

ASSIETTE MINIMALE

DEFINITION

PRINCIPE

L'article R. 242-1 du Code de la Sécurité sociale pose le principe d'une assiette minimale de cotisations :

“Le montant des rémunérations à prendre pour base de calcul des cotisations, ne peut être inférieur, en aucun cas, au montant cumulé, d'une part, du salaire minimum de croissance (SMIC) applicable aux travailleurs intéressés fixé par la loi n° 70-7 du 2 janvier 1970 et des textes pris pour son application et, d'autre part, des indemnités, primes ou majorations s'ajoutant audit salaire minimum, en vertu d'une disposition législative ou d'une disposition réglementaire”.

Entrent en compte pour la détermination de l'assiette minimale :

- les heures supplémentaires ;
- les primes d'ancienneté, les primes d'assiduité.

Instruction ACOSS n° 75-3 du 13 février 1975

Sont exclues, notamment, de la base de l'assiette minimale de cotisations :

- les primes dites de servitude (prime de froid, travail de nuit) ;
- les primes collectives liées à l'activité de l'entreprise.

L'assiette minimale de cotisations est appréciée, lors de chaque paie, sans prendre en compte le salaire versé sur une année.

L'employeur doit verser, chaque mois, une rémunération au moins égale au SMIC horaire par le nombre d'heures de travail effectuées, soit au **1^{er} janvier 2014** :

- **9,53 € par heure - $(151,67 \times 9,53) + (17,33 \times 9,53 \times 1,25) = 1\ 651,86$ € ;**
- **9,53 € par heure - Base 151,67 heures = 1 445,42 €.**

EXCEPTIONS AU PRINCIPE DE L'ASSIETTE MINIMALE

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables aux assurés pour lesquels les cotisations sont fixées forfaitairement.

Sont donc exclus de l'assiette minimale :

- les employés de maison ;
- les assistantes maternelles ;
- le personnel navigant de la batellerie ;
- les cadets de golf ;
- les stagiaires aides-familiaux ;
- le personnel des cafés, hôtels, restaurants ;
- les personnes recrutées à titre temporaire pour assurer l'encadrement des enfants pendant leurs séjours dans les camps ou colonies de vacances agréés ;

- les chansonniers ;
- les infirmes admis dans les centres d'aide par le travail ;
- les employés des entreprises de sondage d'opinion publique ;
- les gardiens auxiliaires des monuments historiques ;
- les travailleurs non rémunérés en espèces ;
- les membres des professions médicales employés à temps partiel ;
- les chauffeurs de taxis (de la Seine, de la ville de Marseille, de la ville de Lyon) ;
- les artistes de spectacle ;
- les mannequins ;
- les journalistes et assimilés ;
- les stagiaires de la formation professionnelle ;
- les personnes assistées travaillant dans des centres d'hébergement agréés et les personnes infirmes employées dans et par les centres d'aide par le travail agréés ;
- les personnes exerçant une activité accessoire au sein d'une association sportive, de jeunesse et d'éducation populaire ;
- les agents temporaires recrutés en vue du recensement général de la population ;
- les voyageurs, représentants et placiers à cartes multiples ;
- les enoiseurs ;
- les personnes assurant la vente à temps choisi de produits et de services à domicile ;
- les formateurs occasionnels ;
- certains élèves d'établissements d'enseignement supérieur ;
- certains salariés des associations intermédiaires ;
- les apprentis ;
- les pupilles de l'éducation surveillée ;
- les acteurs de complément ;
- les stagiaires de la formation professionnelle continue, non rémunérés, ou rémunérés par l'État ;
- les personnes exerçant, à titre temporaire et non bénévole, l'encadrement d'adultes handicapés dans un centre de vacances ou de loisirs ;
- les vendeurs-colporteurs de presse et porteurs de presse.

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

- VRP exclusif.

Un salarié ayant le statut de VRP exclusif à temps plein, rémunéré à la commission, ne peut prétendre au SMIC dès lors que l'intéressé est libre d'organiser son activité sans être soumis à un horaire de travail déterminé.

Cass. soc. 10 novembre 1993 - Société Le Livre de Paris c/ Vaisset

MINORATIONS LEGALES DU SMIC

Jeunes salariés

Article D. 3231-3 du Code du travail

Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de **18** ans et de capacité physique normale, comporte un abattement de :

- **20 %** avant l'âge de **17** ans, soit **7,62 €** au **1^{er} janvier 2014** ;
- **10 %** entre **17** et **18** ans, soit **8,58 €** au **1^{er} janvier 2014**.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois au moins de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent (hormis les périodes d'apprentissage).

Travailleurs handicapés

Est considérée comme travailleur handicapé, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales reconnues par la Commission des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Article L. 5213-2 du Code du travail

Le travailleur handicapé employé dans une entreprise adaptée reçoit un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'il occupe et de sa qualification par référence aux dispositions légales ou stipulations conventionnelles applicables dans la branche d'activité.

Ce salaire ne peut être inférieur au salaire minimum de croissance déterminé en application des articles L. 3231-1 et suivants.

Article L. 5213-15 du Code du travail

MINIMUM CONVENTIONNEL

Selon une jurisprudence constante de la cour de cassation, un employeur doit verser au moins le salaire prévu par la convention collective. À défaut, l'URSSAF est en droit d'effectuer un redressement de cotisations sur la base du salaire minimum conventionnel.

Cass. soc. 21 juillet 1986

Ce minimum peut être établi :

- par branche professionnelle ou secteur d'activité ;
- pour une catégorie professionnelle.

Le salarié ne peut renoncer à ce minimum conventionnel. Ce minimum s'apprécie au mois le mois, sauf si la convention collective prévoit des dispositions contraires. La rémunération, au titre de chacun des mois, doit être au moins égale au minimum conventionnel.

Cass. soc. 12 mars 1996 - Pia de Savoie c/ Lehoux

Pour apprécier si un salarié a perçu une rémunération au moins égale au salaire minimum prévu par la convention collective, il convient de tenir compte de toutes les sommes liées directement à l'exécution par le salarié de sa prestation de travail.

Cass. soc. 23 septembre 2009 – Ste les 4 murs c/ Casella

Les salariés bénéficiant d'un abattement supplémentaire pour frais professionnels ne peuvent avoir une assiette de cotisations inférieure au SMIC ou au minimum conventionnel.

Cass. soc. 20 mai 1966

L'employeur qui n'a pas payé le salaire ou complément de salaire prévu par la convention collective ne peut se prévaloir de ce manquement à ses obligations pour acquitter ses cotisations sur les seules rémunérations effectivement versées.

Cass. civ. 2^e - 5 juin 2008 URSSAF de l'Aude c/ Sté Agence Roger Vallejo

Salariés payés uniquement en avantage en nature

Un salarié qui assure le gardiennage d'un pavillon de chasse peut être rémunéré uniquement en avantage en nature. Dans ce cas, l'ensemble des avantages en nature doit être au moins égal au minimum conventionnel.

Cass. soc. 19 mai 1993