

ASSIETTE MAXIMALE

Certaines cotisations sont calculées dans une limite, à savoir un plafond, fixé chaque année par décret avec effet au premier janvier de l'année qui suit la date de sa publication.

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

DETERMINATION DU PLAFOND DE SECURITE SOCIALE APPLICABLE

Depuis 1997, une seule valeur est fixée au premier janvier pour toute l'année. Sont appelées sur une assiette plafonnée les cotisations suivantes :

- assurance vieillesse : **6,80 %** (part salariale) et **8,45 %** (part patronale) ;
- FNAL (Fonds National d'Aide au Logement) : **0,10 %** ;
- assurance chômage ;
- retraite complémentaire.

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

Cour de Cassation des 24 mai 1989 et 5 mars 1992

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

Plafond mensuel X nombre d'heures
151,67

PLAFONDS POUR L'ANNEE 2014

Périodicité	En euros
Année	37 548
Trimestre	9 387
Mois	3 129
Quinzaine	1 565
Semaine	722
Jour	172
Heure <i>(durée du travail inférieure à 5 heures)</i>	23

PLAFONDS POUR L'ANNEE 2015

Périodicité	En euros
Année	38 040
Trimestre	9 510
Mois	3 170
Quinzaine	1 585
Semaine	732
Jour	174
Heure <i>(durée du travail inférieure à 5 heures)</i>	24

Arrêté du 26 novembre 2014, JO du 9 décembre

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

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

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

Exemple

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

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

MONTANTS SUCCESSIFS DU PLAFOND DE SECURITE SOCIALE EN VALEUR ANNUELLE

Le montant du plafond est fixé pour chaque année civile à partir du plafond applicable au cours de l'année antérieure (année de référence). Il tient compte de l'évolution moyenne estimée des salaires de cette année de référence prévue par le dernier rapport économique et financier annexé au projet de loi de finances.

				Plafond moyen annuel
du 01-07-30 au 31-12-35	10 800 AF	du 01-01-74 au 31-12-74	27 840 F	
du 01-01-36 au 31-12-36	12 000 AF	du 01-01-75 au 31-12-75	33 000 F	
du 01-01-37 au 30-06-38	15 000 AF	du 01-01-76 au 31-12-76	37 920 F	
du 01-07-38 au 31-03-41	18 000 AF	du 01-01-77 au 31-12-77	43 320 F	
du 01-04-41 au 31-12-41	30 000 AF	du 01-01-78 au 31-12-78	48 000 F	
du 01-01-42 au 31-12-43	42 000 AF	du 01-01-79 au 31-12-79	53 640 F	
du 01-01-44 au 31-08-44	48 000 AF	du 01-01-80 au 31-12-80	60 120 F	
du 01-09-44 au 31-03-45	60 000 AF	du 01-01-81 au 31-12-81	68 760 F	
du 01-04-45 au 30-09-46	120 000 AF	du 01-01-82 au 30-06-82	79 080 F	
du 01-10-46 au 30-09-47	150 000 AF	du 01-07-82 au 31-12-82	84 960 F	1982 : 82 020 F
du 01-10-47 au 29-02-48	204 000 AF	du 01-01-83 au 30-06-83	88 920 F	
du 01-03-48 au 28-02-49	228 000 AF	du 01-07-83 au 31-12-83	94 440 F	1983 : 91 680 F
du 01-03-49 au 31-12-50	264 000 AF	du 01-01-84 au 30-06-84	97 320 F	
du 01-01-51 au 30-09-51	324 000 AF	du 01-07-84 au 31-12-84	101 880 F	1984 : 99 600 F
du 01-10-51 au 31-03-52	408 000 AF	du 01-01-85 au 30-06-85	104 760 F	
du 01-04-52 au 30-09-55	456 000 AF	du 01-07-85 au 31-12-85	108 720 F	1985 : 106 740 F
du 01-10-55 au 31-12-57	528 000 AF	du 01-01-86 au 30-06-86	110 640 F	
du 01-01-58 au 31-12-58	600 000 AF	du 01-07-86 au 31-12-86	113 760 F	1986 : 112 200 F
du 01-01-59 au 30-06-60	660 000 AF	du 01-01-87 au 30-06-87	115 560 F	
du 01-07-60 au 31-12-60	7 080 F	du 01-07-87 au 31-12-87	118 080 F	1987 : 116 820 F
du 01-01-61 au 31-03-61	7 200 F	du 01-01-88 au 30-06-88	119 400 F	
du 01-04-61 au 31-12-61	8 400 F	du 01-07-88 au 31-12-88	121 320 F	1988 : 120 360 F
du 01-01-62 au 31-12-62	9 600 F	du 01-01-89 au 30-06-89	124 080 F	
du 01-01-63 au 31-12-63	10 440 F	du 01-07-89 au 31-12-89	126 480 F	1989 : 125 280 F
du 01-01-64 au 31-12-64	11 400 F	du 01-01-90 au 30-06-90	129 600 F	
du 01-01-65 au 31-12-65	12 240 F	du 01-07-90 au 31-12-90	132 480 F	1990 : 131 040 F
du 01-01-66 au 31-12-66	12 960 F	du 01-01-91 au 30-06-91	136 080 F	
du 01-01-67 au 31-12-67	13 680 F	du 01-07-91 au 31-12-91	139 440 F	1991 : 137 760 F
du 01-01-68 au 31-12-68	14 400 F	du 01-01-92 au 30-06-92	142 440 F	
du 01-01-69 au 31-12-69	16 320 F	du 01-07-92 au 31-12-92	145 800 F	1992 : 144 120 F
du 01-01-70 au 31-12-70	18 000 F	du 01-01-93 au 30-06-93	148 320 F	
du 01-01-71 au 31-12-71	19 800 F	du 01-07-93 au 31-12-93	151 320 F	1993 : 149 820 F
du 01-01-72 au 31-12-72	21 960 F	du 01-01-94 au 30-06-94	152 160 F	
du 01-01-73 au 31-12-73	24 480 F	du 01-07-94 au 31-12-94	154 080 F	1994 : 153 120 F

		Plafond moyen annuel	
du 01-01-95 au 30-06-95	155 160 F		
du 01-07-95 au 31-12-95	156 720 F	1995 : 155 940 F	
du 01-01-96 au 30-06-96	159 960 F		
du 01-07-96 au 31-12-96	162 480 F	1996 : 161 220 F	
du 01-01-97 au 31-12-97	164 640 F		
du 01-01-98 au 31-12-98	169 080 F		
du 01-01-99 au 31-12-99	173 640 F		
du 01-01-00 au 31-12-00	176 400 F		
du 01-01-01 au 31-12-01	179 400 F		
du 01-01-02 au 31-12-02	28 224 €		
du 01-01-03 au 31-12-03	29 184 €		
du 01-01-04 au 31-12-04	29 712 €		
du 01-01-05 au 31-12-05	30 192 €		
du 01-01-06 au 31-12-06	31 068 €		
du 01-01-07 au 31-12-07	32 184 €		
du 01-01-08 au 31-12-08	33 276 €		
du 01-01-09 au 31-12-09	34 308 €		
du 01-01-10 au 31-12-10	34 620 €		
du 01-01-11 au 31-12-11	35 352 €		
du 01-01-12 au 31-12-12	36 372 €		
du 01-01-13 au 31-12-13	37 032 €		
du 01-01-14 au 31-12-14	37 548 €		
du 01-01-15 au 31-12-15	38 040 €		

DECALAGE DE LA PAIE

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

PLAFOND DE SECURITE SOCIALE A RETENIR

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

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

Certaines entreprises ne versent pas les salaires en fin de mois, mais au début du mois suivant la période de paie concernée.

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

Exemple

Salaires versés le 5 du mois suivant.

Régularisation de l'année 2014 :

Période d'emploi : 1^{er} décembre 2013 au 30 novembre 2014.

Salaires versés : 5 janvier 2014 au 5 décembre 2014.

Plafond régularisateur :

Paies de décembre 2013 à novembre 2014 : $12 \times 3\,129 \text{ €} = 37\,548 \text{ €}$.

CAS PARTICULIERS

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

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

CAS PARTICULIERS

PAIES IRRÉGULIÈRES

Décomposition des périodes

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

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

Exemple

Travail du 1^{er} janvier 2014 au 18 mars 2014.

Plafond à retenir :

Plafond mensuel de janvier et février 2014 : $3\,129\,€ \times 2 = 6\,258\,€$.

Plafond à la quinzaine pour la période du 1^{er} au 15 mars 2014 : $1\,565\,€$.

Plafond journalier pour les 16, 17 et 18 mars 2014 : $172\,€ \times 3 = 516\,€$, soit un total de $8\,339\,€$.

Calcul en trentième

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

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

Exemple

Pour une période rémunérée du 14/10/2014 au 31/10/2014, soit 18 jours, le plafond peut être déterminé en retenant le plafond mensuel multiplié par 18/30 soit : $3\,129\,€ \times 18/30 = 1\,887,40\,€$.

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

Périodes exprimées en heures

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

Exemple

Pour une période rémunérée de 70 heures, le plafond pourra être déterminé en retenant le plafond mensuel multiplié par 70/151,67 soit : $3\,129\,€ \times 70/151,67 = 1\,444,12\,€$.

Décret n° 2004-890 du 26 août 2004

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

PAIES INCOMPLETES

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

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

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

RAPPELS DE SALAIRE OU SOMMES VERSEES OCCASIONNELLEMENT

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

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

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

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

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

INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES

Les indemnités compensatrices de congés payés versées aux salariés licenciés ou démissionnaires ne sont pas assimilées à une période d'emploi pour la détermination du plafond et sont à intégrer dans la dernière paie.

ABSENCE DU SALAIRE (SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL)

Seule une période d'absence, non rémunérée, entre deux échéances de paie permet une neutralisation du plafond.

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

Exemple

Congé sans solde non rémunéré du 23 mai au 8 juillet 2014. Les salaires sont payés à la fin de chaque mois.

Plafond de mai : 3 129 €.

Plafond de juin : 0.

Plafond de juillet : 3 129 €.

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

Par contre, en cas de maintien total ou partiel de la rémunération, le plafond n'est pas réduit.

Dans ce cas, le plafond applicable reste celui qui correspond à la périodicité de la paie.

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

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

Cas particulier

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

Lettre-circulaire ACOSS du 20 mars 1972

Exemple

Organismes de prévoyance.

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

Lettre-circulaire ACOSS du 25 juin 1972

EMBAUCHE, LICENCIEMENT OU DEPART VOLONTAIRE EN COURS D'ANNEE

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

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

Exemple

Salarié entré le 11 avril 2014.

Plafond d'avril : $3\,129 \times 20/30 = 2\,086$ €.

Il démissionne avec effet le 24 juillet 2014.

Plafond de juillet : $3\,129 \times 24/30 = 2\,503,20$ €.

Les conditions d'application du plafond réduit ne sont pas remplies pour des salariés transférés d'une société à une autre d'un même groupe, conservant leur ancienneté et n'ayant pas perçu d'indemnité de licenciement, ce dont il ressort qu'ils ont fait l'objet d'une rémunération.

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

BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Congés payés et chômage intempéries indemnisés par la caisse de congés payés

Le plafond est réduit pour tenir compte des périodes d'absence pour congés payés et pour chômage intempéries, à condition que ces périodes soient indemnisées par la caisse de congés payés.

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

Par ailleurs, en cas de réduction du plafond pour tenir compte des périodes d'absence pour congés payés indemnisées par une caisse de congés payés, les dimanches ou jours fériés qui constituent le point de départ et le terme de la période d'absence ne doivent pas être pris en compte pour le calcul du plafond réduit à retenir par l'employeur.

Cass. soc. 10 mars 1994 - SA Rineau Frères c/ URSSAF de Loire Atlantique et autres

Dans ce cas, le plafond est calculé par l'addition d'autant de **30^e** que la période considérée comporte de jours ouvrables et non ouvrables de présence.

SALARIES A TEMPS PARTIEL

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

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

L'abattement d'assiette peut être appliqué aux salariés à temps partiel visés à l'article L. 3123-1 du Code du travail.

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

Cette circulaire ACOSS exclut de façon explicite les salariés cadres régis par une convention de forfait en jours du bénéfice de l'abattement d'assiette.

MODALITES DE L'ABATTEMENT

L'abattement d'assiette doit être effectué à chaque échéance de versement des cotisations.

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

Une entreprise qui procède à cette proratisation uniquement en fin d'année peut faire l'objet d'un redressement de la part de l'URSSAF.

Cass. soc. 1^{er} avril 1999 - URSSAF de Paris c/ Hôpital St Michel

Option

L'abattement d'assiette est facultatif.

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

Circulaire ACOSS n° 86-57 du 16 décembre 1986

CONDITIONS POUR L'ABATTEMENT

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

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

La notion de temps partiel est définie à l'article L. 3123-1 du Code du travail. Selon cet article, sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale.

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

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

Par ailleurs, une condition de rémunération doit être remplie.

L'abattement est opéré dans le cas où la rémunération, que le salarié aurait perçue s'il avait occupé son emploi à temps complet, aurait été supérieure au plafond applicable, pour la période considérée.

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

Cet abattement est applicable à des négociateurs immobiliers percevant une rémunération composée d'un fixe et de commissions variables, dès lors qu'il est possible de déterminer le montant de la rémunération qu'auraient perçue ces salariés pour une même activité à temps plein.

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

SALARIES EXCLUS DU DROIT A ABATTEMENT

L'employeur et le salarié peuvent convenir, dans le cadre du contrat de travail, d'un forfait jour réduit. Celui-ci consiste à prévoir un nombre de jours travaillés inférieur au nombre de jour prévu dans le Code du travail (218 jours) ou dans l'accord collectif.

Le forfait jour réduit consistera par exemple à prévoir que les « mercredis » sont non travaillés.

Dans ce cas, l'abattement d'assiette des cotisations plafonnées (réservé au temps partiel) n'est pas, selon la Cour de cassation, admis pour les salariés en forfait jours réduit.

Cassation civile 2^e - 11 juillet 2013

Cette jurisprudence est conforme à la circulaire ACOSS 2004-136 du 8 octobre 2004.

CALCUL DE L'ABATTEMENT D'ASSIETTE

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

Il s'agit :

- de la cotisation d'assurance vieillesse : **6,80 %** (part salariale) et **8,45 %** (part patronale) ;
- de la cotisation FNAL : **0,10 %** (part patronale) ;
- des cotisations d'assurance chômage (parts patronale et salariale) ;
- des cotisations de retraite complémentaire (parts patronale et salariale).

L'abattement doit être effectué lors de chaque paie.

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

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

DETERMINATION DU PLAFOND REDUIT

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

Article L. 242-8 du Code de la sécurité sociale

Pour le calcul de l'abattement, l'article R. 242-9 du Code de la Sécurité sociale, dispose qu'il doit être tenu compte de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

Article R. 242-9 du Code de la sécurité sociale

Reconstitution du salaire à temps complet

Les éléments de rémunération

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

La durée du travail

Aux termes de l'article R. 242-7 alinéa 2 du Code de la Sécurité sociale, la durée de travail prise en compte correspond à la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, à la durée conventionnelle fixée pour la branche ou l'entreprise ou à la durée applicable dans l'établissement, exprimée en jours ou en heures.

La formule de calcul de la rémunération à temps complet d'un salarié à temps partiel s'établit donc comme suit :

$$\frac{\text{Rémunération temps partiel} \times \text{Durée légale}^{(1)}}{\text{Nombre d'heures rémunérées pour la même période}}$$

⁽¹⁾ ou si elle est inférieure, durée conventionnelle ou durée applicable dans l'établissement

Exemple

Un salarié perçoit 2 500 € pour 120 heures par mois.

L'horaire collectif de l'entreprise est de 151,67 heures.

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

$$2\,500 \times \frac{151,67}{120} = 3\,159,79 \text{ €}$$

Mois de janvier 2014 :

$$TA = \frac{2\,500}{3\,159,79} \times 3\,129 = 2\,475,64 \text{ €}$$

$$TB = 2\,500 - 2\,475,64 = 24,36 \text{ €}$$

Plafonds

Lorsque le travail à temps partiel débute ou s'achève en cours de mois, il faut substituer au plafond de la périodicité de la paie celui correspondant au nombre de jours de travail à temps partiel calculé en 30^e.

SALARIES A EMPLOYEURS MULTIPLES

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

“Pour tout assuré qui travaille régulièrement et simultanément pour le compte de deux ou plusieurs employeurs, la part incombant à chacun des employeurs est déterminée au prorata des rémunérations qu'ils ont respectivement versées dans la limite des maxima fixés en application de l'article L. 241-3 (plafonds). Par dérogation au précédent alinéa, la part de cotisations incombant à chaque employeur peut être déterminée comme si le salarié occupait un emploi à temps partiel dans chacun des établissements employeurs”.

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

Cass. soc. - 17 avril 1996

ASSURES EXERÇANT PLUSIEURS ACTIVITES RELEVANT DU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE

Calcul en fonction de l'ensemble des rémunérations :

Exemple

Salarié percevant en juin 2014 (paie mensuelle) :

- employeur A : 1 400 € ;
- employeur B : 800 € ;
- employeur C : 1 000 € ;

TOTAL : 3 200 €.

Les cotisations plafonnées sont les suivantes :

■ employeur A : $\frac{1\,400}{3\,200} \times 3\,129 = 1\,368,94 \text{ €} ;$

■ employeur B : $\frac{800}{3\,200} \times 3\,129 = 782,25 \text{ €} ;$

■ employeur C : $\frac{1\,000}{3\,200} \times 3\,129 = 977,81 \text{ €} ;$

Soit un total de : 3 129 €.

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

Article R. 242-3, alinéa 1^{er} du Code de la Sécurité sociale

Cette déclaration doit être effectuée sur un imprimé spécial à retirer auprès des URSSAF.

Il appartient à l'employeur, et non aux organismes de recouvrement, d'exiger du salarié les éléments indispensables pour établir l'assiette des cotisations.

Cour d'Appel - Paris - 30 juin 1962

Le défaut de déclaration, par le salarié, a pour conséquence l'interdiction d'appliquer la règle du prorata.

En l'absence de déclaration, les employeurs peuvent opter pour la règle d'abattement applicable au salarié à temps partiel à employeur unique.

CALCUL EN FONCTION DE L'ACTIVITE A TEMPS PARTIEL

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

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

Exemple

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

- employeur A : 1 900 € pour 90 heures ;
- employeur B : 1 500 € pour 70 heures.

Calcul des plafonds respectifs :

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

plafond Sécurité sociale : $\frac{1\,900}{3\,201,92} \times 3\,129 = 1\,856,73 \text{ €}$

- pour B : salaire reconstitué : $1\,500 \times \frac{151,67}{70} = 3\,250,07 \text{ €}$

plafond Sécurité sociale : $\frac{1\,500}{3\,250,07} \times 3\,129 = 1\,444,12 \text{ €}$

☞ *Le prorata n'est pas applicable aux salariés pour lesquels les cotisations sont calculées sur une base forfaitaire.*

Remboursement

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

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

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

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

Demande de remboursement présentée par le salarié

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

Demande de remboursement présentée par l'employeur

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

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

Exemple

Attestation sur l'honneur établie par l'employeur.

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

ASSURES DU REGIME GENERAL APPARTENANT A DES PROFESSIONS SOUMISES A DES REGLES SPECIALES

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

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

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

C'est le cas :

- des VRP à cartes multiples ;

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

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

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

Article 3 de l'arrêté du 3 février 1975

- des journalistes professionnels et assimilés.

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

SALARIES RELEVANT DE REGIMES DE SECURITE SOCIALE DIFFERENTS

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

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

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

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

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

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

Les autres cotisations, étant déplafonnées, sont normalement calculées par chacun des employeurs.

Activité principale relevant d'un régime spécial

Activité accessoire relevant du régime général

Lorsque l'activité accessoire relève du régime général, l'intégralité des cotisations patronales est due. La cotisation salariale d'assurance vieillesse n'est pas due. Il en est de même pour la cotisation veuvage.

Article D. 171-3 et suivant du Code de la Sécurité sociale

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

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

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

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

REGULARISATION DES COTISATIONS PLAFONNEES

REGULARISATION ANNUELLE

Les cotisations acquittées à chaque échéance, jusqu'à concurrence des plafonds correspondants, font l'objet d'un réajustement périodique ou régularisation, en fonction du plafond annuel de Sécurité sociale.

Cette régularisation a pour but d'éviter que les indemnités ou gratifications versées à intervalles éloignés à des salariés dont la rémunération habituelle est inférieure au plafond ne soient prises en considération que dans la limite du plafond de la paie correspondante ou que les salaires variables échappent pour partie aux cotisations. Seules sont soumises à cotisations, les cotisations basées sur les salaires dans la limite d'un plafond. Il s'agit, notamment, des cotisations :

- d'assurance vieillesse (**8,45 %** part patronale, **6,80 %** part salariale) ;
- au FNAL (**0,10 %**).

EXCEPTIONS A LA REGULARISATION ANNUELLE

L'article R. 243-12 du Code de la Sécurité sociale exclut du chef d'application de la régularisation annuelle les travailleurs à domicile mentionnés au 1° de l'article L. 311-3 du Code de la Sécurité sociale, et les travailleurs pour lesquels les cotisations ou leurs bases de calcul sont fixées forfaitairement. L'exception à la régularisation annuelle vise également les travailleurs dont les cotisations font l'objet d'un taux réduit.

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

VERSEMENT REGULARISATEUR

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

- le montant des cotisations calculées sur les rémunérations qui ont été payées à chaque salarié ou assimilé entre le premier et le dernier jour de l'année considérée ou qui sont rattachées à cette période en application de l'article R. 243-6 1° du Code de la Sécurité sociale ;
- et le montant des cotisations qui ont été précédemment versées au vu des bordereaux mensuels ou trimestriels.

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

Exception

En cas de licenciement ou de départ en cours d'année, le versement régularisateur est opéré en même temps que les cotisations afférentes à la dernière paie.

Article R. 243-11, alinéa 4 du Code de la Sécurité sociale

REGULARISATION PROGRESSIVE

L'article R. 243-10 du Code de la Sécurité sociale prévoit la faculté, pour les entreprises, de procéder à une régularisation progressive des cotisations plafonnées. Cette option permet d'éviter une régularisation trop importante en fin d'année.

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

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

Exemple de régularisation progressive

Salaires 2014 :

Janvier	: 5 000 €
De février à septembre 2014	: 2 700 € par mois
En octobre 2014 et novembre 2014	: 5 000 € par mois
En décembre 2014	: 2 700 € par mois

Mois	Salaire mensuel	Cumul salaires	Cumuls Plafonds théoriques	Cumul TA	TA réelle	TB	Cumul TB
Janvier	5 000	5 000	3 129	3 129	3 129	1 871	1 871
Février	2 700	7 700	6 258	6 258	3 129	- 429	1 442
Mars	2 700	10 400	9 387	9 387	3 129	- 429	1 013
Avril	2 700	13 100	12 516	12 516	3 129	- 429	584
Mai	2 700	15 800	15 645	15 645	3 129	- 429	155
Juin	2 700	18 500	18 774	18 500	2 855	- 155	0
Juillet	2 700	21 200	21 903	21 200	2 700	0	0
Août	2 700	23 900	25 032	23 900	2 700	0	0
Septembre	2 700	26 600	28 161	26 600	2 700	0	0
Octobre	5 000	31 600	31 290	31 290	4 690	310	310
Novembre	5 000	36 600	34 419	34 419	3 129	1 871	2 181
Décembre	2 700	39 300	37 548	37 548	3 129	- 429	1 752
Total					37 548	1 752	

Le cumul TA est égal au :

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

TA réelle :

- cumul TA (m) - cumul TA (m-1) ;

Exemple

TA février égale à : cumul TA (février) - cumul TA (janvier)

TB :

- salaire - TA réelle.

Cumul TB :

- cumul TB (m-1) + TB (m).

Exemple

Cumul TB février égale à : cumul TB (janvier) + TB (février).

REMISE D'UNE ATTESTATION AU SALARIE PAR L'EMPLOYEUR

Pour le calcul des prestations en espèces de la Sécurité sociale (indemnités journalières maladie, maternité, accidents du travail), les régularisations sur les cotisations plafonnées à la fin de chaque année civile ou progressivement au cours de l'année, ne sont prises en compte qu'à compter du premier jour de l'année civile suivante.

Par conséquent, l'employeur doit remettre au salarié, à la fin de chaque année civile, une attestation de régularisation des cotisations.

Cette attestation est fournie soit par l'employeur (en cas de subrogation), soit par le salarié, en cas d'arrêt de travail au cours de l'année civile suivant celle à laquelle s'applique la régularisation effectuée.

Article R. 362-2 du Code de la Sécurité sociale

CALCUL DE LA REGULARISATION ANNUELLE

Détermination de la rémunération du salarié

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

Détermination du plafond régularisateur

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

Cas de réductions de plafond

- absence non rémunérée entre deux échéances de paies ;
- embauche, licenciement, départ volontaire en cours d'année ;
- périodes de congés payés et de chômage intempéries indemnisées par une caisse de congés payés ;
- période de service militaire : le plafond est réduit proportionnellement aux périodes d'emploi même en cas de maintien total ou partiel du salaire.

Cas des travailleurs à temps partiel

Il convient de faire le cumul des plafonds réduits applicables pendant toute l'année.

Si le plafond réduit a été appliqué uniquement certains mois, (cas où les autres mois la rémunération du poste correspondant à temps plein n'était pas supérieure au plafond), on déterminera le plafond réduit de la façon suivante :

$\frac{\text{Salaire à temps partiel pendant l'année}}{\text{Salaire à temps complet reconstitué}} \times \text{Plafond de la période}$

Lorsque le salarié a alterné période(s) de travail à temps plein et période(s) de travail à temps partiel, il convient d'additionner les plafonds applicables aux périodes de travail à temps partiel avec les plafonds applicables aux périodes de travail à temps plein.

RAPPELS DE SALAIRE

Rapports versés pendant l'exécution du contrat de travail

Rapports de salaire à l'initiative de l'employeur

Les taux et plafonds applicables sont ceux correspondant à la date de versement du rappel, rattachés à la paie normale, sans considération de la période de travail concernée.

Rapports consécutifs à une décision de justice

Les rappels de salaire effectués en exécution d'une décision de justice (litige prud'homal par exemple) doivent être rapportés aux périodes de travail concernées. Il convient d'appliquer les taux et le plafond correspondant aux périodes auxquelles se rapportent les rappels de salaires.

Date d'application des taux

Les sommes versées par l'entreprise aux salariés dans le courant d'un mois (paiement partiel du salaire), sont assujetties au taux en vigueur lors de leur versement quelles que soient les périodes de travail correspondantes.

Cass. soc. 18 février 1999 - URSSAF de Lille c/ Sté Héliogravure Jean Didier

Rapports versés postérieurement à la rupture du contrat de travail

Pour l'ACOSS, les sommes versées sont rattachées à la dernière paie pour l'application du plafond, mais les taux à retenir sont ceux en vigueur au jour du paiement.

Lettre-circulaire ACOSS du 19 mars 1984

Pour la Cour de cassation, il convient d'appliquer le plafond correspondant à l'année civile de leur versement. Les rappels de salaire versés suite à une décision de justice doivent être rattachés à la période d'emploi concernée.

BASE DE LA REGULARISATION ANNUELLE

Elle résulte de la comparaison entre :

- la rémunération brute annuelle ;
- le plafond régularisateur ;
- le montant soumis à cotisations plafonnées durant l'année.

Exemple

Un salarié perçoit durant l'année 2014, les salaires suivants :

Janvier 2014 : 4 000 €

De février à septembre 2014 : 2 700 € par mois

Octobre et novembre 2014 : 4 000 € par mois

Décembre 2014 : 2 700 €.

- *sa rémunération brute annuelle est de : $4\,000 + (2\,700 \times 8) + (4\,000 \times 2) + 2\,700 = 36\,300$ € ;*
- *le plafond annuel pour 2014 est de 37 548 € ;*
- *le montant soumis à cotisations plafonnées durant l'année est de : $(3\,129 \times 3) + (2\,700 \times 9) = 33\,687$ €.*

L'assiette du versement régularisateur est de : $36\,300 - 33\,687 = 2\,613$ €. Durant l'année, les bases de cotisations sont réparties de la façon suivante :

- *TA : 36 300 €.*
- *TB : 0 €.*

TRANCHES DE SALAIRE

NOTION

Le calcul des cotisations implique une division de la rémunération en plusieurs tranches :

- certaines cotisations sont calculées uniquement sur la Tranche A ou T1 (soit **1** plafond de Sécurité sociale) ;
- d'autres cotisations portent uniquement sur ou doivent être acquittées dans la limite de la Tranche B (salaire compris entre le plafond et **4** fois le plafond de Sécurité sociale) ou T2 (salaire compris entre le plafond et **3** fois le plafond de Sécurité sociale) ;

La tranche B est donc égale à **3** plafonds de Sécurité sociale.

La tranche 2 est donc égale à **2** plafonds de Sécurité sociale.

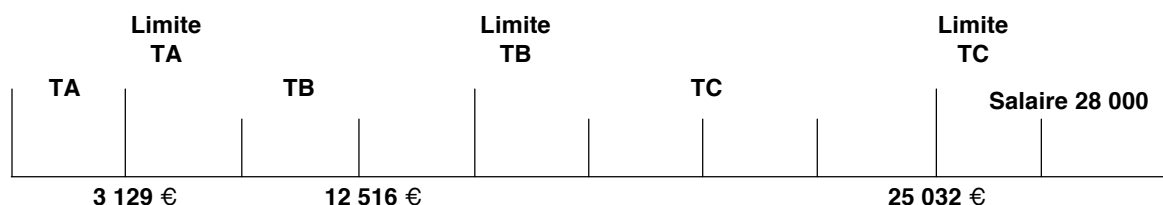
Le taux de cotisations varie également parfois en fonction de la tranche de rémunération (comme, par exemple, le taux d'assurance chômage).

- enfin, la Tranche C ou T3 est la limite de cotisation (salaire compris entre **4** et **8** fois le plafond de Sécurité sociale), pour le régime complémentaire de retraite AGIRC.

La Tranche C ou T3 est égale à **4** plafonds de Sécurité sociale.

Exemple

Un cadre perçoit 28 000 € en janvier 2014.



Sa tranche A est de : **3 129 €** (soit **1** plafond de Sécurité sociale).

Sa tranche B est de : **9 387 €** (soit **3** plafonds de Sécurité sociale).

Sa tranche C est de : **12 516 €** (soit **4** plafonds de Sécurité sociale).

TABLEAU RECAPITULATIF DES CHARGES SUR SALAIRES

CHARGES SUR SALAIRES EN VIGUEUR AU 1^{er} JANVIER 2014

		Base	Employeur	Salarié
1 – URSSAF ⁽¹⁾				
Maladie, maternité, invalidité décès		Totalité du salaire	12,80 %	0,75 % ⁽¹⁾
. Départements d'Alsace-Moselle		Totalité du salaire	12,80 %	2,25 %
Accidents du travail		Totalité du salaire	Variable	
Contribution de solidarité spécifique		Totalité du salaire	0,30 %	
Vieillesse		Tranche A Totalité du salaire	8,45 % 1,75 %	6,80 % 0,25 %
Allocations familiales		Totalité du salaire	5,25 %	
Fonds national d'aide au logement (FNAL) ⁽²⁾	< 20 salariés 20 salariés ou +	Tranche A Salaire	0,10 % 0,50 %	
Versement transport	> 9 salariés	Totalité du salaire	Variable	
Forfait social		Cotisations patronales de mutuelle et prévoyance complémentaire retraite supplémentaire, intéressement, participation, abondement	20,00 % ⁽⁴⁾	
Contribution Sociale Généralisée (CSG) dont 5,10 % déductibles de l'IRPP ⁽³⁾		Totalité du salaire brut, (-1,75 %) plus cotisations patronales de prévoyance, de mutuelle et de retraite supplémentaire		7,50 %
Contribution pour le rembour- sement de la Dette Sociale (CRDS) ⁽³⁾		Totalité du salaire brut, (-1,75 %) plus cotisations patronales de prévoyance, de mutuelle et de retraite supplémentaire		0,50 %
2 – PÔLE EMPLOI		Tranche A Tranche B	4,00 % 4,00 %	2,40 % 2,40 %
Association pour la créance des salariés (AGS)		Tranche A Tranche B	0,30 % 0,30 %	
3 - RETRAITE COMPLÉMENTAIRE Retraite complémentaire	Répartition : 60 % employeur 40 % salarié	Non-cadres régime ARCCO Tranche A au-delà minimum Cadres Régime ARCCO Tranche A Régime AGIRC Tranche B Tranche C	4,58 % 12,08 % 4,58 % 12,68 % 12,68 %	3,05 % 8,05 % 3,05 % 7,75 % 7,75 %
AGIRC Contribution exceptionnelle temporaire (CET)		De 0 à la limite supérieure de la Tranche C	0,22 %	0,13 %
Association pour la gestion du Fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO (AGFF)		Tranche A Tranche B (cadre) ou Tranche 2 (non-cadre)	1,20 % 1,30 % 1,30 %	0,80 % 0,90 % 0,90 %
Association pour l'emploi des cadres (APEC)		Tranches A + B	0,036 %	0,024 %
Assurance décès cadre		Tranche A	1,50 %	

Du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014

Tranche A : 0 à 3 129 €.

Tranche B : de 3 130 € à 12 516 €.

Tranche 2 : de 3 130 € à 9 387 €.

Tranche C : de 12 517 € à 25 032 €.

⁽¹⁾ La cotisation salariale d'assurance-maladie est de 5,50 % pour les personnes fiscalement domiciliées à l'étranger et de ce fait, non assujetties à la CSG/CRDS ;

⁽²⁾ Cotisation supplémentaire au FNAL : 0,50 % (pour la totalité du salaire) ;

⁽³⁾ L'abattement de 1,75 % appliqué sur la CSG/CRDS au titre des frais professionnels est plafonné aux revenus d'activité limité à 4 PASS. Il est applicable uniquement sur la rémunération brute.

Les entreprises qui, en raison de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre de 2008, 2009, ou 2011, 20 salariés sont exonérées pendant 3 ans de la cotisation supplémentaire au FNAL.

Le taux de cette cotisation supplémentaire est de 0,10 % la quatrième année, 0,20 % la cinquième, et 0,30 % la sixième année.

⁽⁴⁾ 20 % pour les sommes versées depuis le 1^{er} août 2012. Le forfait social reste toutefois à 8 % lorsqu'il porte sur les contributions patronales de mutuelle et de prévoyance complémentaire.