échéant, de chacune de ses fractions et la périodicité de son versement doivent être fixés pour chacun des salariés dans un document remis par l'employeur. Celui-ci doit conserver, aux fins de contrôle, un document récapitulatif pour l'ensemble des salariés concernés ;
- le versement doit s'effectuer en une seule fois ou de manière échelonnée sur une période ne pouvant excéder 12 mois à compter de la mise en oeuvre du nouvel horaire de travail ;
- l'indemnité demeure due jusqu'à terme en cas de paiement échelonné, quels que soient les aléas qui affecteront par la suite l'entreprise ou le contrat de travail, même dans l'hypothèse d'un retour à temps plein, d'une suspension ou d'une rupture du contrat de travail. Dans ce dernier cas, l'indemnité est cumulable avec l'indemnité de licenciement ;
- le montant de l'indemnité figure sur le bulletin de paie lors de son versement.

☞ *La réduction de rémunération ne doit pas avoir été compensée par le paiement d'heures supplémentaires ou le versement de primes d'intéressement.*

Le principe de non-substitution ne fait pas obstacle à ce qu'un accord d'intéressement soit conclu simultanément avec une réduction du temps de travail. Toutefois, le caractère aléatoire de l'intéressement s'oppose à ce que les primes aient pour objet de garantir la compensation salariale de la réduction du temps de travail.

Lettre-circulaire ACOSS n° 97-44 du 17 juin 1997

Accords collectifs conclus à compter du 1^{er} octobre 1996

L'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale assujettit aux cotisations de Sécurité sociale les compensations salariales des pertes de rémunérations induites par des mesures de réduction du temps de travail.

L'assujettissement est applicable, que ces compensations prennent la forme d'un complément différentiel de salaire ou d'une hausse du salaire horaire.

Cotisations concernées

L'assujettissement des compensations salariales de la RTT vaut pour :

- les cotisations de Sécurité sociale ;
- les prélèvements dont l'assiette est alignée sur ces cotisations (contribution de solidarité autonomie, versement transport, assurance chômage, retraite complémentaire...) ainsi que pour la CSG/CRDS.

Entrée en vigueur

L'assujettissement est applicable, sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée et des instances en cours à la date de publication de la loi, aux compensations salariales versées à compter du 1^{er} janvier 2006 dans le cadre d'accords collectifs conclus à compter du 1^{er} octobre 1996.

Compte tenu de la formulation large retenue par la loi, l'assujettissement vise, en plus des sommes versées dans le cadre des dispositifs légaux, tous les accords collectifs réduisant la durée du travail et prévoyant une compensation salariale.

Sont ainsi visés :

- le dispositif « de Robien » ;
- les accords de réduction du temps de travail conclus dans le cadre de la loi AUBRY I ou loi AUBRY II ;
- de façon générale, l'ensemble des accords collectifs réduisant la durée du travail et prévoyant une compensation salariale.

Circulaire ACOSS du 21 avril 2006

Position de la jurisprudence

La fraction des rémunérations destinées à compenser la réduction du temps de travail versée avant le 1^{er} janvier 2006 dans le cadre d'un accord prévu par la loi Aubry 1 est soumise aux cotisations de Sécurité sociale.

Cass. civ. 2^e 19 juin 2008 - Société Charal c/ Urssaf de la Corrèze

AUTRES AVANTAGES CONSENTIS PAR L'EMPLOYEUR

GRATIFICATIONS, PRIMES OU INDEMNITES LIEES A LA SITUATION DE L'ENTREPRISE

Ces gratifications, primes ou indemnités sont, en principe, soumises à cotisations :

- primes de bilan ;
- primes de résultat, d'augmentation de capital ;
- primes versées à l'occasion de l'anniversaire de l'entreprise.

PRIMES D'ASSURANCE-VIE

Les prestations au financement desquelles les employeurs peuvent contribuer avec le bénéfice de l'exonération partielle de cotisations, prévue à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale doivent s'entendre de celles qui permettent d'assurer un avantage de retraite supplémentaire ou de prévoyance.

Dans ce cas, les contributions des employeurs, destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance, sont exclues de l'assiette des cotisations sociales pour une fraction n'excédant pas :

Pour les avantages de retraite supplémentaire :

- la fraction la plus élevée des deux valeurs suivantes :
 - 5 % du montant du plafond de Sécurité sociale, soit **1 877,40 €** en **2014**,
 - 5 % de la rémunération soumise à cotisations de Sécurité sociale retenue dans la limite de 5 fois le montant du plafond de Sécurité sociale soit une limite maximale annuelle de **9 387 €** en **2014**.

Pour les avantages de mutuelle et de prévoyance :

- pour un montant égal à la somme de 6 % du plafond de Sécurité sociale (soit **2 252,88 €** pour **2014**) et 1,5 % de la rémunération du salarié.

Ce total est plafonné à 12 % du plafond de Sécurité sociale, soit **4 505,76 €** pour **2014**.

Avantage de retraite supplémentaire

Est considéré comme tel, le contrat d'assurance-vie contenant une clause permettant seulement au bénéficiaire de demander, à partir de l'âge de **55** ans, l'anticipation de la retraite normalement acquise à **65** ans.

Une minoration de la retraite, de l'ordre de 4 %, est prévue par année d'anticipation.

L'usage de la faculté d'anticipation est subordonné à la cessation d'activité ; l'affilié ne dispose, auparavant, d'aucune possibilité de rachat ou de retrait partiel de l'épargne accumulée.

Cass. soc. 30 octobre 1997 - URSSAF de St Quentin c/ Sté des établissements R. Mercier

Par contre, ne présente pas cette caractéristique, le contrat d'assurance-vie souscrit par une société, au profit d'un de ses salariés, qui comporte une clause de rachat permettant au bénéficiaire de renoncer au contrat et de recevoir en contrepartie un capital. Les primes versées à ce titre par l'employeur constituent donc un avantage en espèces passible des cotisations de Sécurité sociale.

Cass. soc. 5 mai 1994 - URSSAF des Vosges c/ Société Martin Frères

Cass. soc. 3 avril 1997 - URSSAF d'Indre-et-Loire c/ Clinique St Grégoire et autres

Secours

Sont exclus de l'assiette de cotisations, les avantages alloués aux salariés en tant que secours.

Le secours est défini comme l'attribution exceptionnelle d'un somme d'argent ou d'un bien en nature, en raison d'une situation individuelle particulièrement digne d'intérêt.

C'est à l'employeur qui verse les secours d'apporter la preuve qu'ils sont versés en raison d'une situation individuelle digne d'intérêt.

L'entreprise n'apporte pas la preuve du secours lorsqu'elle refuse de fournir les noms des bénéficiaires des prêts, et leurs conditions d'octroi en se retranchant derrière l'atteinte à la vie privée des intéressés.

Cass. soc 2^e civile 21 février 2008 - Société Renault c/ Urssaf de Paris et a.

PRISE EN CHARGE DES COTISATIONS SALARIALES PAR L'EMPLOYEUR

L'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale prévoit que le montant des retenues pour cotisation salariale, est inclus dans l'assiette servant de base au calcul des cotisations.

L'assiette est donc calculée sur le salaire brut avant déduction des cotisations salariales.

En principe, la prise en charge par l'employeur des cotisations, dont la charge incombe normalement aux salariés, constitue pour ceux-ci un avantage financier soumis à cotisations.

Cass. ass. plén. 27 février 1981 - URSSAF c/ Société Bâtiment et ameublement de Morlaix

COTISATIONS DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE

Règles applicables antérieurement à la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005

Il en allait différemment en cas de prise en charge des cotisations salariales de retraite et de prévoyance complémentaire.

La prise en charge du précompte était exonérée de cotisations lorsqu'elle entrait dans le cadre de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale. Selon ce texte, les contributions des employeurs, destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance, étaient exclues de l'assiette des cotisations pour un montant fixé par l'article D. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

Pour échapper à l'assiette de cotisations, les contributions patronales de retraite et de prévoyance complémentaire ne devaient pas dépasser 85 % du plafond de Sécurité sociale. À l'intérieur de cette fraction, la part des contributions patronales de prévoyance ne doit pas dépasser **19 %** du plafond de Sécurité sociale.

Cass. soc. 4 avril 1996 - URSSAF de Lille c/ SA UAP

Cette position avait été confirmée par un nouvel arrêt.

Cass. soc. 31 octobre 2000 - SA Picoty c/ URSSAF de la Charente-maritime

Règles applicables postérieurement à la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005

La prise en charge par l'employeur de la part salariale des cotisations ARRCO/AGIRC constitue un complément de rémunération assujéti à cotisations.

Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

La répartition entre l'employeur et le salarié est la suivante :

Pour le régime de l'ARRCO, l'article 15 de l'accord national du 8 décembre 1961 fixe, à compter du 1^{er} janvier 1999, une répartition des cotisations à raison de :

- **60 %** à la charge de l'employeur ;
- et de **40 %** à la charge du salarié.

Exceptions

Une répartition différente peut être prévue :

- pour les entreprises visées par une convention ou un accord collectif de branche antérieur au 25 avril 1966 et prévoyant une répartition différente, quelle que soit la date de création de l'entreprise ;
- et pour les entreprises créées avant le 1^{er} janvier 1999 et souhaitant conserver la répartition applicable au 31 décembre 1998.

En outre, une entreprise issue de la transformation de plusieurs entreprises appliquant une répartition différente peut, en accord avec son personnel, conserver la répartition qui était appliquée dans l'entreprise, partie à l'opération, dont l'effectif de cotisants est le plus important.

Pour les cotisations **AGIRC** :

- sur la TB :
 - **62,50** % pour l'employeur,
 - **37,50** % pour le salarié.
- sur la TC : défini par accord d'entreprise ou par la répartition applicable lors de l'intégration (entreprise adhérente à un régime de cadres supérieurs intégrés à l'AGIRC avant le 1^{er} janvier 1991).

Toute répartition plus favorable pour le salarié constitue un complément de rémunération.

Article L. 242-1 - alinéa 5 du Code de la Sécurité sociale

L'avantage résultant de la prise en charge par l'employeur de cotisations normalement dues par les salariés entre dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, d'assurance chômage et de la CSG/CRDS.

Important : assiette des cotisations de retraite complémentaire

En ce qui concerne l'assiette des cotisations des régimes AGIRC et ARRCO, cette prise en charge n'est pas à intégrer y compris pour la fraction susceptible d'être réintégrée dans l'assiette du régime général de la Sécurité sociale.

Exemple

Soit une entreprise cotisant à l'ARRCO au taux de 7,50 % sur la TA. La répartition devrait en principe être la suivante :

- *4,50 % (part employeur) ;*
- *3,00 % (part salariale).*

L'entreprise prend à sa charge 100 % de la cotisation.

*Sur la base d'un salaire mensuel de 2 000 €, la prise en charge du précompte par l'employeur correspond à un avantage de 60 € (2 000 * 3 %).*

Cet avantage est assujéti aux cotisations URSSAF/Pôle emploi.

Il n'est, en revanche, pas assujéti s'agissant des cotisations de retraite complémentaire (ARRCO...).

AUTRES COTISATIONS

Lorsque le salarié perçoit effectivement le salaire brut, l'employeur prenant à sa charge les différentes retenues salariales, il y a lieu de réintégrer dans la base de calcul des cotisations le montant des sommes correspondant à ladite part salariale.

Exemple

Une entreprise prend à sa charge les cotisations d'un salarié dont la rémunération s'élève à 4 500 € par mois.

Le montant des cotisations pris en charge est de 760 € par mois (non compris les cotisations de retraite et de prévoyance complémentaire).

Dans ce cas, la base de cotisations comprend le salaire majoré des cotisations pris en charge par l'employeur soit : 4 500 + 760 = 5 260 €.

Cette solution doit s'appliquer, d'une manière générale, à toutes les cotisations salariales à caractère social prises en charge par l'employeur à l'exclusion des cotisations à des régimes de retraite et de prévoyance complémentaire.

PASSAGE A TEMPS PARTIEL (COTISATIONS SUR LA BASE D'UN TEMPS PLEIN)

En cas d'emploi exercé à temps partiel, l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein.

Article L. 241-3-1 du Code de la Sécurité sociale

Salariés concernés

Deux catégories de salariés ouvrent droit au dispositif de maintien d'assiette :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel défini par l'article L. 3123-1 du Code du travail.

Sont des salariés à temps partiel au sens de ces dispositions du Code du travail, les salariés dont la durée du travail est fixée à un niveau inférieur à la durée légale ou conventionnelle hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Cette durée est obligatoirement fixée en heures.

- les salariés titulaires d'un contrat de travail donnant lieu au versement d'une rémunération qui n'est pas déterminée en fonction d'un nombre d'heures de travail effectuées, à la condition que cette rémunération soit inférieure à la rémunération considérée comme correspondant à celle d'une activité exercée à temps plein.

Aux termes de l'article D. 241-1-1 du Code de la Sécurité sociale, cette catégorie recouvre :

- les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention individuelle de forfait annuel en heures,
- les travailleurs à domicile, les concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation,
- d'autres salariés non rémunérés selon un nombre d'heures, notamment les salariés rémunérés sur la base d'un forfait annuel en jours.

En cas de forfait annuel en jours, le dispositif n'est applicable que si le forfait annuel du salarié est fixé à un niveau inférieur au nombre de jours défini par la convention ou l'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours.

☞ Il convient de souligner que, lorsque la rémunération perçue à temps partiel est au moins égale au plafond de la Sécurité sociale, le maintien de l'assiette ne présente pas d'intérêt pour le salarié dans la mesure où ses droits à l'assurance vieillesse ne seront pas réduits à raison de l'exercice de l'activité à temps partiel.

Mise en place

Le maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse à hauteur de la rémunération correspondant à l'activité exercée à temps plein résulte de l'accord du salarié et de l'employeur.

Cet accord est écrit, daté et signé par les deux parties.

Il figure dans le contrat de travail initial ou dans un avenant à celui-ci lorsque l'accord est postérieur à la conclusion du contrat.

Lorsque l'employeur prend en charge tout ou partie de la cotisation salariale résultant du maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse, l'accord écrit mentionne la proportion, la durée et les modalités de cette prise en charge.

L'employeur n'a pas l'obligation de proposer le maintien de l'assiette des cotisations au salarié ni de donner son accord lorsque la demande émane du salarié.

De même, l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge tout ou partie de la cotisation salariale.

Dénonciation de l'accord

L'accord peut être dénoncé par l'employeur ou par le salarié.

Toutefois, il ne peut être dénoncé par l'employeur avant l'expiration d'un délai d'un an à compter de sa date d'effet.

L'accord peut comporter un engagement de l'employeur de ne pas procéder à sa dénonciation avant l'expiration d'un délai supérieur à celui d'un an.

La dénonciation de l'accord par le salarié ou l'employeur est notifiée à l'autre partie et mentionnée dans un avenant au contrat de travail.

En cas de dénonciation, il ne peut être conclu de nouvel accord au titre du même contrat de travail avant l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la dénonciation.

Modalités pratiques

Modalités de calcul des cotisations d'assurance vieillesse

Lorsque le maintien d'assiette est appliqué, l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse est déterminée pour chaque mois comme si le salarié exerçait son activité à temps complet.

L'assiette des cotisations d'assurance vieillesse sera donc décomposée en deux parties :

- la rémunération réelle de l'activité à temps partiel ;
- le supplément d'assiette correspondant à la différence entre ce montant et celui de la rémunération de l'activité à temps plein.

Prise en charge du supplément d'assiette

L'employeur peut prendre en charge la différence entre le montant de la cotisation salariale d'assurance vieillesse due sur le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein, et celle dont le salarié serait redevable s'il continuait à cotiser sur la base de sa durée du travail. Dans ce cas, l'accord fixe la proportion, la durée et les modalités de cette prise en charge.

Détermination du salaire à temps plein

Le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein est égal au produit de la rémunération mensuelle et du rapport entre, la durée du travail mentionnée au II de l'article R. 241-0-1 du Code de la Sécurité sociale (durée légale de travail calculée sur le mois ou, si elle lui est inférieure, la durée mensuelle de travail fixée pour la branche ou l'entreprise ou la durée mensuelle de travail applicable dans l'établissement) et, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois.

<p>Salaire à temps plein = Salaire mensuel X (durée mensuelle temps plein/nombre mensuel d'heures rémunérées)</p>
--

Article R. 241-0-1 du Code de la Sécurité sociale

La durée de travail à temps plein correspond à la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle lui est inférieure, à la durée mensuelle fixée pour la branche ou l'entreprise ou à la durée mensuelle de travail applicable dans l'établissement.

Le nombre d'heures rémunérées correspond à l'ensemble des heures rémunérées au cours du mois y compris les heures complémentaires.

Exemples

Soit un salarié percevant 1 800 € pour 130 heures mensuelles (entreprise soumise à la durée légale du travail). Dans ce cas, la rémunération à prendre en compte pour le calcul des cotisations vieillesse sera de $1\,800 * (151,67/130) = 2\,100,05$ €.

Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle, le nombre d'heures rémunérées pris en compte au titre des périodes de suspension est égal au produit de la durée de travail que le salarié aurait effectuée s'il avait continué à travailler par le pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisation.

Soit un salarié percevant habituellement 1 800 € par mois pour 130 heures de travail. Il est absent au cours du mois et perçoit 1 000 €. Dans ce cas, le nombre d'heures à prendre en compte sera de $30 * (1\,000/1\,800) = 72,22$ heures.

Notion de salaire

La rémunération mensuelle prise en compte est la rémunération mensuelle brute définie à l'article L. 242-1, du Code de la Sécurité sociale versée au salarié au cours du mois civil correspondant.

Taux de cotisations

Régime général

Le supplément d'assiette s'applique sur les taux de droit commun à savoir :

- 6,80 % en part salariale et 8,45 % en part patronale pour ce qui est de l'assiette plafonnée ;
- 0,25 % en part salariale et 1,70 % en part patronale pour ce qui est de l'assiette déplafonnée.

Retraite complémentaire

Les salariés pour lesquels les cotisations d'assurance vieillesse sont calculées sur la base de la rémunération correspondant au temps plein, peuvent obtenir auprès des régimes de l'ARRCO et de l'AGIRC, s'ils en relèvent, des points de retraite, calculés sur la même base.

Les cotisations AGFF sont également dues sur l'assiette des cotisations de retraite complémentaire.

La décision, visant à cotiser sur la base des rémunérations reconstituées à temps plein, a un caractère individuel, c'est-à-dire qu'elle nécessite l'accord de l'employeur et de chaque salarié concerné.

Régime social

La part salariale correspondant à ce supplément d'assiette n'est pas assimilable, en cas de prise en charge par l'employeur, à une rémunération. Cette solution vaut pour les cotisations de Sécurité sociale.

Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

Elle vaut également pour la prise en charge des cotisations de retraite complémentaire.

Circulaire DSS/5B 2009-31 du 30 janvier 2009

La prise en charge par l'employeur des cotisations salariales de retraite complémentaire sur le supplément d'assiette est assujettie au forfait social.

Article L. 137-15 du Code de la Sécurité sociale modifié par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010

Passage à temps partiel dans le cadre d'un PSE

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel constituant une alternative à un licenciement collectif pour motif économique, le maintien de l'assiette à la hauteur de la rémunération à temps plein doit être proposé par l'employeur.

La proposition de maintien d'assiette doit être effectuée dans les mêmes termes à l'ensemble des salariés dont le contrat de travail sera transformé en contrat à temps partiel pour le même motif.

La proposition comporte, le cas échéant, les modalités de prise en charge par l'employeur des cotisations salariales dues sur le supplément d'assiette.

Elle est notifiée à chacun des salariés concernés par lettre recommandée avec accusé de réception et intégrée au projet d'avenant par lequel le contrat de travail est transformé en contrat de travail à temps partiel.

Le salarié peut refuser cette proposition par une mention expresse portée dans l'avenant.

Non cumul avec d'autres dispositifs

Le maintien de l'assiette des cotisations vieillesse n'est pas applicable lorsque l'employeur fait usage pour ce salarié, d'une assiette ou de montants forfaitaires de cotisations tels que prévus aux articles L. 241-2, L. 241-3, L. 241-5 et L. 241-6 du Code de la Sécurité sociale.

De même, l'option pour le maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse entraîne le renoncement :

- à l'abattement de plafond prévu à l'article L. 242-8 du Code de la Sécurité sociale pour les salariés exerçant leur activité à temps partiel ;
- à l'abattement de plafond prévu au deuxième alinéa de l'article L. 242-3 du Code de la Sécurité sociale pour les salariés à employeurs multiples et déterminé comme si le salarié occupait un emploi à temps partiel.

☞ *Le renoncement au cumul (notamment avec l'abattement de plafond) concerne le calcul des cotisations plafonnées d'assurance vieillesse et de la contribution de 0,10 % destinée au FNAL.*

REMUNERATIONS DES DIRIGEANTS

PRESIDENTS DIRECTEURS GENERAUX ET DIRECTEURS GENERAUX DE SA

Un président-directeur général ou un directeur général d'une société anonyme étant obligatoirement assujéti au régime général de la Sécurité sociale, les rémunérations qui leur sont versées par la société en raison de leurs fonctions sont incluses dans l'assiette de cotisations y compris les jetons de présence.

Cass. soc. 17 novembre 1994 - SA Jean MESSIN c/ URSSAF de Paris

Cass. soc. 7 mai 1998 - SA VAG Financement c/ URSSAF de Laon

Ainsi, sont considérés comme rémunération versée dans le cadre des fonctions de PDG et de ce fait soumis à cotisation, les honoraires versés à un dirigeant dans le cadre d'un contrat de prestation de services dès lors que la société ne rapporte pas la preuve qu'ils ont été versés en tant que travailleur indépendant ou libéral et non en raison des fonctions de PDG.

Cass. Civ. 2^e 15 novembre 2005 - Sté EVI c/ URSSAF des Alpes-Maritimes et a.

Administrateurs

À l'opposé, les jetons de présence, versés à un administrateur de société anonyme occupant également un emploi salarié dans la société, sont exclus de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, dès lors qu'ils ne rémunèrent que l'activité non salariée du mandataire social.

Cass. soc. 19 octobre 1995 - URSSAF de Lons Le Saunier c/ Sté Prost Boucle

Forfait social

Ces sommes sont soumises au forfait social au taux de **20 %**.

Lettre circulaire ACOSS n° 2010-12 du 21 janvier 2010

Sont donc assujéti :

- les jetons de présence versés aux administrateurs du conseil d'administration et aux membres du conseil de surveillance, qu'il s'agisse de personnes physiques ou de personnes morales ;
- les rémunérations exceptionnelles versées par le conseil d'administration ou par le conseil de surveillance pour les missions et mandats confiés à des administrateurs.

À l'inverse, les jetons de présence alloués aux administrateurs assurant également les fonctions de président du conseil d'administration, directeurs généraux ou directeurs généraux délégués sont assujéti à cotisations de Sécurité sociale. Elles n'entrent par conséquent pas dans le champ d'application du forfait social.

AVANCE EN COMPTE-COURANT

L'avantage en espèces que constitue l'avance en compte courant dont le gérant à la libre disposition est soumis à cotisations sociales, peu importe que le montant de cette avance soit ensuite réduit par des versements au crédit du compte.

Cass. civ. 2^e - 10 mai 2005

