

Base de calcul

En votre qualité d'employeur , vous devez déclarer à l'URSSAF toutes les sommes payées et tous les avantages consentis à vos salariés. Ces éléments constituent la base de calcul des cotisations que vous versez à l'Urssaf.

Que déclarer ?

Sur quelles rémunérations cotiser ?

Toutes les sommes et avantages attribués en contrepartie ou à l'occasion du travail sont soumis à cotisations, à l'exception des éléments expressément exclus par les textes. Les règles énoncées ci-après ne concernent peut-être pas tous vos salariés : du fait de l'activité ou du mode particulier de rémunération de certaines professions, les cotisations sont calculées sur une base forfaitaire (voir rubrique Taux et montants).

Éléments soumis à cotisations

Les salaires et assimilés

Ce sont les :

- Salaires,
- Compléments de salaire,
- Indemnités de congés payés,
- Pourboires et commissions.

Les indemnités et assimilés

Il s'agit des indemnités, primes et gratifications liées :

- à la fonction, à l'ancienneté ou à l'exécution du travail,
- aux conditions de travail ou à la situation de l'entreprise,
- à la situation personnelle du salarié,
- au départ du salarié, hors licenciement.

Les prestations sociales complémentaires

Revenus de remplacement en cas d'arrêt maladie, maternité ou accident de travail

C'est le salaire versé à votre salarié en arrêt de travail, pour maintenir une partie ou toute sa rémunération durant son interruption d'activité. Ce complément aux indemnités journalières de Sécurité Sociale peut être directement versé par vous ou par un organisme tiers : organisme de prévoyance, société d'assurance ou mutuelle.

- Versé par vous, le complément de salaire est entièrement soumis à cotisations.
- Versé par un organisme tiers, le complément est soumis à cotisations selon votre participation au financement de ce régime complémentaire :
 - Entièrement financé par vous : vous devez cotiser sur la totalité du complément de salaire.
 - Financement conjoint avec votre salarié : vous devez cotiser sur la partie du complément de salaire proportionnelle à votre contribution. Ainsi, si vous prenez en charge la moitié des contributions destinées au régime complémentaire, vous devez cotiser sur la moitié du complément de salaire.
 - Entièrement financé par votre salarié : le complément de salaire n'est pas soumis à cotisations.

Prestations familiales « extralégales »

Il s'agit des allocations complémentaires aux prestations familiales de Sécurité Sociales que vous versez à vos salariés. Quelle que soit leur dénomination (suppléments familiaux, primes de crèche, etc.), ces allocations complémentaires sont entièrement soumises à cotisations.

Les avantages en espèces servis par le comité d'entreprise

Vous devez cotiser sur toutes les participations financières et sommes versées par votre comité, à l'exception des secours et dommages-intérêts (voir la base de calcul du profil Comité d'Entreprise).

Les avantages en nature

Ce sont les prises en charge, totales ou partielles, de frais personnels de vos salariés. Ils représentent une économie pour vos employés, dont la valeur est soumise à cotisations.

Nourriture et logement

- Valeur forfaitaire : vous pouvez évaluer la valeur de ces avantages selon des montants fixés par arrêté (voir rubrique taux et montants).
 - Repas ou logement fournis gratuitement : vous devez ajouter leur valeur forfaitaire à la base de calcul des cotisations.
 - Repas ou logement fournis contre participation : la valeur de l'avantage en nature soumis à cotisations est diminuée de la participation financière de votre salarié.
- Repas pris en cantine ou restaurant d'entreprise : lorsque la participation financière de votre salarié est inférieure à 50% du Minimum Garanti, vous devez cotiser sur la différence entre la valeur forfaitaire et la participation de votre salarié.

Eléments non soumis à cotisations

Certaines indemnités

Sont exonérées de cotisations les primes, indemnités et gratifications suivantes :

- Les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.
- Les primes liées à l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise, lorsqu'elles sont attribuées dans le cadre d'un accord collectif. L'intéressement global ne doit pas dépasser 20 % des salaires bruts annuels des salariés concernés et le montant par bénéficiaire ne peut être supérieur à 50 % du plafond annuel de Sécurité Sociale. Depuis la loi n°2005-842 du 26 juillet 2005, dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus 100 salariés, les chefs d'entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, peuvent bénéficier de l'accord d'intéressement. L'accord d'intéressement doit prévoir cette possibilité. Un tel accord ne peut être conclu dans une entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.
- Les primes liées à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise lorsqu'elles sont versées dans le cadre d'un accord collectif.
- Les gratifications versées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail, dans la limite du salaire mensuel de base.
- Les indemnités considérées comme des dommages et intérêts :
 - Les indemnités de licenciement dans la limite du montant légal ou conventionnel.
 - Les indemnités de clientèle des VRP.

Les contributions patronales de retraite et de prévoyance complémentaires

Il s'agit des sommes que vous versez pour financer les prestations de retraite et de prévoyance complémentaires à celles versées par la Sécurité Sociale. La loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié l'article L242-1 du code de la Sécurité sociale en instaurant un nouveau dispositif d'exonération des cotisations

de Sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement des régimes de retraite et de prévoyance complémentaire.

Avant la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites :

Les contributions patronales aux régimes de retraite et de prévoyance complémentaire étaient exonérées dans la limite de :

- 85 % du plafond de Sécurité sociale pour l'ensemble de ces contributions (retraite + prévoyance)
- 19 % du plafond de Sécurité sociale pour la part des contributions de prévoyance.

Ces limites d'exonération s'appliquaient à tous les régimes obligatoires ou facultatifs. Lorsque les contributions excédaient ces limites, la part de dépassement devait être soumise à cotisations de Sécurité sociale. Afin de permettre aux entreprises d'adapter leur régime de retraite supplémentaire ou leur régime de prévoyance complémentaire existants au 1er janvier 2005, aux nouvelles règles d'exonération, la loi du 21 août 2003 a maintenu l'application de l'ancien dispositif d'exonération jusqu'au 30 juin 2008. A titre de tolérance, la fin de la période transitoire est reportée du 30 juin 2008 au 31 décembre 2008. Ainsi, les entreprises auront jusqu'au 31 décembre 2008 pour mettre en conformité leurs régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire avec les dispositions issues de la loi portant réforme des retraites.

Pour les régimes de retraite ou de prévoyance complémentaire créés à compter du 1er janvier 2005 :

Les contributions patronales peuvent être exonérées de cotisations de Sécurité sociale dans de nouvelles limites et à condition de respecter certaines règles. Ouvrent droit à l'exonération de cotisations, les contributions de retraite ou de prévoyance qui répondent aux conditions suivantes : - les prestations sont servies par un organisme habilité, - le régime de retraite ou de prévoyance est mis en place selon l'une des modalités suivantes : accord collectif, projet d'accord ratifié à la majorité, décision unilatérale de l'employeur, - le régime est collectif et obligatoire, - la contribution de l'employeur ne se substitue pas à un élément de rémunération. Par ailleurs, les opérations de retraite doivent répondre à des conditions spécifiques (notamment caractère viager de la prestation, transférabilité des droits, interdiction des rachats sauf cas prévus par la loi, etc.). De même, pour les opérations de prévoyance ayant pour objet l'indemnisation des frais de santé, des conditions particulières doivent être remplies.

Pour la retraite supplémentaire :

La limite d'exonération par salarié et par an est égale à la plus élevée des deux sommes suivantes : - 5 % du montant du plafond de Sécurité sociale, - 5 % de la rémunération soumise à cotisations de Sécurité sociale, en application de l'article L 242-1. La rémunération est retenue à concurrence de cinq fois le plafond de la Sécurité sociale. De même, les contributions de l'employeur destinées au financement des régimes de retraite et de prévoyance soumises à cotisations de sécurité sociale ne sont pas prises en compte pour déterminer cette rémunération.

Pour la prévoyance complémentaire :

La limite d'exonération par salarié et par an est égale à la somme : - de 6 % du plafond de la Sécurité sociale et - de 1,5 % de la rémunération du salarié. Cette limite est plafonnée à 12% du plafond annuel de Sécurité sociale. Pour plus d'informations sur les conditions et limites d'exonération nous vous invitons à consulter le dossier réglementaire « régimes complémentaires de retraite et de prévoyance ».

[/profil/employeurs/dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/
regimes_complementaires_de_retraite_et_prevoyance_01.html](#)

Les frais professionnels

Ce sont les dépenses effectuées par vos salariés pour les besoins de leur fonction.

Les indemnités versées à vos salariés en remboursement de ces frais ne sont pas soumises à cotisations si vous pouvez en justifier.

les différentes formes d'indemnisation

- Remboursement des dépenses réelles : vous êtes dispensé de cotisations sur les remboursements pour lesquels vous possédez un justificatif de la dépense.
- Remboursement sous la forme d'allocations forfaitaires : ces allocations sont exonérées de cotisations si vous pouvez en justifier l'utilisation. Pour les indemnités ci-dessous, vous n'avez pas à fournir de justificatif, à la condition que leur montant ne dépasse pas certaines limites (voir rubrique « Taux et montants »).
 - Allocations de repas versées aux salariés contraints de rester sur leur lieu de travail ou en déplacement.
 - Allocations versées aux salariés ne pouvant regagner chaque jour leur lieu de résidence.
 - Allocations de transport kilométriques versées aux salariés utilisant leur véhicule personnel pour des déplacements.

Titres restaurant

Pour être exonérée de cotisations de sécurité sociale, la contribution patronale au financement de l'acquisition des titres restaurants doit être comprise entre 50 et 60% de la valeur nominale du titre dans la limite de 5,29 euros. Lorsque la part patronale n'est pas comprise entre 50 et 60% de la valeur du titre, la totalité de la participation patronale doit être réintégrée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Lorsque la contribution patronale est bien comprise entre 50% et 60% de la valeur du titre mais est supérieure à la limite d'exonération de 5,29 euros, la réintégration dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale ne portera que sur la fraction excédant cette limite.

Déduction supplémentaire ("Déduction forfaitaire spécifique")

L'abattement supplémentaire dont bénéficiaient certaines professions en matière fiscale est maintenu en matière sociale (voir rubrique « Taux et montants »). Pour ces salariés, vous pouvez choisir, en accord avec eux, d'appliquer cette déduction supplémentaire :

- Dans ce cas il convient d'inclure dans la base de calcul le montant des remboursements de frais, que vous indemnisez votre salarié sur frais réels ou sur allocations forfaitaires.
- Appliquer la déduction sur la base de calcul. Le montant de cet abattement est limité à 7600 euros par an et par salarié. La base de calcul ne peut toutefois être inférieure au seuil minimum devant être retenu pour le calcul des cotisations (SMIC en vigueur comprenant éventuellement la garantie de rémunération en raison de la réduction du temps de travail).

Si vous choisissez de ne pas appliquer la déduction supplémentaire, vous pouvez exclure de la base de calcul le montant des indemnités pour frais professionnels, selon les conditions précisées dans le chapitre précédent.

Dans quelles limites ?

La base de calcul des cotisations a deux limites :

- Une limite minimale, correspondant généralement au Smic, pour l'ensemble des cotisations.
- Une limite maximale pour certaines cotisations, appelée plafond des cotisations.

Base minimale

Principes

La base de calcul des cotisations ne peut pas être inférieure à la rémunération minimale, à laquelle vous devez ajouter les majorations, primes et indemnités légales ou conventionnelles. Cette règle vaut également pour vos salariés bénéficiaires de la déduction supplémentaire pour frais professionnels. La base de calcul minimum ne s'applique pas aux :

- Salariés pour lesquels les cotisations sont calculées sur un montant forfaitaire.
- Etudiants effectuant des stages conventionnés en entreprises.
- VRP cartes multiples

Rémunération minimale

La rémunération que vous versez à vos salariés ne peut pas être inférieure : Au SMIC horaire en vigueur multiplié par le nombre d'heures de travail effectif, à défaut de salaire conventionnel supérieur.

Base maximale

Principes

Au delà d'un certain montant (le plafond des cotisations) les rémunérations ne sont plus prises en compte pour le calcul d'une partie des cotisations vieillesse et FNAL. A la différence de ces cotisations, dites plafonnées, les cotisations d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès, d'allocations familiales, d'accident de travail et la contribution solidarité autonomie sont dues sur la totalité des rémunérations. Le plafond des cotisations est fixé par décret au 1er janvier de chaque année (voir rubrique «Taux et montants / plafonds par périodicité»).

Pour permettre le calcul des cotisations plafonnées lors de chaque paie, le plafond est fractionné selon la périodicité des paies : à une paie mensuelle correspond un plafond mensuel et à une paie hebdomadaire, un plafond hebdomadaire. La rémunération pouvant varier d'une paie à l'autre, une régularisation est prévue.

Réductions de la base maximale

- Vous pouvez réduire le plafond proportionnellement dans les cas suivants :
 - Salarié à temps partiel.
 - Salarié travaillant pour plusieurs employeurs.
 - Salarié embauché dont le contrat de travail est rompu dans l'intervalle de deux paies.
- Vous pouvez neutraliser le plafond en cas d'absence non rémunérée sur une période comprise entre deux échéances habituelles de paie. En cas de rémunération partielle, le plafond ne peut pas être neutralisé.

a) Salarié à temps partiel :

Le décret du 26 Août 2004 a complété l'article R 242-7 du code de la Sécurité sociale : Des précisions ont été apportées sur les modalités de reconstitution du salaire à temps complet pour application de l'abattement d'assiette plafonnée pour les salariés à temps partiel. - Seuls peuvent prétendre à l'application de l'abattement d'assiette pour temps partiel, les salariés employés à temps partiel au sens de l'article L 3123-1 du code du travail, ce qui limite ce dispositif aux seuls salariés dont la durée du travail est fixée en heures à un niveau inférieur à la durée légale ou conventionnelle. En conséquence, cet abattement d'assiette n'est pas applicable aux salariés dont l'horaire de travail est exprimé en jours et non pas en heures. - Le dernier alinéa de l'article R 242-11 du code de la Sécurité sociale est supprimé. Cette disposition imposait à l'employeur d'un salarié à temps partiel d'accompagner sa déclaration nominative annuelle d'une déclaration du salarié attestant qu'il était employé à titre exclusif dans l'entreprise. Dans la mesure où depuis 2002 l'abattement d'assiette plafonnée pour les salariés à temps partiel est applicable à des salariés ayant plusieurs employeurs, l'exigence d'une activité exercée à titre exclusif auprès d'un seul employeur et, par voie de conséquence, la fourniture d'une attestation correspondante sont devenues sans objet.

=> Principe de calcul :

L'article L 242-8 du code de la Sécurité sociale ouvre la possibilité de neutraliser le supplément de cotisations plafonnées consécutif à l'emploi d'un salarié à temps partiel dont la rémunération ramenée à temps complet excéderait le plafond de la sécurité sociale. En application de cette disposition, les cotisations plafonnées sont calculées lors de chaque paie dans la limite d'un plafond réduit.

Ø Reconstitution du salaire à temps complet

Afin de calculer l'abattement, il faut tenir compte de la rémunération que le salarié aurait perçu s'il avait été employé à temps complet. Pour cela sont pris en compte : - tous les éléments entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, - la durée du travail qui ne doit pas excéder la durée légale ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle fixée par la branche ou l'entreprise, ou la durée applicable dans l'établissement. Cette

durée doit être exprimée en heures. La formule de calcul de la rémunération à temps complet d'un salarié à temps partiel est :

Rémunération temps partiel x [durée légale (1) / nombre d'heures rémunérées pour la même période]

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

Ø *Calcul de l'abattement*

Si la rémunération ramenée à un temps plein dépasse le plafond de la Sécurité sociale, les cotisations sont calculées sur un plafond réduit. Lors de chaque paie le plafond réduit est égal à :

(Salaire à temps partiel x plafond de la période de paie envisagée) / salaire à temps complet

L'abattement doit être pratiqué à chaque échéance de cotisations. Il n'est plus nécessaire de produire une déclaration d'activité à titre exclusif pour pouvoir bénéficier de la réduction. En effet l'abattement d'assiette sur les rémunérations des salariés à temps partiel est applicable à des salariés ayant plusieurs employeurs, cela fait donc disparaître l'exigence d'une activité exercée à titre exclusif auprès d'un seul employeur.

Ø *Les exclusions à la règle du plafond temps partiel*

Certains salariés sont exclus de la réduction d'assiette : - les salariés dont l'assiette ou le montant des cotisations sont déterminés forfaitairement, - les salariés cotisant sur la base de taux réduits ou de taux spécifiques, - les travailleurs temporaires, - les salariés concernés par une réduction d'horaire ouvrant droit à indemnisations au titre du chômage partiel, - les travailleurs à domicile, - les dirigeants de société.

b) Salarié travaillant pour plusieurs employeurs :

=> Le principe de calcul :

Lorsqu'un salarié travaille régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs et perçoit une rémunération totale, tous employeurs confondus, supérieure au plafond de la Sécurité sociale, chaque employeur peut calculer la part des cotisations plafonnées qui lui incombe de deux façons : - Soit en fonction de l'ensemble des salaires perçus par le salarié - Soit en fonction de l'horaire de travail effectué. - Pour déterminer le plafond en fonction de l'ensemble des salaires perçus, le salarié est tenu de faire connaître à chaque employeur le total des rémunérations reçues. Ensuite l'employeur calcule la part de cotisations plafonnées selon la formule suivante :

$\text{plafond de Sécurité sociale} \times \text{salaire versé par l'employeur concerné}$
Totalité des salaires versés par l'ensemble des employeurs

· Pour déterminer le plafond en fonction de l'horaire effectué, l'employeur doit appliquer la formule suivante :

$\text{plafond de Sécurité sociale} \times \text{salaire versé par l'employeur concerné}$
Salaire si l'horaire de travail était à temps complet

Dans ce cas, le plafond est déterminé de la même manière que si le salarié exerçait une activité à temps partiel chez chacun des employeurs.

=> Les exclusions à la règle de détermination du plafond multi-employeurs :

· Dans le cas de salariés dont les cotisations sont calculées selon des taux réduits, le prorata de plafond ne pourra s'appliquer, les deux règles n'étant pas cumulables. Cependant, pour l'emploi de professionnels médicaux, il est possible de renoncer au bénéfice des taux réduits pour appliquer le prorata de plafond et les taux de droit commun. · De même, le prorata de plafond n'est pas cumulable avec le calcul de cotisations sur une assiette forfaitaire.

c) Salarié embauché ou dont le contrat de travail est rompu dans l'intervalle de deux paies :

Dans cette hypothèse un plafond réduit va s'appliquer. Ce plafond s'obtient par référence à la période d'emploi à laquelle s'appliquent les rémunérations payées au cours de l'année ou qui y sont attachées. En cas d'embauche

ou de rupture du contrat de travail en cours de mois, le plafond applicable est déterminé par l'addition d'autant de trentièmes du plafond mensuel que la période considérée comporte de jours ouvrables ou non ouvrables.

d) Neutralisation du plafond en cas de périodes d'absence non rémunérées comprises entre deux échéances habituelles de paie :

En application de l'article R 243-11 du code de la Sécurité sociale, le plafond peut être réduit pour tenir compte des périodes d'absences non rémunérées quelle qu'en soit la cause (absence maladie sans maintien de salaire, congé sans solde, etc.) à condition que les temps d'absence s'étendent sur une période comprise entre deux échéances habituelles de paie. Cette réduction du plafond n'est possible que dans le cas où l'absence couvre la totalité de la période comprise entre deux échéances de paie. Dès lors qu'une période de travail a donné lieu à rémunération partielle par suite de l'absence du salarié au cours de cette période, les temps d'absence compris dans cette période n'entraîne aucune réduction du plafond correspondant à la période habituelle de paie.

Calcul du plafond en cas de périodicité de paie irrégulière

Le décret 2004-890 du 26 août 2004 introduit de nouvelles mesures relatives au calcul et au recouvrement des cotisations et contributions de l'employeur notamment sur les modalités de calcul du plafond de la Sécurité sociale en cas de versement de paie irrégulière.

Rappel : L'alinéa 1 de l'article R242-2 du code de la Sécurité sociale dispose que lorsque la rémunération est versée à des intervalles irréguliers, l'assiette plafonnée est calculée, en décomposant la période à laquelle se rapporte la rémunération en mois, quinzaines, semaines et jours ouvrables.

Le décret du 26 août 2004 crée deux nouveaux alinéas pour l'article R 242-2 du code de la Sécurité Sociale (alinéa 2 et 3).

=> Calcul du plafond en cas de paie irrégulière lorsque la période rémunérée est exprimée en jours :

Aux termes de l'alinéa 2 de l'article R 242-2

« Si la période à laquelle s'applique le règlement de la rémunération est exprimée en jours , les cotisations peuvent également être calculées dans la limite obtenue en multipliant le plafond mensuel par autant de trentièmes que la période considérée comporte de jours ouvrables ou non ouvrables dans la limite de trente trentièmes . »

En conséquence, à compter du 30 août 2004, lorsque le règlement de la rémunération sera exprimé en jours le cotisant aura donc le choix pour déterminer le plafond applicable entre : - les modalités de calcul prévues dans l'alinéa 1er de l'article R 242-2 du code de la Sécurité sociale. - les modalités de calcul prévues dans l'alinéa 2 nouveau de l'article R 242-2 du code de la Sécurité sociale.

Exemple :

Un salarié travaille du lundi 7 janvier au lundi 14 janvier 2008 inclus. Il reçoit son bulletin de salaire et est payé au terme de son contrat le 14 janvier 2008. Le règlement de sa rémunération est exprimé en jours sur son contrat de travail. Montant global de rémunération brute pour cette prestation de travail fixé à 800 euros. => 1ere méthode : Si l'employeur opte pour le calcul du plafond précisé à l'alinéa 1 de l'article R 242-2 du code de la Sécurité sociale. L'assiette totalité des cotisations de sécurité sociale sera égale à 800 euros. L'assiette des cotisations de sécurité sociale soumise au plafond à retenir sera la suivante : La période rémunérée se décompose en une semaine et un jour, le plafond est donc égal à : 640 euros (plafond de la sécurité sociale pour une semaine) + 153 euros (plafond journalier) = 793 euros => 2ème méthode : Si l'employeur opte pour le calcul prévu par le nouvel alinéa 2 de l'article R 242-2 du code de la sécurité sociale : L'assiette totalité des cotisations de sécurité sociale sera égale à 800 euros. L'assiette des cotisations de sécurité sociale soumise au plafond à retenir sera la suivante : Le plafond à retenir devra tenir compte des jours ouvrables et non ouvrables, soit dans notre exemple, 8 jours. L'assiette plafond sera donc de : $2\,773 \text{ euros}^{(*)} \times 8/30 = 739 \text{ euros}$.

* Plafond mensuel pour 2008

=> Calcul du plafond en cas de paie irrégulière lorsque la période rémunérée est exprimée en heures :

Aux termes de l'article R 242-2 alinéa 3 du code de la Sécurité sociale, si la période à laquelle s'applique le règlement de la rémunération est exprimée en heures, les cotisations sont calculées dans la limite obtenue en multipliant la somme fixée pour une rémunération mensuelle par ce nombre d'heures divisé par 151,67 h.

Exemple :

Un salarié travaille du 9 janvier au 16 janvier 2008 inclus. Il reçoit son bulletin de salaire et est payé au terme de son contrat le 16 janvier 2008. Son contrat prévoit qu'il effectuera 28 heures de travail durant cette période pour un salaire brut de 824 euros. L'assiette « totalité » des cotisations de sécurité sociale est égale 824 euros. L'assiette « plafonnée » des cotisations de sécurité sociale sera la suivante : $2773 \text{ euros}^{(*)} \times 28\text{h} / 151,67\text{h} = 512 \text{ euros}^{(*)}$ 2773 euros correspond au plafond mensuel applicable en 2008.

Particularité : Plafond de sécurité sociale en cas de préavis

Selon l'article R 243-11 du code de la Sécurité sociale, en cas de licenciement, la rupture effective du contrat de travail intervient à l'expiration du délai de préavis, travaillé ou non. La période de délai congé non effectuée est assimilée à une période d'emploi. Conséquence : La rupture du contrat de travail est fixée à l'expiration du délai-congé, que celui-ci soit travaillé ou non. La période comprise entre la date de cessation d'activité et la date effective de la rupture du contrat de travail est donc considérée comme une période d'emploi pour la régularisation des cotisations de sécurité sociale. Cas pratique : Soit un salarié licencié le 4 janvier 2008 dont la durée du préavis est en principe de trois mois. L'entreprise dispense le salarié d'effectuer son préavis, il quitte l'entreprise le 4 janvier 2008. Selon l'article R 243-11 du code de la Sécurité sociale, en cas de licenciement, la rupture effective du contrat de travail intervient à l'expiration du délai de préavis, travaillé ou non. En conséquence, la rupture définitive du contrat de travail doit intervenir à l'issue des 3 mois de préavis, que celui-ci soit travaillé ou non. Ainsi le plafond de sécurité sociale pour l'année 2008 portera sur la période du 1er janvier 2008 au 4 avril 2008 (fin des 3 mois de préavis) et non pas du 1er janvier 2008 au 4 janvier 2008.

Régularisation

Vous devez régulariser les cotisations plafonnées de vos salariés dont la rémunération est tantôt supérieure, tantôt inférieure au plafond mensuel. Vous pouvez effectuer cette régularisation de façon progressive d'une paie sur l'autre ou, une fois par année civile, sur la dernière paie.

Calcul de la régularisation :

1. Pour chaque salarié, faire la somme des rémunérations payées entre le 1er jour et le dernier jour de l'année civile. 2. calculer le plafond cumulé depuis le 1er jour de l'année jusqu'au dernier, en tenant compte de l'éventuelle réduction du plafond. 3. calculer les cotisations plafonnées dans la limite du plafond cumulé. 4. Comparer le montant des cotisations plafonnées au total des cotisations plafonnées versées au cours de l'année civile. La différence constitue le versement régularisateur.

Bases CSG et CRDS

La Contribution Sociale Généralisée et la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale sont des prélèvements de nature fiscale, destinés au financement de la Sécurité Sociale.

Personnes redevables

La CSG et la CRDS sont dues par tous vos salariés remplissant les deux conditions suivantes : 1. Ils sont domiciliés fiscalement en France. 2. Ils sont à la charge d'un régime français d'assurance maladie obligatoire. Si l'un des deux critères n'est pas rempli, la CSG et la CRDS ne sont pas dues, à la condition de nous en apporter la preuve (justificatif fiscal ou d'une carte d'assuré social).

Eléments soumis à la CSG-CRDS

La base de calcul de ces deux contributions est plus large que celle des cotisations de Sécurité sociale. Vous devez calculer la CSG et la CRDS sur tous les éléments soumis à cotisations de Sécurité Sociale (cf chapitre 1 : que déclarer), ainsi que sur les éléments ci-dessous :

Revenus du travail salarié

- Les contributions patronales finançant les prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, autres que celles versées aux régimes obligatoires de retraite complémentaire.
- Les indemnités de mise à la retraite, de licenciement ou de départ volontaire dans le cadre d'un plan social, pour la partie qui excède les montants conventionnels ou légaux.
- Les primes liées à la participation et à l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise.

Revenus de remplacement

- Les pensions de retraite et d'invalidité.
- Les allocations de chômage et de préretraite

Les allocations de chômage et de préretraite, ainsi que les pensions de retraite et d'invalidité sont exonérées de CSG-CRDS ou soumises à un taux réduit selon les ressources du bénéficiaire (voir rubrique Taux et montants).

Déduction pour frais professionnels

Le taux de l'abattement de la base de CSG/CRDS pour frais professionnels fixé auparavant à 3% est ramené à 1,75% au 1er janvier 2012. Désormais, la CSG et la CRDS sont calculées sur 98,25 % des revenus entrant dans le champ de l'abattement, notamment :

- les salaires et primes attachées aux salaires,
- les allocations de chômage,
- la prime de partage des profits.

Pour mémoire : depuis le 1er janvier 2011, cet abattement est applicable à la fraction de la rémunération qui ne dépasse pas 4 fois le plafond de la sécurité sociale (soit 145 488 euros pour l'année 2012). Au-delà, la CSG et la CRDS sont calculées sur 100 % de la rémunération.

Suppression de l'abattement sur certains revenus :

Au 1er janvier 2012, certains revenus ne bénéficient plus de l'abattement de CSG-CRDS. Sont concernés les revenus suivants :

- les sommes versées par l'employeur au titre, notamment, de l'intéressement, la participation, l'abondement patronal à un plan d'épargne entreprise, les contributions patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, les indemnités de rupture de contrat de travail, les indemnités des élus locaux, les indemnités de cessation de leurs fonctions par les mandataires sociaux ou les dirigeants et personnes visés à l'article 80 ter du CGI (ex : gérant minoritaire, président de conseil d'administration, membres du directoire)...;
- l'avantage résultant de l'attribution d'actions gratuites ou d'options de souscription ou d'achat d'actions;
- la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques vacances ;
- le bonus exceptionnel de 1500 euros versé aux salariés par les entreprises situées dans les départements et régions d'outre-mer et dans les collectivités de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Martin et Saint-Barthélemy (article 3 de la LODEOM).

Bases forfaitaires

Lorsque les cotisations de Sécurité sociale sont calculées sur une base forfaitaire, vous devez calculer la CSG-CRDS sur cette même base, sans appliquer la déduction de 1,75%.

Abattement supplémentaire

Document d'information synthétique établi à la date du 10/05/12

Les services concernés des Urssaf sont à votre disposition pour vérifier l'application de cette réglementation à votre cas.

L'abattement supplémentaire pour frais professionnels (déduction forfaitaire spécifique) réservé à certaines catégories de salariés en matière de cotisations de Sécurité sociale, n'est pas applicable à la base de calcul de la CSG-CRDS.