

Version en vigueur au 01/07/2025

☐ Afficher les différences avec la version précédente

Assiette générale

[Consulter le détail de la mise à jour](#)

Important

Le nouveau régime social des indemnités de rupture conventionnelle et des indemnités de mise à la retraite d’office par l’employeur créé par l’article 4 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 est applicable aux indemnités versées au titre d’une rupture du contrat de travail dont le terme est postérieur au 31 août 2023.

Chapitre 1 - Affiliation aux régimes de sécurité sociale

Section 1 - L’obligation d’affiliation et de cotisation

A. L’obligation d’affiliation


- 10
- Sous réserve des traités et accords internationaux régulièrement ratifiés ou approuvés, sont affiliées à un régime obligatoire de sécurité sociale, quel que soit leur lieu de résidence, toutes les personnes :

 - qui exercent sur le territoire français une activité pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs, ayant ou non un établissement en France ;
 - qui exercent une activité professionnelle à l'étranger et sont soumises à la législation française de sécurité sociale en application des règlements européens ou des conventions internationales.
- 20
- L’affiliation obligatoire à un régime de sécurité sociale au titre d’une activité professionnelle exercée en France n’est écartée que lorsque les règlements européens ou une convention internationale de coordination en matière de sécurité sociale le prévoient (ex : détachement temporaire d’un salarié).
- 30
- L’affiliation des salariés au régime général de la sécurité sociale est obligatoire. L’affiliation au régime général est la conséquence de toute relation de travail salarié entre une personne et un employeur.
- 40
- Certains salariés ne sont toutefois pas affiliés au régime général en raison de leur activité ou de leur lieu de résidence :

 - Les salariés ayant une activité agricole en application de l’article L.722-20 du code rural et de la pêche maritime sont affiliés au régime de protection sociale des salariés des professions agricoles ;
 - Les fonctionnaires sont affiliés en application des articles L. 711-1 et R. 711-1 du code de la sécurité sociale au régime des fonctionnaires de l'État et des magistrats et, en application du même article, les militaires bénéficient également d’un régime spécifique ;
 - En application des articles L. 711-1 et R. 711-1 du code de la sécurité sociale, du fait de leur emploi dans certaines entreprises ou établissements (SNCF, Banque de France, collectivités territoriales ...) ou de leur activité (marins par exemple), certains salariés sont soumis à des régimes spéciaux de sécurité sociale ;
 - Les salariés exerçant une activité à Mayotte ou Saint-Pierre et Miquelon sont affiliés aux régimes de sécurité sociale spécifiques de ces territoires.
- 50
- L’affiliation est indépendante d’un critère :

 - de lieu d’activité,
 - d’âge,
 - de bénéfice d’une pension,









- de nationalité,
- de sexe,
- de montant et de nature de rémunération,
- de forme, de nature ou de validité du contrat.

L'obligation d'affiliation au régime général de la sécurité sociale s'impose à d'autres personnes compte tenu de leur activité professionnelle – il s'agit des personnes assimilées, du point de vue de la sécurité sociale, à des salariés en application de l'[article L. 311-3 du code de la sécurité sociale](#) .

La même obligation s'impose aux travailleurs indépendants et exploitants agricoles.

Remarque

En cas d'activité salariée exercée en Alsace-Moselle, l'affiliation au régime complémentaire d'assurance maladie d'Alsace-Moselle est obligatoire et implique le prélèvement sur le salaire de la cotisation spécifique.

 Textes de référence : [Articles L.111-2-2](#) , [L. 242-13](#) , [L. 311-2](#) , [L. 311-3](#) , [L. 325-1](#) , [L. 711-1](#) , [R. 711-1 du code de la sécurité sociale](#) .

B. L'obligation de cotisation

60 Les salariés affiliés au régime général de sécurité sociale doivent être immatriculés en qualité d'assuré social. L'employeur est tenu de procéder à l'immatriculation des assurés sociaux via la déclaration préalable à l'embauche (DPAE).









70 Les employeurs des personnes salariées assujetties à la sécurité sociale sont tenus de s'acquitter, sur les rémunérations qu'ils versent, des cotisations sociales, de la CSG, de la CRDS dans les conditions définies par le code de la sécurité sociale.

Toute employeur qui ne déclare pas son activité aux organismes sociaux ou qui refuse de cotiser à la sécurité sociale s'expose à des sanctions pénales et civiles.

1. Les sanctions pénales

80 Sont applicables, dans les cas suivants, des sanctions pénales :

- le non-respect des obligations déclaratives auprès des organismes sociaux est constitutif du délit de travail dissimulé, passible d'une peine d'emprisonnement de 3 ans et d'une amende de 45 000 € ;
- le non-respect des prescriptions de la législation sociale, notamment le refus de cotiser à la sécurité sociale, expose l'employeur à une amende de 450 €, ou 1500 € en cas de récidive.

 Textes de référence : [Code de la sécurité sociale L. 244-1](#) , [L. 244-6](#) , [R. 244-3 à R.244-5](#) , [Code du travail L. 8221-3](#) , [L. 8224-1](#) , [Code pénal 131-13](#) , [131-41](#) .

2. Les sanctions civiles

90 Aux sanctions pénales s'ajoute, en cas d'infraction à l'obligation d'affiliation à la sécurité sociale, l'obligation de régularisation de la dette à l'égard de l'organisme de sécurité sociale (cotisations dues, majorations de retard et pénalités pour non-respect des obligations déclaratives), lequel doit mettre en œuvre les actions de contrôle et de recouvrement selon les prérogatives dont il dispose à cet effet.

3. Le contrôle de l'application de la législation de sécurité sociale

100 Le contrôle de l'application de la législation de sécurité sociale est effectué par des agents assermentés et agréés des organismes chargés du recouvrement.

L'organisme de recouvrement qui reçoit les déclarations sociales relatives aux cotisations et contributions dues pour les assurés est compétent pour vérifier l'exactitude et l'exhaustivité des informations déclarées et des paiements effectués par les cotisants.

Si les opérations de contrôle révèlent que le cotisant n'a pas déclaré et/ou versé les cotisations et contributions sociales dues, l'organisme rétablit la situation en notifiant des redressements dans le cadre d'une procédure contradictoire.

La période susceptible d'être vérifiée concerne l'année en cours ainsi que les trois années précédentes (cinq années en cas de travail dissimulé). Les cotisations qui n'ont pas été versées à la date d'exigibilité sont susceptibles de générer des majorations de retard.

En outre, en cas de non versement de l'intégralité des cotisations et contributions sociales dues pour l'ensemble du personnel, l'employeur peut être condamné au remboursement de prestations indûment versées. Les caisses qui auraient versé des prestations de maladie de longue durée ou d'accident du travail peuvent en poursuivre le remboursement auprès de l'employeur à hauteur des cotisations et contributions dues.

 Textes de référence : [Articles L. 243-7](#) , [R. 243-59 et s. du code de la sécurité sociale](#) .

110 L'organisme de recouvrement compétent dépend du régime d'affiliation du salarié et du lieu d'implantation de l'établissement dont il relève :

- Pour les salariés relevant du régime général, il s'agit :
 - Pour les employeurs établis en métropole, des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) ;
 - Pour les autres employeurs, des caisses générales de sécurité sociale (CGSS) dans les départements d'outre-mer de Guadeloupe, Martinique, Guyane et La Réunion et de la caisse de sécurité sociale (CSS) à Mayotte ;
- Pour les salariés relevant du régime agricole, les caisses de la mutualité sociale agricole (CMSA) sont compétentes ;
- Pour les salariés relevant de régimes spéciaux, les caisses de ces régimes sont compétentes pour les cotisations acquittées au régime spécial et l'URSSAF, la CGSS ou la CSS pour les autres cotisations et contributions.



Textes de référence : [Articles R. 130-2](#), [R. 243-6 du code de la sécurité sociale](#)

Chapitre 2 - L'assiette des prélèvements sociaux concourant au financement de la protection sociale

Section 1 - Les conditions d'assujettissement et l'assiette de la contribution sociale généralisée (CSG)

A. Les personnes assujetties à la CSG

- 120 Sont assujettis à la CSG les revenus d'activité des personnes qui sont à la fois considérées comme domiciliées en France pour l'établissement de l'impôt sur le revenu et à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie.
- 130 Sont également assujettis à la CSG les revenus d'activité des agents de l'État, des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif qui exercent leurs fonctions ou sont chargés d'une mission hors de France, dans la mesure où leur rémunération est imposable en France et où ils sont à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie.



Texte de référence : [L. 136-1 du code de la sécurité sociale](#)

1. Critère de domiciliation en France au titre de l'impôt sur le revenu

- 140 Répondent au critère fiscal de domiciliation en France les personnes qui y sont considérées comme domiciliées pour l'établissement de l'impôt sur le revenu en application de l'article 4 B du code général des impôts. Il s'agit de celles qui, sous réserve des conventions fiscales internationales en vigueur, exercent une activité professionnelle en France ou celles qui y ont leur foyer ou le centre de leurs intérêts économiques.
- 150 La domiciliation s'apprécie au moment de la perception du revenu susceptible d'être assujetti à la CSG.

2. Critère de prise en charge par un régime obligatoire de sécurité sociale

- 160 Répondent à ce critère les personnes qui sont à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie.

Cette prise en charge doit être appréciée dans le cadre des dispositions des règlements européens et des conventions internationales de sécurité sociale, la compétence en matière d'affiliation pouvant varier en fonction de la situation des personnes. De plus, la prise en charge peut être directe ou indirecte. Ainsi, sont considérées comme étant à la charge d'un régime français les personnes inscrites auprès d'un régime d'assurance maladie d'un État de résidence autre que la France pour le bénéfice des prestations en nature mais dont la charge financière incombe effectivement au régime français servant les prestations d'assurance maladie en tant qu'État d'affiliation.

A contrario, les personnes dont les prestations en nature sont versées par un régime français pour le compte d'un régime étranger ne doivent pas être considérées comme étant prises en charge par un régime obligatoire français et ne sont pas redevables de la CSG.

La Caisse des Français à l'étranger (CFE) mettant en œuvre un régime volontaire, ses adhérents ne sont pas considérés comme étant à la charge d'un régime obligatoire français d'assurance maladie.

B. Les revenus d'activité assujettis à la CSG

1. Principe d'assujettissement

- 170 Sont assujettis à la CSG les sommes, avantages et accessoires en nature ou en argent dus en contrepartie ou à l'occasion d'un travail, d'une activité ou de l'exercice d'un mandat ou d'une fonction élective, quelles qu'en soient la dénomination ainsi que la qualité de celui qui les attribue, que cette attribution soit directe ou indirecte.

Les remboursements des frais professionnels correspondant à des dépenses engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle, et qui sont remboursées par l'employeur, ne constituent pas un revenu d'activité lorsqu'ils respectent les règles détaillées dans la rubrique du bulletin officiel de la sécurité sociale relative aux frais professionnels.

Remarque

L'assiette de la taxe sur les salaires correspond aux sommes prises en compte pour la détermination de l'assiette de la contribution sociale généralisée (CSG) applicable aux revenus d'activités, à l'exception des avantages tirés de la souscription et de l'achat d'actions, ou de l'attribution d'actions gratuites.



Textes de référence : [Article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale](#), [article 231 du code général des impôts](#)

2. Les revenus d'activité faisant l'objet d'une exclusion d'assiette

180 Certains revenus d'activité font l'objet d'une exclusion de l'assiette des contributions et ne sont donc pas assujettis à la CSG à ce titre.

a. Les revenus provenant d'une activité spécifique

- 190 Sont exclus de l'assiette de la CSG du fait du caractère spécifique de l'activité rémunérée :
- les revenus d'activité de source suisse perçus par les travailleurs frontaliers qui ne sont pas affiliés au régime suisse d'assurance maladie ;
 - la fraction de la gratification, en espèces ou en nature, versée aux stagiaires dans la limite de 15% du plafond horaire de sécurité sociale par heure de stage effectuée au cours d'un mois pour les conventions de stage signées à compter du 1er septembre 2015, soit 4,35 € par heure en 2025 ;
 - la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle ;
 - la rémunération des apprentis pour la part inférieure ou égale à 50 % du salaire minimum de croissance ;
 - l'allocation en faveur des lycéens de la voie professionnelle dans le cadre de la valorisation des périodes de formation en milieu professionnel ;
 - les indemnités perçues par les sapeurs-pompiers volontaires ;
 - l'allocation et la prime versées dans le cadre du contrat de volontariat pour l'insertion conformément à l'article L. 130-3 du code du service national ;
 - l'indemnité mensuelle et l'indemnité supplémentaire versées dans le cadre de l'accomplissement d'un volontariat international ;
 - l'indemnité versée dans le cadre d'un contrat de volontariat de solidarité internationale ;
 - la rémunération due aux détenus, dans la limite de 40 % de cette rémunération ;
 - l'indemnité pour la recherche biomédicale mentionnée à L. 1121-11 du code de la santé publique ;
 - les prestations dans le cadre de l'entraide entre agriculteurs mentionnées aux articles L. 352-1 et L. 352-2 du code de la sécurité sociale ;
 - les prestations de subsistance, d'équipement et de logement et l'indemnité forfaitaire d'entretien allouées au personnel accomplissant le service national actif dans le service de la coopération ou dans le service de l'aide technique ;
 - les jetons de présence perçus par les administrateurs et membres des conseils de surveillance de sociétés anonymes et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme.

Remarque

Pour les apprentis, la vérification du dépassement du seuil de 50 % du SMIC s'établit sur les éléments de rémunération pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations sociales.

Exemple :

Un employeur embauche un apprenti à compter du 1er mars 2025. Il est rémunéré 1 200 € par mois. En septembre, il perçoit 500 € au titre de l'intéressement.

Ce mois-ci ses éléments de rémunération pris en compte pour déterminer l'assiette de cotisations excèdent de 299 € le plafond de 50 % du SMIC (901 € en valeur au 1er janvier 2025). Sa rémunération doit donc être assujettie à l'ensemble des prélèvements sociaux.

L'assiette de cotisations sociales correspond à 299 € (1200 - 901 = 299).

L'assiette de CSG-CRDS correspond à 794 € (1200-901) * 98,25% + 500.

b. Les indemnités liées à la rupture du contrat de travail

200 Sont exclues de l'assiette de la CSG les indemnités liées à la rupture du contrat de travail et de mise à la retraite dans les conditions présentées dans la rubrique du bulletin officiel de la sécurité sociale relative au régime social des indemnités de rupture.

c. Les contributions des employeurs

- 210 Sont exclus de l'assiette de la CSG :
- l'ensemble des cotisations sociales à la charge des employeurs dues auprès des régimes obligatoires de sécurité sociale, notamment les cotisations aux régimes obligatoire de base de sécurité sociale et aux régimes de retraite complémentaire obligatoires ;
 - par extension, l'ensemble des cotisations et contributions à la charge des employeurs dont l'assiette est alignée sur celle des cotisations de sécurité sociale : contributions à la formation et à l'alternance, participation des employeurs à l'effort de

construction, contribution de solidarité pour l'autonomie, contribution au Fonds national d'aide au logement (FNAL), contribution patronale au dialogue social, contributions d'assurance chômage, versement de mobilité ;

- la prise en charge par l'employeur des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire à la charge du salarié sur la base d'un temps plein pour les salariés à temps partiel ou la prise en charge des cotisations aux régimes de retraite complémentaire pour les salariés bénéficiant d'un congé pour certains motifs familiaux (congé parental, congé proche aidant ...)
- le financement patronal de la retraite supplémentaire à prestations définies, dans les conditions prévues au e) du 2° du III de l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale.

d. Les sommes accordées sous la forme de l'actionnariat salarié

220 Sont exclus de l'assiette de la CSG :

- l'attribution de stock-options lorsque le rabais consenti lors de l'attribution des options est inférieur à 5 % ;
- au titre de la CSG sur les revenus d'activité, la valeur des actions, à leur date d'acquisition, donnant lieu à des attributions gratuites d'action ;
- l'indemnisation versée en cas de dissolution de la société coopérative de main d'œuvre ;
- les avantages d'actionnariat attribués aux salariés dans le cadre de la loi du 24 octobre 1980 créant une distribution d'actions en faveur des salariés des entreprises industrielles et commerciales.



Texte de référence : [Article L136-1-1 du code de la sécurité sociale](#)

e. Certains avantages retirés de la relation de travail

230 Sont exclus de l'assiette de la CSG :

- les sommes consacrées par les employeurs pour l'acquisition de titres-restaurant ;
- l'avantage résultant pour le bénéficiaire de la contribution de l'association au financement de chèques-repas, dans les conditions précisées dans la rubrique du bulletin officiel de la sécurité sociale relative aux avantages en nature ;
- l'aide financière du comité social et économique de l'entreprise ou celle de l'entreprise destinée au financement d'activités de services à la personne ;
- l'avantage résultant de la prise en charge obligatoire par l'employeur des frais d'utilisation des transports publics, dans les conditions précisées dans la rubrique du bulletin officiel de la sécurité sociale relative aux frais professionnels ;
- l'avantage résultant de la prise en charge par l'employeur des frais de carburant ou des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques engagés par les salariés, dans les conditions précisées dans la rubrique du bulletin officiel de la sécurité sociale relative aux frais professionnels ;
- l'avantage résultant de la prise en charge par l'employeur de certains frais de mobilité des salariés sous forme de « forfait mobilité durable », dans les conditions précisées dans la rubrique du bulletin officiel de la sécurité sociale relative aux frais professionnels ;
- à compter du 1er janvier 2021, l'avantage résultant, dans la limite du seuil de revente à perte tel que défini à l'article [L. 442-5](#) du code de commerce, des réductions tarifaires jusqu'à 50 % du prix de vente public normal, toutes taxes comprises, dont bénéficient les salariés sur les produits initialement destinés à la vente mais qui ne peuvent pas ou ne peuvent plus être vendus par l'entreprise qui les emploie ou par toute entreprise du groupe auquel ils appartiennent, dans les conditions précisées dans la rubrique du bulletin officiel de la sécurité sociale relative aux avantages en nature.



Texte de référence : [Article L136-1-1 du code de la sécurité sociale](#)

C. L'abattement pour frais professionnel

240 La CSG due au titre des revenus d'activité est calculée après application sur l'assiette d'un abattement au titre des frais professionnels.

Cet abattement est forfaitaire. Il consiste à appliquer, pour déterminer l'assiette de la CSG, une réduction de 1,75 % à la rémunération brute totale entrant dans l'assiette de la contribution. La CSG est donc calculée sur 98,25 % des revenus entrant dans le champ de l'abattement. L'ensemble des revenus assujetti à la CSG n'est pas éligible à l'abattement pour frais professionnels.

250 Les revenus d'activité éligibles à l'abattement dans les conditions prévues par la présente section sont, sous les réserves prévues au présent C :

- les salaires et primes attachées aux salaires ;
- les revenus des artistes auteurs assimilés fiscalement à des salaires.

260 Toutefois cet abattement n'est pas applicable lorsque les cotisations sont calculées sur des bases forfaitaires.

270 Les revenus suivants sont exclus du champ de l'abattement :

- les sommes versées par l'employeur au titre de la participation financière et de l'actionnariat salarié (intéressement et participation ainsi que leurs suppléments, abondements de l'employeur au plan d'épargne entreprise - PEE, au plan d'épargne interentreprises - PEI, au plan d'épargne pour la retraite collectif - PERCO - ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif) ;
- les contributions des employeurs destinées au financement des prestations de protection sociale complémentaire lorsque ces garanties revêtent un caractère collectif et obligatoire au sens de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale ;

- les indemnités et rémunérations perçues à l’occasion d’un mandat ou d’une fonction élective ;
- les avantages issus des attributions d’options de souscription ou d’achat d’actions et les attributions gratuites d’actions lorsqu’elles sont soumises à CSG sur les revenus d’activité ;
- l’avantage prévu à l’article L. 411-9 du code du tourisme, résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances par les salariés dans les entreprises de moins de cinquante salariés, dépourvues de comité d'entreprise et qui ne relèvent pas d'un organisme paritaire mentionné à l'article L. 411-20 du code du tourisme.

280 Sont également exclues du champ d’application de l’abattement les indemnités journalières ou allocations versées par les organismes de sécurité sociale ou, pour leur compte, par les employeurs à l'occasion de la maladie, de la maternité ou de la paternité, des accidents du travail et des maladies professionnelles.

290 L’abattement de l’assiette de la CSG de 1,75 % est calculé sur le montant brut des rémunérations inférieures à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

L’appréciation de cette limite s’effectue comme suit :


- Le seuil égal à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale s’applique à l’ensemble des rémunérations soumises à CSG entrant dans le champ de l’abattement. Les règles de calcul du plafond sont les mêmes que celles applicables pour le calcul du plafond retenu pour la détermination des cotisations d’assurance vieillesse (voir le chapitre 6 de la présente fiche).
- En cas de cumul des fonctions de salarié et de mandataire social, il est fait masse, pour l’appréciation du plafond, des sommes perçues au titre de chacune des fonctions.

 Texte de référence : [Article L.136-2 du code de la sécurité sociale](#) 

Section 2 - Les conditions d’assujettissement et l’assiette de la CRDS

A. Les personnes assujetties à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)

300 Le champ d’application de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) est identique à celui applicable à la CSG mentionné au A de la section 1 du présent chapitre.

Sont donc redevables de la CRDS, sur leurs revenus d’activité, toutes les personnes physiques considérées comme domiciliées en France pour l’établissement de l’impôt sur le revenu en vertu de [l’article 4 B du code général des Impôts](#)  et compte tenu des conventions fiscales internationales et à la charge, à quelque titre que ce soit, d’un régime obligatoire français d’assurance maladie.

Sont également redevables dans tous les cas de la CRDS, comme de la CSG, les agents de l’Etat, des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif qui exercent leurs fonctions ou sont chargés de mission hors de France dans la mesure où leur rémunération est imposable en France et où ils sont à la charge, à quelque titre que ce soit, d’un régime obligatoire français d’assurance maladie.

B. Les revenus d’activité assujettis à la CRDS

310 L’ensemble des revenus d’activité soumis à la CSG sont également assujettis à la CRDS. Les revenus exonérés de CSG le sont également de CRDS, sauf disposition expresse contraire.

320 Lorsqu’il est applicable en matière d’assiette de la CSG, l’abattement de 1,75 % au titre des frais professionnels s’applique pour la détermination de l’assiette de la CRDS.

 Texte de référence : [Ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale, Article 14](#) 

Chapitre 3 - Les conditions d’assujettissement et l’assiette des cotisations de sécurité sociale

Section 1 - Le champ personnel des cotisations de sécurité sociale

330 Les cotisations de sécurité sociale sont dues pour chaque salarié ou assimilé salarié au titre de son affiliation à un régime de sécurité sociale.

Section 2 - Les revenus d’activité assujettis à cotisations

A. Principe d’assujettissement

340 Les cotisations sont assises sur les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette de la CSG, sauf dispositions expresses contraires.

350

Certaines sommes assujetties à la CSG sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale. A l'inverse, certaines sommes exclues de l'assiette de la CSG sont assujetties aux cotisations de sécurité sociale (par exemple la rémunération des stagiaires).

360 Elles sont dues pour les périodes au titre desquelles ces revenus sont attribués.

B. Les revenus exclus de l'assiette des cotisations

- 370 Sont exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale bien qu'inclus dans l'assiette de CSG :
- les sommes issues de l'intéressement et de la participation ;
 - l'abondement de l'employeur au plan d'épargne entreprise - PEE, au plan d'épargne interentreprises - PEI, au plan d'épargne pour la retraite collectif - PERCO - ou au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif ;
 - les contributions des employeurs destinées au financement des prestations de protection sociale complémentaire qui revêtent un caractère collectif et obligatoire ;
 - la contribution de l'employeur d'une entreprise de moins de cinquante salariés à l'acquisition des chèques-vacances ;
 - les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou de la cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux dans des limites différentes de l'exclusion d'assiette de la CSG, dans les conditions précisées au chapitre 8 de la rubrique relative aux indemnités de rupture.

 Texte de référence : [Article L.242-1 du code de la sécurité sociale](#) 

Chapitre 4 - Les conditions d'assujettissement et l'assiette du forfait social

Section 1 - Les revenus d'activité assujettis à forfait social

A. Le principe d'assujettissement

- 380 Le forfait social est une contribution à la charge de l'employeur. Il est prélevé sur les rémunérations ou gains exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale mais assujettis à la contribution sociale généralisée (CSG). Ces deux conditions sont cumulatives.
- 390 Par exception au principe :
- certaines sommes sont expressément soumises au forfait social bien qu'elles ne remplissent pas les deux conditions ;
 - d'autres sont exclues indépendamment de leur assujettissement à la CSG ou aux cotisations sociales.

B. Les revenus d'activité inclus spécifiquement dans l'assiette du forfait social

- 400 Sont expressément soumis au forfait social par détermination de la loi :
- la prise en charge par l'employeur de la part salariale des cotisations de retraite complémentaire versées pendant les six premiers mois d'un congé pour événement familial (congé parental d'éducation, congé de solidarité familiale, congé de soutien familial, congé de présence parentale) ;

Important

La prise en charge par l'employeur de la part salariale de la cotisation de retraite complémentaire lorsque les cotisations de retraite complémentaire sont calculées sur un temps plein alors que le salarié est employé de manière continue à temps partiel n'est pas assujettie à forfait social.

- les jetons de présence et les sommes perçues au titre de l'exercice de leur mandat par les administrateurs et membres des conseils de surveillance des SA (sociétés anonymes) et des Selafo (sociétés d'exercice libéral à forme anonyme) ;

Important

Les jetons de présence versés aux administrateurs ayant également la qualité de président du conseil d'administration, de directeurs généraux ou de directeurs généraux délégués ne sont pas concernés par cette disposition car déjà assujettis aux cotisations et contributions sociales comme des salaires.

- les avantages versés au titre des congés de fin d'activité des conducteurs routiers et correspondant à des départs effectués à compter du 1er janvier 2018 pour leur fraction issue du financement patronal ;
- les avantages versés au titre de la cessation anticipé d'activité instituée dans la branche professionnelle des ports et de la manutention par l'accord du 15 avril 2011 relatif à la pénibilité et par l'accord du 16 avril 2011 relatif à la cessation anticipée d'activité.

 Textes de référence : [Article L. 137-15 du code de la sécurité sociale](#) , [article 12 de la LFSS pour 2018](#) , [article 17 de la LFSS pour 2020](#) 

C. Les revenus d'activité exclus spécifiquement de l'assiette du forfait social

1. Les revenus exclus de l'assiette du forfait social en raison de leur nature

- 410
- Sont expressément exclus de l'assiette du forfait social :
- la fraction des indemnités versées lors de la rupture du contrat de travail des salariés ou à l'occasion de la cessation forcée des fonctions des mandataires sociaux exclue de l'assiette des cotisations et soumise à CSG, dans les conditions précisées aux chapitres 3, 4, 5 et 9 de la fiche relative aux indemnités de rupture. Il s'agit plus particulièrement des indemnités :
 - de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ;
 - de mise à la retraite versée ou non dans le cadre d'un PSE ;
 - versées dans le cadre d'un congé de mobilité ou d'un accord de rupture conventionnelle collective ;
 - de licenciement, versées ou non dans le cadre d'un PSE ;
 - de rupture conventionnelle individuelle.
 - la participation de l'employeur au financement des chèques vacances, dans les entreprises de moins de 50 salariés non dotées d'un comité d'entreprise et qui ne relèvent pas d'un organisme paritaire de gestion des activités sociales ;
 - les plus values d'acquisition réalisées consécutivement à la levée d'option de souscription ou d'achat d'actions ainsi que les gains d'acquisition résultant d'une attribution d'actions gratuites (soumises à une contribution spécifique prévue à l'article L. 137-13 du code de la sécurité sociale).

 Texte de référence : [Article L. 137-15 du code de la sécurité sociale](#) 

411

Remarque
Pour les années 2021, 2022 et 2023 uniquement, l'abondement de l'employeur venant compléter les versements volontaires de ses salariés dans leur plan d'épargne salariale lorsque ces derniers investissent sur le fonds d'actionnariat salarié de leur entreprise (acquisition d'actions) est exonéré du forfait social de 10 %.

 Texte de référence : [Article 207 de la loi de finances pour 2021](#) 

2. Les revenus exclus de l'assiette du forfait social en raison de l'effectif de l'entreprise

- 420
- Le forfait social n'est pas dû sur :
- les primes de participation et les abondements de l'employeur à un plan d'épargne salariale pour les entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en place un accord de participation (entreprise de moins de 50 salariés ou unité économique et sociale - UES - de moins de 50 salariés) ;
 - les primes d'intéressement, pour les entreprises qui emploient moins de 250 salariés ;
 - les contributions patronales au financement de prestations complémentaires de prévoyance, pour les entreprises qui emploient moins de 11 salariés.

Chapitre 5 - Fait générateur des cotisations et contributions sociales

Section 1 - Rémunérations versées au titre d'un contrat de travail en cours

A. Principe de rattachement à la période d'emploi

- 430
- La redevabilité des cotisations et contributions sociales suit par principe celle de la rémunération elle-même. Les droits et obligations en matière de cotisations et contributions sociales sont ainsi établis dès le moment où une rémunération est due, indépendamment de la date et des modalités selon lesquelles elle sera effectivement versée.

La législation applicable (afin notamment de déterminer l'assiette, le taux, le plafonnement, les exonérations et exemptions applicables aux rémunérations versées) est donc celle en vigueur au cours de la période au titre de laquelle ces rémunérations sont dues.

Ce principe s'applique pour toutes les sommes versées tant que le contrat de travail est en cours y compris pour celles versées durant une période de suspension du contrat.

Exemple :

Un employeur rémunère ses salariés le 28 de chaque mois au titre du mois en cours. Les règles d'assiette, de taux, plafonnement, d'exonération et d'exemption applicables sont celles en vigueur le mois de la paie.

 Textes de référence : [L. 136-1](#) , [L. 242-1](#) , [R. 242-1 du code de la sécurité sociale](#) 

B. Décalage de paie

440

Les entreprises qui versent les salaires le mois suivant la période de travail au titre de laquelle cette rémunération est due sont tenues d'appliquer à la rémunération due au titre d'un mois donné mais versée au cours d'un autre mois l'ensemble des règles en vigueur au cours du mois au titre duquel la rémunération est due.

Exemple :

Pour les cotisations calculées sur les rémunérations se rapportant à la période de travail de décembre N et versées en janvier N+1, les règles d'assiette, de taux et de plafonnement applicables sont celles en vigueur en décembre N.

C. Eléments de rémunération versés selon une période non mensuelle

- 450
- Pour les éléments de rémunération qui, du fait de leur nature (certaines primes, avantages d'épargne salariale, indemnités compensatrices de congés payés, indemnités de préavis, etc.), sont habituellement (c'est-à-dire de manière constante à une date définie) et régulièrement (c'est-à-dire conformément aux dispositions qui leur sont applicables prévues par la réglementation ou dans le cadre d'un accord ou du contrat de travail) versés selon une périodicité non mensuelle, les cotisations et les contributions sociales sont calculées selon les règles d'assiette, de taux, de plafonnement ainsi que d'exonération et d'exemption applicables à la rémunération du mois lors duquel ces éléments de rémunération sont habituellement et régulièrement versés.
- A titre de tolérance, cette règle peut également être appliquée si les éléments de rémunération sont versés postérieurement aux périodes d'emploi auxquelles ils se rapportent (revalorisation d'une prime annuelle avec effet rétroactif par exemple).

Exemple :

Fin janvier de l'année N, l'employeur verse le salaire dû au titre de janvier de l'année N et une prime annuelle relative à l'année N-1 dont la convention collective prévoit qu'elle doit être versée en janvier de l'année suivante. Les règles applicables pour le calcul des cotisations et contributions sur cette prime sont celles en vigueur en janvier de l'année N.

- 460
- Lorsque ces éléments de rémunération, de manière régulière (donc conformément aux dispositions qui leur sont applicables) ne sont pas versés à une date habituelle (cette périodicité n'est prévue par aucune règle), les cotisations et les contributions sociales sont calculées selon les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption applicables à la rémunération avec laquelle ils sont versés, dans la limite de trois mois après la date de décision d'attribution. A défaut, les règles applicables sont celles en vigueur à la date d'attribution.

Exemple :

Le 15 mars, un salarié se voit attribuer une prime exceptionnelle en raison de ses résultats mesurés sur une période de plusieurs mois, sur décision de l'entreprise.

Si cette prime est versée entre le 15 mars et le 14 juin, les cotisations et contributions dues seront calculées selon les règles applicables le mois du versement.

En revanche, si cette prime est versée après le 14 juin, les cotisations et contributions dues seront calculées selon les règles applicables à la rémunération versée en mars (soit le mois d'attribution).

D. Versement d'un élément de rémunération visant à corriger une erreur relative au montant de rémunérations dues au titre d'une période antérieure

- 470
- Lorsqu'un élément de rémunération est versé afin de corriger une erreur relative au calcul de la rémunération due au titre d'une période antérieure, les cotisations et contributions sont calculées en tenant compte des règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption en vigueur lors de la période de travail à laquelle ces éléments de rémunération se rapportent.

Exemple :

Un salarié est à temps partiel à 80 %. Par erreur, il a été rémunéré en mars N sur la base d'un temps partiel à 50 %. En avril N, l'employeur rectifie l'erreur. Le complément de rémunération versé en avril N est soumis à l'ensemble des règles (en matière d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption) qui étaient en vigueur en mars N.

De même, lorsque l'élément de rémunération est versé pour corriger une erreur relative au montant d'une prime ou gratification d'une période antérieure, les cotisations et contributions sont calculées en tenant compte des règles d'assiette, de taux, de plafonnement, des exonérations et exemptions applicables à la paie du mois au cours duquel ces éléments de rémunération étaient dus.

Exemple :

En janvier N, l'employeur verse le salaire au titre du mois en cours et corrige le montant de la prime annuelle relative à l'année N-1, versée en novembre N-1 en application d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise, mais dont le montant versé initialement était erroné. Les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption applicables à cette correction sont celles en vigueur en novembre N-1.

Important

En cas de correction d'erreur, le principe de rattachement à la période d'emploi concernée s'applique que l'erreur donne lieu ou non à une correction du bulletin de paie. Ces dispositions, qui constituent une évolution par rapport à la doctrine antérieure, sont applicables de manière obligatoire à compter du 1er janvier 2022. Cependant, l'opposabilité auprès des organismes de recouvrement sera effective dès le 1er avril 2021 pour les employeurs qui choisissent d'appliquer ces dispositions pour les éléments de rémunération qui sont dus au titre des périodes d'activité effectuées à compter du 1er janvier 2018.

E. Prise en compte décalée d'événements affectant la rémunération mensuelle

- 480 Pour les entreprises qui prennent en compte de manière habituelle et régulière des événements affectant la rémunération du mois, notamment les heures supplémentaires et complémentaires, ou le maintien de salaire par l'employeur en cas d'absence, lors de la rémunération de l'activité du mois suivant, l'effet de ces événements sur les cotisations dues est calculé selon les règles en vigueur au cours de la période d'emploi.

A titre de tolérance, l'effet de ces événements sur les cotisations peut également être calculé comme si ces événements avaient eu lieu au cours du mois lors duquel ils sont pris en compte en paie.

Exemple :

En février, l'employeur verse la rémunération des heures supplémentaires décomptées au titre de la période de référence de janvier. Les règles applicables pour le calcul des cotisations et contributions sur cet élément de rémunération sont celles en vigueur en janvier ou, à titre de tolérance, celles en vigueur en février.

Si l'employeur se rend compte en juin qu'il a omis une heure supplémentaire sur la période d'emploi de janvier, la correction de la rémunération correspondant à l'heure supplémentaire réalisée en janvier est rattachée à janvier, mais peut également, sous l'effet de la tolérance, être rattachée à février.

- 490 Lorsque les heures supplémentaires et complémentaires sont décomptées annuellement, les cotisations et contributions sociales dues sur les rémunérations afférentes à ces heures sont calculées selon les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption en vigueur au cours du dernier mois de l'année civile ou au cours du dernier mois de l'exercice d'annualisation de l'entreprise si ce dernier est différent de l'année civile.

Exemple :

En janvier de l'année N, l'employeur verse la rémunération correspondant aux heures supplémentaires effectuées au titre de l'année N-1. Les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption applicables pour le calcul des cotisations et contributions dues sur cette rémunération sont celles en vigueur en décembre de l'année N-1.

Exemple :

En mars de l'année N, l'employeur verse la rémunération afférente aux heures supplémentaires effectuées au titre de la période d'annualisation de mars de l'année N-1 à février de l'année N. Les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption applicables pour le calcul des cotisations et contributions dues sur cette rémunération sont celles en vigueur en février de l'année N.

F. Salariés non mensualisés : cas particuliers**1. CDD inférieur à un mois et « à cheval » sur deux mois civils : salarié embauché avant l'échéance de paie du premier mois**

- 500 Pour un salarié non mensualisé mentionné au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail qui est engagé pour un contrat d'une durée inférieure à un mois civil et qui commence avant l'échéance de paie du premier mois pour s'achever le mois suivant, l'employeur a la possibilité de verser une seule rémunération et donc d'établir un seul bulletin de paie.
- 510 Dans ce cas, les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption applicables sont celles en vigueur le dernier jour de la période d'emploi considérée. Comme le prévoit la loi, deux déclarations sont néanmoins nécessaires afin de garantir l'acquisition des droits des salariés.



Texte de référence : [Article L. 1242-2 du code du travail](#)

2. CDD inférieur à un mois et « à cheval » sur deux mois civils : salarié embauché après l'échéance de paie du premier mois

- 520 Pour un salarié non mensualisé, lorsque la période d'emploi débute après une échéance de paie et s'achève avant l'échéance suivante, par exception, une seule déclaration sociale peut être établie. Dans ce cas, les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption applicables sont celles en vigueur le dernier jour de la période d'emploi considérée.

Exemple :

Un salarié est embauché du 30 décembre de l'année N au 4 janvier de l'année N+1, la rémunération afférente au contrat est versée le 4 janvier de l'année N+1. Si l'échéance de paie est le 29e jour de chaque mois et que la réglementation prévoit qu'une seule rémunération doit être versée, les règles applicables sont celles de janvier de l'année N+1. Le plafond est égal à 6/31 de la valeur mensuelle du plafond de cette même année.

Section 2 - Éléments de rémunération versés après la rupture du contrat de travail

A. Éléments dus au titre de périodes antérieures à la fin du contrat

530 Pour les éléments de rémunération dus au titre de périodes antérieures à la fin du contrat et versés après la rupture du contrat de travail du salarié (notamment : prime versée selon une périodicité mensuelle, rappel de salaire hors décision de justice, remboursements de frais professionnels, indemnités compensatrices de préavis), les cotisations et contributions dues sont calculées selon les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption en vigueur lors de la période d'emploi à laquelle ces éléments se rapportent.

Exemple :

Un salarié dont le contrat de travail a pris fin en juin perçoit en juillet une prime versée au titre de mai. La prime est soumise aux cotisations et contributions sociales selon les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption en vigueur en mai.

Exemple :

Un salarié est licencié le 1er décembre avec prise d'effet de la rupture au 28 février. Il est dispensé de son préavis et l'employeur lui verse une indemnité compensatrice de préavis au titre de décembre, janvier et février. Les cotisations et contributions dues sur ces indemnités sont calculées selon les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption en vigueur sur le mois correspondant, soit respectivement en décembre, janvier et février.

 Texte de référence : [Article R. 242-1 du code de la sécurité sociale](#) 

B. Éléments dus au titre de la fin de la relation de travail

540 Pour les éléments de rémunération dus au titre de la fin de la relation de travail (notamment indemnités de rupture ou de non-concurrence), les cotisations et contributions dues sont calculées selon les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption en vigueur lors de la dernière période d'emploi du salarié.

Exemple :

Un salarié dont le contrat de travail a pris fin en juin perçoit au moment de son départ une indemnité de non-concurrence. Les cotisations et contributions sociales dues sur cette indemnité sont calculées selon les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption en vigueur en juin quelles que soient sa date et ses modalités de versement (en une ou plusieurs fois).

Exemple :

Un salarié dont le contrat de travail a pris fin en juin N après une absence non rémunérée ayant débuté en mars N-2 perçoit ses indemnités de rupture lors du solde de tout compte. Les cotisations et contributions sociales dues ses indemnités sont calculées selon les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption en vigueur en juin N.

Exemple :

Un salarié est licencié le 1er avril avec prise d'effet de la rupture au 31 juillet. Son employeur le dispense de sa période de préavis de trois mois. Néanmoins, son contrat ne prend fin qu'en juillet. Aussi, son indemnité de rupture sera soumise aux cotisations et contributions sociales selon les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption en vigueur au mois de juillet, qui correspond à la dernière période d'emploi.

C. Éléments versés après la sortie du salarié selon une périodicité différente du mois

550 Pour les éléments qui sont versés régulièrement, de manière habituelle ou non, selon une périodicité différente du mois, après la sortie du salarié (prime d'intéressement, etc.), les cotisations et contributions sont calculées selon les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption en vigueur au cours de la période d'activité correspondant à la rémunération avec laquelle ces éléments de rémunération auraient dû être versés.

Exemple :

Un salarié dont le contrat de travail a pris fin en novembre N perçoit une prime de résultats en février N+1, en application d'une convention collective. La prime est soumise aux cotisations et contributions sociales selon les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption en vigueur en février N+1.

D. Cas de la succession de CDD

560 Lorsque plusieurs CDD se succèdent, les éléments de rémunération versés suivent les règles de droit commun. Ainsi, si le salarié est toujours dans l'entreprise après la fin de précédents CDD, les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption applicables sont celles en vigueur au cours de la période au titre de laquelle les rémunérations sont dues.

Exemple :

Un salarié a eu avec le même employeur un contrat A en novembre de l'année N, un contrat B en février de l'année N+1 et un contrat C, débuté en mai de l'année N+1 et toujours en cours. Il reçoit un rappel de rémunération au titre du contrat de travail B qui correspond à une omission de l'employeur. Les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption applicables sont celles en vigueur au moment au cours du mois concerné par cette rectification, soit février de l'année N+1. La rémunération est rattachée à cette période.

Par ailleurs, lorsque l'élément de rémunération est versé selon une périodicité non mensuelle en vertu d'un accord collectif ou du contrat de travail, c'est-à-dire de manière régulière et habituelle, les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption applicables sont celles applicables à la rémunération du mois au cours duquel ces éléments de rémunération doivent être versés, même si un ou plusieurs de ces éléments sont dus en application du précédent contrat.

Exemple :

Un salarié a eu avec le même employeur un contrat A en novembre de l'année N, un contrat B en février de l'année N+1 et un contrat C, débuté en mai de cette dernière année et toujours en cours. Il reçoit en juin de cette même année, une prime annuelle versée habituellement en juin au titre du contrat de travail B. Les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption applicables sont celles en vigueur au moment du versement du salaire de juin de cette même année, comme pour les autres salariés.

570 Si le salarié n'est plus dans l'effectif de l'entreprise, le principe du rattachement à la période d'activité correspondant à la rémunération avec laquelle ces éléments de rémunération sont régulièrement versés s'applique : les cotisations et contributions sont calculées selon les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption en vigueur au cours de la période d'activité correspondant à la rémunération avec laquelle ces éléments de rémunération auraient dû être versés.

Exemple :

Le salarié a eu avec le même employeur un contrat A en novembre de l'année N et un contrat B en février de l'année N+1 se terminant en avril. Il n'est plus sous contrat au moment où il reçoit en juin de cette même année, une prime annuelle versée habituellement en juin au titre du contrat de travail B. Les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption applicables sont celles en vigueur au cours du mois de juin.

Section 3 - Éléments de rémunération versés en conséquence d'une décision de justice

580 Quelle que soit la situation du salarié, que le contrat soit en cours ou non, et quelle que soit la nature des sommes en cause, les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption applicables sont toujours celles qui étaient en vigueur lors de la période de travail donnant lieu aux rappels ordonnés par la décision de justice.

Exemple :

En janvier N, l'employeur verse, en même temps que le salaire du mois, des rappels de salaires dus au titre des années N-4 et N-5 en application d'une décision de justice. Pour le salaire du mois de janvier N, les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption du mois de janvier N doivent être appliquées. En revanche, pour les rappels de salaires, les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption en vigueur au terme des périodes d'activité concernées doivent être appliquées.

 Texte de référence : [Article R. 242-1 du code de la sécurité sociale](#) 

Chapitre 6 - Le plafond de la sécurité sociale

Le plafond de la sécurité sociale est le montant maximum des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations, principalement les cotisations d'assurance vieillesse de base. Il sert également de référence pour la définition de l'assiette de certaines contributions et le calcul des droits sociaux.

700 Le montant de ce plafond est déterminé pour chaque salarié lors de l'établissement de chaque paie et fait l'objet d'une régularisation au mois le mois, dans le cadre d'une année civile.

Section 1 - Valeur du plafond de la sécurité sociale

710 Le montant du plafond est fixé pour chaque année civile, à partir du plafond applicable au cours de l'année antérieure, compte tenu de l'évolution moyenne estimée des salaires lors de cette année.


L'indice retenu pour estimer cette évolution est le salaire moyen par tête dans le secteur marchand non agricole.

Le montant du plafond ne peut être inférieur à celui de l'année précédente.

720 Les valeurs du plafond de la sécurité sociale pour 2025 sont les suivantes :

Annuel	47 100 €
Trimestriel	11 775 €
Mensuel	3 925 €
Quinzaine	1 963 €
Hebdomadaire	906 €
Journalier	216 €
Horaire	29 €

La valeur horaire n'est utilisable que dans les cas pour lesquels cette utilisation est autorisée, notamment pour l'exemption d'assiette pour la gratification des stagiaires ou le calcul du plafond pour les artistes du spectacle engagés pour des périodes continues inférieures à cinq jours.

 Textes de référence : [Arrêté du 19 décembre 2023 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2024](#), [Arrêté du 24 janvier 1975 fixant le taux des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales dues au titre de l'emploi des artistes du spectacle](#), [Article L. 241-3](#), [décrets 242-16 à D. 242-19 du code de la sécurité sociale](#)

Section 2 - Détermination de l'assiette plafonnée

I. Cas général

A. Principe de l'ajustement à due proportion du temps travaillé

730 La valeur du plafond retenue pour chaque paie est ajustée en fonction de la périodicité de la paie ou, lorsque le salarié n'a pas été présent au cours de l'ensemble de cette période, à proportion des jours couverts par le contrat de travail au cours de cette période. Ce mode de calcul uniforme permet de prendre en compte d'une manière identique l'ensemble des périodes d'absence et de présence de tous les salariés pour le calcul de la rémunération soumise aux cotisations dans la limite du plafond.

740 Pour les salariés dont la rémunération est mensuelle, la valeur mensuelle du plafond est donc systématiquement appliquée. Ce mode de calcul conduit à ne pas prendre en compte les heures supplémentaires effectuées dans la mesure où le plafond est calculé en fonction des jours travaillés. Le cas échéant, le plafond est ajusté à due proportion du nombre de jours calendaires durant lesquels le salarié a été occupé, en application de la formule suivante :

valeur mens. du plafond x (nombre de jours de la période d'emploi / nombre de jours calendaires du mois)

750 Le nombre de jours de la période d'emploi au numérateur correspond au nombre de jours calendaires, desquels sont retirés les jours d'absence ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération.

Le nombre de jours à prendre en compte au dénominateur est le nombre de jours du mois (soit 28, 29, 30 ou 31 jours).

- Si le salarié est présent tout au long du mois, le nombre de jours de la période d'emploi est égal au nombre de jours calendaires du mois.
- 760 Ce principe d'ajustement s'applique pour les cas des salariés entrés ou sortis en cours de mois, des salariés à temps partiel et des absences en cours de mois.
- 770 Le cas échéant, les différentes règles d'ajustement du plafond sont cumulables.
- 780 Pour les salariés non mensualisés, le plafond retenu est ajusté en fonction de la période d'emploi à laquelle se rattache la paie.

1. *Salariés entrés ou sortis en cours de mois*
- 790 En cas de sortie ou d'entrée d'un salarié au cours d'un mois, le plafond du mois est réduit à due proportion du nombre de jours de la période pendant laquelle le salarié est employé.

Exemple :

Un salarié est embauché le 20 janvier d'une année N. Le plafond du mois de janvier doit être réduit afin de prendre en compte le temps de présence dans l'entreprise :

Plafond mensuel x (12 jours / 31 jours)

 Texte de référence : [Article R. 242-2 du code de la sécurité sociale](#) 

2. *Salariés à temps partiel*
- 800 Le plafond applicable pour les rémunérations des salariés légalement à temps partiel (au sens de l'article L. 3123-1 du code du travail), quel que soit leur niveau de rémunération, peut être calculé par l'employeur à due proportion de la durée de travail inscrite à leurs contrats de travail au titre de la période au cours de laquelle ils sont présents dans l'entreprise, majorée le cas échéant du nombre d'heures complémentaires, rapportée à la durée légale du travail (ou conventionnelle si elle est inférieure).
- La formule suivante est appliquée :
- valeur mens. du plafond x (durée contractuelle + heures complémentaires) / durée légale du travail
- Si la durée conventionnelle est inférieure à la durée légale de travail, celle-ci est retenue dans la formule.
- Le salarié à temps partiel et l'employeur ont la possibilité de renoncer à cet ajustement du plafond pour cotiser, sans réduction de plafond, comme si le salarié était à temps plein.

Exemple :

Pour un salarié employé à 80 % de temps de travail dans une entreprise appliquant la durée légale du travail, le plafond doit être ajusté afin de prendre en compte la durée de travail du salarié, en application de la formule suivante :

Plafond mensuel x 80 %

Si le même salarié effectue 4 heures complémentaires dans le mois, le plafond doit être ajusté afin de prendre en compte la durée de travail du salarié, heures complémentaires comprises :

Plafond mensuel x ((121,33 h + 4 h) / 151,67 h)

Exemple :

Pour un salarié employé à 80 % du 5 au 16 mars d'une année N, le plafond doit être ajusté afin de prendre en compte la durée de travail du salarié et le temps de présence au cours du mois :

Plafond mensuel x (121,33 h / 151,67 h) x (12 jours / 31 jours)

- 810 Ce rapport ne peut pas conduire à un résultat supérieur à la valeur mensuelle du plafond de sécurité sociale.
- 820 Les employeurs des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire ne peuvent appliquer de réduction du plafond au titre de la prise en compte du temps partiel.
- 830 Le plafond applicable aux salariés soumis à un régime de forfait annuel en jours dont la durée est inférieure à 218 jours sur l'année ou à la durée équivalente à un temps plein fixée par une convention ou un accord collectif de travail si elle est inférieure, peut également être réduit, dans les mêmes conditions. Le recours à cette possibilité implique de recueillir, par tout moyen, le consentement du salarié concerné.

Ce rapport ne peut pas conduire à un résultat supérieur à la valeur du plafond de la sécurité sociale.

La formule applicable est alors la suivante : valeur mensuelle du plafond x (durée du forfait en jours / 218 jours ou durée équivalente à un temps plein fixée par une convention ou un accord collectif de travail si elle est inférieure).

Exemple :

Pour un salarié dont le forfait annuel est fixé à 200 jours (dans une entreprise couverte par un accord de branche fixant la durée temps plein du forfait à 218 jours), le plafond est ajusté en application de la formule suivante : Plafond mensuel x (200 / 218).

Si sur l'année ce salarié a finalement effectué 215 jours, en fin d'année, le plafond annuel sera revu et ajusté en application de la formule suivante : Plafond annuel x (215 / 218).

Exemple :

Pour un salarié dont le forfait annuel est fixé à 200 jours dans une entreprise couverte par un accord de branche fixant la durée temps plein du forfait à 216 jours, le plafond est ajusté en application de la formule suivante : Plafond mensuel x (200 / 216).

Important

Le plafond des salariés en convention de forfait en jours « réduits » (inférieur à 218 jours ou à la durée équivalente à un temps plein fixée par une convention ou un accord collectif de travail si elle est inférieure) peut être proratisé dans les mêmes conditions que pour le plafond des salariés à temps partiels. Cette mesure est applicable pour les périodes d'emploi courant à compter du 1er janvier 2021.

835 Le plafond applicable aux salariés placés en temps partiel thérapeutique peut également être réduit, dans les mêmes conditions.

La formule applicable est alors la suivante :

valeur mensuelle du plafond x (durée de travail effectuée dans le cadre du mi-temps thérapeutique / durée légale du travail – ou conventionnelle si inférieure)

840 Pour les entreprises qui prennent en compte de manière habituelle et régulière les éléments affectant la rémunération, notamment les heures complémentaires, lors de la rémunération de l'activité du ou des mois suivants, il est admis que l'effet de ces événements sur les cotisations dues et sur le plafond est déterminé comme si ces événements avaient eu lieu au cours du mois lors duquel ils sont pris en compte.

Exemple :

Pour un salarié employé à temps partiel à 80 % dans une entreprise appliquant la durée légale du travail qui effectue 4 heures complémentaires au cours du mois de février, si l'entreprise comptabilise habituellement les heures complémentaires sur le mois suivant, c'est donc le plafond du mois de mars qui doit être ajusté afin de prendre en compte les heures complémentaires du mois de février :

Plafond mensuel x ((121,33 h + 4h) / 151,67 h)

Si le salarié repasse à temps plein lors d'un mois au cours duquel des heures complémentaires sont prises en compte dans sa rémunération, ces heures ne sont pas prises en compte dans le calcul du plafond.

3. Prise en compte des absences

a. Les absences donnant lieu à réduction du plafond

850 En cas d'absence, le plafond n'est pas réduit pour ce motif si cette absence est partiellement ou totalement rémunérée par l'employeur, sous forme de versement visant au maintien de salaire (par exemple, une période de congés rémunérés ou donnant lieu au versement d'une indemnité de congés payés) et soumis à cotisations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

860 Sont assimilées à une absence rémunérée par l'employeur :

- le versement par un organisme complémentaire d'une indemnité journalière soumise à cotisations sociales ;
- le maintien d'un avantage en nature par l'employeur ;
- la monétisation au cours d'un mois, acceptée par l'employeur, d'une partie ou de la totalité d'un compte épargne temps (CET), concomitante avec la suspension du contrat de travail.

Important

L'absence avec maintien d'un avantage en nature par l'employeur est assimilée à une absence rémunérée par l'employeur. Le plafond ne peut donc pas être réduit. Cette disposition entre en vigueur le 1er avril 2021 mais il sera tenu compte de l'évolution nécessaire des logiciels de paye pour les contrôles effectués au titre de l'année 2021.

- 870 En revanche, lorsqu'une absence ne donne pas lieu à un maintien de la rémunération par l'employeur, le plafond de la sécurité sociale est réduit à due proportion de cette période d'absence.
- 880 Ainsi, le plafond doit être notamment réduit :
- lorsque l'employeur ne verse au salarié, par subrogation, que les indemnités journalières de sécurité sociale non soumises à cotisations ;
 - lorsque l'employeur maintient uniquement le financement patronal à un organisme complémentaire pour la prise en charge de prestations de prévoyance ;
 - en cas d'absence pour congé indemnisé par une caisse de congés payés pour les professions visées à l'article L. 3141-32 du code du travail. En effet, dans ce cas, le maintien de la rémunération n'est pas assuré par l'employeur.
- 900 En cas d'absence de maintien de salaire mais de versement, durant un mois ne comportant aucune période travaillée, d'autres éléments de rémunération, notamment des primes, l'employeur doit rattacher ces éléments de rémunération à la période à laquelle ces éléments se rapportent, dans les conditions de droit commun.

Ainsi, si les conditions de ce versement sont prévues par la réglementation, un accord collectif ou le contrat de travail, le plafond du mois lors duquel le versement est prévu ne peut être réduit.

Important

Pour les éléments de rémunération versés pendant une période de suspension du contrat de travail ne faisant pas l'objet d'un maintien de rémunération, les règles générales de rattachement à la période d'emploi s'appliquent. Ces dispositions, qui constituent une évolution par rapport à la doctrine antérieure, sont applicables de manière obligatoire à compter du 1er janvier 2022. Cependant, l'opposabilité auprès des organismes de recouvrement sera effective dès le 1er avril 2021 pour les employeurs qui choisissent d'appliquer ces dispositions pour les déclarations sociales faites au titre de l'année 2021.

b. Modalités de réduction du plafond

- 910 Lorsqu'une absence ne donne pas lieu à un maintien de la rémunération par l'employeur, dans les conditions définies au a, la formule suivante est alors appliquée :
- valeur mensuelle du plafond x (nombre de jours rémunérés de la période d'emploi / nombre de jours calendaires du mois)
- 920 Le nombre de jours rémunérés de la période d'emploi correspond au nombre de jours calendaires desquels sont retirés les jours d'absence ne donnant pas lieu à maintien de la rémunération.
- 930 Seules les journées d'absence totale sont retenues pour réduire le plafond. Une absence d'une ou plusieurs demi-journées, ou d'une ou plusieurs heures, ne sont donc pas retenues pour réduire le plafond.
- 940 La période d'absence non rémunérée est calculée de date à date. Si cette période contient un ou plusieurs jours de repos (fin de semaine par exemple), ou un ou plusieurs jours fériés, ceux-ci sont décomptés dans la période d'absence. Ainsi, pour un salarié absent sans rémunération uniquement un vendredi ou un lundi, le plafond sera réduit en retenant une journée. En revanche, pour un salarié absent du vendredi au lundi inclus, le plafond sera réduit en retenant 4 jours d'absence.
- 950 Lorsque le salarié est à temps partiel, l'employeur peut également réduire le plafond à due proportion de la durée de travail inscrite au contrat de travail.
- 960 Lorsqu'un mois ne comporte aucune période d'emploi mais que des éléments de rémunération ne visant pas directement au maintien de salaire sont versés sans être rattachés à une période d'emploi antérieure, un plafond mensuel entier s'applique, éventuellement proratisé si le salarié est habituellement à temps partiel.

Exemple :

Un salarié à temps plein est absent pour maladie à compter du 19 mars 2025 et ne perçoit durant cette période que des indemnités journalières de l'assurance maladie (non soumises à cotisations). Le plafond du mois de mars doit donc être réduit pour tenir compte de cette période d'absence non rémunérée, en application de la formule suivante :

Valeur mensuelle du plafond x (18 jours / 31 jours)

L'absence pour maladie de ce salarié se prolonge durant la totalité du mois d'avril, période où il continue à ne percevoir que des indemnités journalières de l'assurance maladie. Aucun plafond n'est applicable lors du mois d'avril, puisqu'aucune rémunération n'est versée par l'employeur.

Si, durant ce mois complet d'absence, l'employeur verse au salarié une prime ou un autre élément de rémunération ne visant pas directement au maintien de salaire, l'employeur applique les règles de droit commun :

- si l'élément de rémunération est versé en application d'une convention ou d'un accord collectif ou encore du contrat de travail, il rattache cet élément de rémunération à la période de versement. Dans ce cas, un plafond mensuel entier s'applique pour le mois d'avril 2025 ;
- si l'élément de rémunération est un rappel de salaire ou vise à corriger une erreur sur une paie antérieure, il rattache cet élément de rémunération à la période d'emploi faisant l'objet du rappel ou de la correction. Dans ce cas, aucun plafond n'est applicable pour le mois d'avril 2025.

Exemple :

Un salarié à temps partiel à 80 % est absent pour maladie à compter du 19 mars 2025 et ne perçoit durant cette période que des indemnités journalières de l'assurance maladie (non soumises à cotisations). Le plafond du mois de mars doit donc être réduit pour tenir compte de cette période d'absence. La correction du plafond pour tenir compte du temps partiel s'applique également à l'ensemble du mois :

Valeur mensuelle du plafond x 80 % x (18 jours / 31 jours)

L'absence pour maladie de ce salarié se prolonge durant la totalité du mois d'avril, période où il continue à ne percevoir que des indemnités journalières de l'assurance maladie. Aucun plafond n'est applicable lors du mois d'avril, puisqu'aucune rémunération n'est versée par l'employeur.

- si, durant ce mois complet d'absence, l'employeur verse au salarié une prime ou un autre élément de rémunération ne visant pas directement au si l'élément de rémunération est versé en application d'une convention ou d'un accord collectif ou encore du contrat de travail, il rattache cet élément de rémunération à la période de versement. Dans ce cas, un plafond mensuel réduit pour tenir compte du temps partiel s'applique pour le mois d'avril 2025 ;
- si l'élément de rémunération est un rappel de salaire ou vise à corriger une erreur sur une paie antérieure, il rattache cet élément de rémunération à la période d'emploi faisant l'objet du rappel ou de la correction. Dans ce cas, aucun plafond n'est applicable pour le mois d'avril 2025.

Exemple :

Un salarié à temps plein est absent pour maladie à compter du 19 mars de l'année N, puis sur la totalité de l'année N. Par application d'un accord d'entreprise, l'employeur maintient la rémunération à compter du deuxième jour d'absence. Le plafond du mois de mars doit être ajusté afin de tenir compte d'un jour d'absence sans maintien de rémunération, en application de la formule suivante :

Valeur mensuelle du plafond x (30 jours / 31 jours)

Exemple :

Un salarié à temps partiel à 80 % absent durant plusieurs mois bénéficie d'un maintien de rémunération jusqu'à la fin de son congé maladie (février année N). Pour le mois de mars de l'année N, avec l'accord de son employeur, il monétise une partie de son compte épargne-temps. Pour ce mois, comme pour celui de février, le plafond n'est donc réduit que pour tenir compte du temps partiel, en application de la formule suivante :

Valeur mensuelle du plafond x 80 %

Important

Pour les éléments de rémunération versés pendant une période de suspension du contrat de travail ne faisant pas l'objet d'un maintien de rémunération, les règles générales de rattachement à la période d'emploi s'appliquent. Ces dispositions, qui constituent une évolution par rapport à la doctrine antérieure, sont applicables de manière obligatoire à compter du 1er janvier 2022. Cependant, l'opposabilité auprès des organismes de recouvrement sera effective dès le 1er avril 2021 pour les employeurs qui choisissent d'appliquer ces dispositions pour les déclarations sociales faites au titre de l'année 2021.

970 Pour les entreprises qui prennent en compte de manière habituelle et régulière les éléments affectant la rémunération, notamment les absences, lors de la rémunération de l'activité du ou des mois suivants, il est admis que l'effet de ces événements sur les cotisations dues et sur le plafond soit déterminé comme si ces événements avaient eu lieu au cours du mois lors duquel ils sont pris en compte.

Exemple :

Un salarié à temps plein est absent les 5 et 6 mars dans une entreprise appliquant la durée légale du travail, et le salarié ne bénéficie pas d'un maintien de salaire durant cette absence. Si l'entreprise comptabilise habituellement ces absences le mois suivant, c'est le plafond du mois d'avril qui doit être ajusté, afin de prendre en compte les absences de mars :

valeur mensuelle du plafond x (28 jours / 30 jours)

Exemple :

Un salarié est employé à temps partiel à 80 % dans une entreprise appliquant la durée légale du travail. Il effectue 4 heures complémentaires au cours du mois de mars. Il est également absent sans rémunération les 6 et 7 mars. L'entreprise comptabilise habituellement les heures complémentaires et les absences sur le mois suivant. C'est donc le plafond du mois d'avril qui doit être ajusté afin de prendre en compte les heures complémentaires et les absences du mois de mars :

valeur mensuelle du plafond x (121,33 h + 4 h / 151,67 h) x (28 jours / 30 jours)

c. Prise en compte décalée des absences

980 La prise en compte décalée des événements affectant la rémunération peut en théorie aboutir à ce que la valeur du plafond calculée pour un mois soit négative. Dans ce cas, la valeur du plafond appliqué lors de ce mois est ramenée à 0.

B. Salariés non mensualisés

990 Les salariés non mensualisés, visés à l'article L. 3242-3 du code du travail, sont payés légalement au moins deux fois par mois, à 16 jours au plus d'intervalle. Pour ces salariés, le plafond est ajusté du rapport entre le nombre de jours de la période de paie et le nombre de jours calendaires, en application de la formule suivante :

Valeur mensuelle du plafond x (nombre de jours de la période de paie / nombre de jours calendaires du mois)

Le plafond est éventuellement ajusté à due proportion de la durée de travail inscrite au contrat.

Exemple :

Un salarié travaillant la totalité du mois à temps plein est payé le 15 janvier et le 31 janvier. Le plafond applicable pour la première échéance de paie sera égal à :

Valeur mensuelle du plafond x (15 jours / 31 jours)

Le plafond applicable pour la seconde échéance sera égal à :

Valeur mensuelle du plafond x (16 jours / 31 jours)

Exemple :

Si le même salarié est embauché le 6 janvier, le plafond applicable pour la première période sera égal à :

Valeur mensuelle du plafond x (15 jours / 31 jours) x (10 jours / 15 jours)

Le plafond applicable pour la seconde période est identique à celui de l'exemple précédent.

C. Salariés à employeurs multiples

1. Calcul du plafond applicable

1000 Lorsqu'un salarié travaille régulièrement et simultanément pour plusieurs employeurs le plafond peut être réparti entre ses différents employeurs

1010 Pour déterminer la part incombant à chacun, le salarié est tenu de faire connaître à ses employeurs, à la fin de chaque mois ou trimestre, le montant total de sa rémunération.

Le plafond est alors réduit par chaque employeur à due proportion de la rémunération versée par rapport à la rémunération totale (tous employeurs confondus), selon la formule suivante :

valeur mensuelle du plafond x (salaire versé par l'employeur concerné / totalité des salaires versées par l'ensemble des employeurs)

1020 Si le salarié n'a pas fait connaître le montant total de ses rémunérations, l'employeur calcule le plafond applicable comme si le salarié occupait un emploi à temps partiel selon la formule suivante :

Valeur mensuelle du plafond x (durée contractuelle + heures supplémentaires ou complémentaires) / durée légale de travail ou conventionnelle si elle est inférieure)

1030 Ce rapport ne peut pas conduire à un résultat supérieur à la valeur mensuelle du plafond de sécurité sociale.



Textes de référence : [Article L.242-3 du code de la sécurité sociale](#), [Article R.242-3 du code de la sécurité sociale](#)

2. *Prise en compte des absences*

- 1040 L’ajustement du plafond pour les salariés à employeurs multiples est cumulable avec la réduction de plafond pour absence non rémunérée. En cas d’absence non rémunérée durant un mois, le plafond doit être réduit dans les mêmes conditions que celles définies au 3 du A de la présente section.
- 1050 Afin d’imputer correctement l’absence non rémunérée, le calcul est effectué en deux temps : il s’agit, d’abord, d’ajuster le plafond multi-employeurs, qui permet de répartir la valeur mensuelle du plafond à due proportion des rémunérations perçues, puis de réduire le plafond de l’employeur concerné par l’absence non rémunérée.
- 1060 En cas d’application pour le calcul du plafond des dispositions relatives au salarié à temps partiel, le plafond est ajusté dans les conditions applicables à ces salariés.



Texte de référence : [Article R. 242-3 du code de la sécurité sociale](#)

D. Rémunérations spécifiques

1. *Salariés rémunérés à la pigue*

- 1070 Pour les salariés rémunérés à la pigue, sans durée de travail, le plafond à retenir est calculé à due proportion du nombre de jours rémunérés au cours de la période de paie, s’il est possible de déterminer le nombre de jours ayant donné lieu au versement.
- Dans tous les autres cas, il est fait application d’une valeur mensuelle du plafond entière.

2. *Salariés rémunérés à la pièce et aux pièces*

- 1080 Pour les salariés rémunérés aux pièces ou à la pièce dont la mission dure plus de 15 jours le plafond est égal à 50 % de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale.

3. *Activité partielle*

- 1090 En cas de recours à l’activité partielle, dans les conditions prévues à l’article L. 5122-1 du code du travail, il existe deux modalités de réduction d’activité : la fermeture temporaire ou la réduction de l’horaire de travail.
- 1100 En cas de fermeture pour activité partielle, le plafond est réduit au titre des périodes où le salarié n’est pas en activité, en appliquant les règles de droit commun applicables en cas d’absence sans maintien de rémunération par l’employeur.
- 1110 Pour un salarié à temps partiel, lorsque la fermeture pour activité partielle ne porte pas sur les périodes pendant lesquelles le salarié est présent, le plafond n’est pas réduit au titre de l’activité partielle mais reste réduit au titre du temps partiel. Si au contraire la fermeture a un effet sur sa durée de travail, la réduction du plafond au titre du temps partiel continue à être applicable durant la période d’absence en plus de la réduction au titre de l’activité partielle.
- 1120 En cas de réduction de l’horaire de travail, le plafond est réduit en application des règles de droit commun applicables en cas de recours au temps partiel. Pour un salarié à temps partiel et dont l’horaire de travail se voit réduit par le recours à l’activité partielle, la réduction du plafond doit prendre en compte la totalité de l’écart par rapport à la durée légale de travail.

Remarque

Lorsque dans le cadre de la période d’activité partielle, le salarié perçoit des indemnités complémentaires aux indemnités légales, dans la mesure où ces indemnités sont assujetties comme des revenus d’activités, il n’y a pas lieu de procéder à la réduction du plafond, conformément aux règles de droit commun qui s’appliquent en cas d’absence avec maintien de rémunération.

Exemple :

Pour un salarié à temps plein dans une entreprise appliquant la durée légale du travail, dont l’établissement ferme temporairement, dans le cadre d’un plan d’activité partielle, entre le 1er mars et le 15 avril, le plafond du mois de mars et celui du mois d’avril doivent être réduit de la manière suivante :

- Pour le mois de mars :

Valeur mensuelle du plafond x (0 jours / 31 jours)

- Pour le mois d’avril :

Valeur mensuelle du plafond x (15 jours / 30 jours)

Exemple :

Pour un salarié à temps plein dans une entreprise appliquant la durée légale du travail, dont l'activité de l'ensemble des salariés est réduite de 50 %, dans le cadre d'un plan d'activité partielle, entre le 1er mars et le 15 avril, le plafond du mois de mars et celui du mois d'avril doivent être ajustés de la manière suivante :

- Pour le mois de mars :

Valeur mensuelle du plafond x (75,835/151,67)

- Pour le mois d'avril :

Valeur mensuelle du plafond x (15 jours / 30 jours) x (75,835/151,67) + Valeur mensuelle du plafond x (15 jours / 30 jours)

Exemple :

Pour un salarié à temps partiel à 80 % dans une entreprise appliquant la durée légale du travail, dont l'établissement où est employé le salarié décide de réduire l'activité de l'ensemble des salariés de 50 %, dans le cadre d'un plan d'activité partielle, entre le 1er mars et le 15 avril, le plafond du mois de mars et celui du mois d'avril doivent être ajustés de la manière suivante :

- Pour le mois de mars :

Valeur mensuelle du plafond x (121,33/151,67) x (75,385/151,67)

- Pour le mois d'avril :

Valeur mensuelle du plafond x (15 jours / 30 jours) x (121,33/151,67) x (75,385/151,67)
+
Valeur mensuelle du plafond x (15 jours / 30 jours) x (121,33/151,67)

E. Salariés non éligibles à la réduction du plafond

- 1130 Les salariés bénéficiant de taux, d'assiettes ou de montants spécifiques ou forfaitaires de cotisations ainsi que les travailleurs à domicile ne sont pas éligibles à la réduction du plafond : pour ces salariés, s'ils ne sont pas mensualisés, le plafond applicable dépend uniquement de la périodicité de la paie.
- Sont notamment visés les artistes du spectacle, les mannequins, les journalistes professionnels et pigistes, les membres des professions médicales exerçant à temps partiel une activité rémunérée pour le compte de plusieurs employeurs et les voyageurs représentants placiers multcartes (VRP multcartes).
- Toutefois, il est admis que :
- pour les salariés intermittents, le plafond soit proratisé pour ne tenir compte que des jours ayant donné lieu à rémunération ;
 - pour les VRP multcartes placés en activité partielle, le plafond appliqué soit proratisé pour tenir compte des jours d'activité partielle.
- 1140 Pour les artistes du spectacle et les mannequins dont la période d'engagement est inférieure à 5 jours consécutifs, le plafond applicable à cette période est égal à 12 fois le plafond horaire par jour d'engagement.
- 1150 Pour les membres de professions médicales exerçant à temps partiel pour le compte de plusieurs employeurs qui sont rémunérés à la vacation, chaque vacation donne lieu à cotisations dans la limite du plafond correspondant au nombre d'heures comprises dans le montant de la vacation.
- Par dérogation, en cas d'accord entre l'assuré et la totalité ou une partie de ses employeurs, les cotisations peuvent être calculées, pour l'ensemble des employeurs intéressés sur un plafond proportionnel déterminé au prorata des sommes versées par chacun d'eux. Dans ce cas, les taux de cotisations du régime général des salariés sont intégralement applicables.
- 1160 Les employeurs des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire ne peuvent appliquer de réduction du plafond au titre de la prise en compte du temps partiel.
- 1170 Les mandataires sociaux ne peuvent bénéficier de la réduction du plafond que dans certaines situations.
- Leur plafond est réduit en cas de prise d'effet ou de fin du mandat social en cours de mois selon les règles prévues au 1 du A de la section 2 du présent chapitre.
- Si des fonctions sont régulièrement et simultanément exercées auprès de plusieurs employeurs distincts, le plafond peut également être réparti entre les différents employeurs selon les règles prévues au 1 du C de la section 2 du présent chapitre . Cette règle trouve à s'appliquer que le cumul de fonctions concerne plusieurs mandats sociaux, ou un ou plusieurs mandats sociaux avec un ou plusieurs contrats de travail.
- En revanche, la proratisation du plafond en fonction de la durée de travail applicable pour les salariés à temps partiel ne s'applique pas aux mandataires sociaux, dans la mesure où le mandat social n'est pas fonction de la durée de travail.

La réduction du plafond en cas d'absence non rémunérée, selon les règles prévues au 3 de la section 2 du présent chapitre, ne s'applique à un mandataire social que s'il est établi qu'il est dans l'impossibilité d'exercer ces fonctions. En effet, du fait de la notion de permanence du mandat social, l'absence même avec suspension de la rémunération, n'est pas assimilée à une absence non rémunérée si le mandataire demeure le représentant légal de la société laquelle n'a pas cessé son activité.

Exemple :


Le directeur d'un hôtel restaurant est absent sans rémunération pendant la période de fermeture annuelle de l'établissement, hors saison touristique.

Cette fermeture annuelle n'étant pas une circonstance l'ayant placé dans l'impossibilité de remplir son mandat sur la période, son plafond n'est pas réduit même en l'absence de rémunération.

Exemple :

Le président du conseil d'administration d'une société anonyme est contraint de s'absenter plusieurs mois du fait d'un accident ayant nécessité un arrêt de travail. Pendant cette période, il donne procuration à un tiers pour le remplacer dans ses fonctions.

Ces circonstances l'ayant mis dans l'impossibilité de remplir son mandat sur la période, son plafond est réduit si son absence est non rémunérée.

 Textes de référence : [Articles L. 242-10](#), [R. 242-2 du code de la sécurité sociale](#), [Arrêté du 24 janvier 1975 fixant le taux des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales dues au titre de l'emploi des artistes du spectacle](#), [Arrêté du 26 mars 1987 fixant l'abattement applicable au taux des cotisations de sécurité sociale dues pour l'emploi de certaines catégories de journalistes](#), [Arrêté du 24 mai 1971 Calcul des cotisations de sécurité sociale dues pour les mannequins et conditions d'attribution aux intéressés des prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès](#), [Arrêté du 16 février 1959 Calcul des cotisations patronales de sécurité sociale dues pour les voyageurs, représentants et placiers de commerce à cartes multiples et fixant les modalités de la régularisation de ces cotisations et des cotisations ouvrières correspondantes](#), [arrêté du 3 février 1975 fixant le taux des cotisations de sécurité sociales et d'allocations familiales dues au titre de l'emploi à temps partiel des membres des professions médicales](#), [Cass. soc. 04/02/1993 Urssaf de la Haute-Savoie c/SA La Chaumière](#), [Cass chambre sociale 11/07/2002 Drass du Nord pas de Calais - Urssaf de Douai c/ Société Dutoit](#)

II. Cas particulier du cumul entre un contrat de travail et un mandat social au sein d'une même société

- 1180
- Sont visés par les développements qui suivent les personnes cumulant, au sein de la même entreprise, - un contrat de travail - et un mandat social pour lequel l'affiliation au régime général de la sécurité sociale est obligatoire c'est à dire un des mandats suivants :

 - gérants minoritaires et égalitaires de sociétés à responsabilité limitée (SARL) et de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée (SELARL) ;
 - présidents du conseil d'administration, directeurs généraux et directeurs généraux délégués des sociétés anonymes (SA) et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme (SELA) ;
 - directeurs généraux et directeurs généraux délégués des institutions de prévoyance, des unions d'institutions de prévoyance et des sociétés de groupe assurantiel de protection sociale ;
 - présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées (SAS) et des sociétés d'exercice libéral par actions simplifiées (SELAS).

 Texte de référence : [Article L. 311-3 11°, 12° et 23° du code de la sécurité sociale](#)

A. Cas général

- 1190
- Lorsqu'un mandataire social cumule son mandat social avec un contrat de travail au sein de la même société et perçoit à ce titre deux rémunérations distinctes, il convient de faire masse de l'ensemble des sommes perçues au titre de chacune des fonctions pour ne calculer qu'un seul plafond applicable pour l'ensemble de la rémunération perçue.
- 1200
- Pour déterminer l'assiette plafonnée qui en résulte, ce plafond est appliqué en priorité sur la rémunération afférente au contrat de travail et, en cas de reliquat, sur la rémunération afférente au mandat social.

Exemple :

En janvier 2025, un salarié perçoit 2 000 € au titre de son contrat de travail et 3 000 € au titre de son mandat social, soit une rémunération mensuelle totale excédant le plafond mensuel de la sécurité sociale applicable, égal à 3 925 € en 2025.

Le plafond qui lui est applicable est un plafond mensuel complet unique pour l'ensemble de ses rémunérations.

Pour déterminer l'assiette plafonnée, ce plafond est prioritairement placé sur la rémunération afférente au contrat de travail en conséquence de quoi,

- le bulletin de paie afférent au contrat de travail comporte une assiette plafonnée de 2 000 €,
- le bulletin de paie afférent au mandat comporte une assiette plafonnée de 1 925 €.

Exemple :

En janvier 2025, un salarié perçoit 4 000 € au titre de son contrat de travail et 2 000 € au titre de son mandat social, soit une rémunération mensuelle totale excédant le plafond mensuel de la sécurité sociale applicable, égal à 3 925 € en 2025.

Le plafond qui lui est applicable est un plafond mensuel complet unique pour l'ensemble de ses rémunérations. Pour déterminer l'assiette plafonnée, ce plafond est prioritairement placé sur la rémunération afférente au contrat de travail en conséquence de quoi,

- le bulletin de paie afférent au contrat de travail comporte une assiette plafonnée de 3 925 €,
- le bulletin de paie afférent au mandat ne comporte donc pas d'assiette plafonnée.

B. Temps partiel au titre du contrat de travail

1210 L'exclusion des mandataires sociaux du champ de la proratisation du plafond applicable aux salariés à temps partiel fait obstacle à l'application de ce prorata même lorsque le mandat social est cumulé avec un contrat de travail à temps partiel.

Exemple :

Un salarié est titulaire d'un contrat de travail à temps partiel (91 heures par mois) et d'un mandat social au sein de la même entreprise.

Bien qu'à temps partiel au titre de son contrat de travail, le statut de mandataire social fait obstacle à la proratisation du plafond. Il convient donc de retenir un plafond mensuel complet.

C. Absence non rémunérée au titre du contrat de travail

1220 L'exclusion des mandataires sociaux du champ de la proratisation du plafond applicable en cas d'absence non rémunérée fait obstacle à l'application de ce prorata en cas de cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social, que l'absence non rémunérée ait lieu au titre du contrat de travail et/ou du mandat social.

Exemple :

Un salarié est titulaire d'un contrat de travail à temps plein et d'un mandat social au sein de la même entreprise.

En mars, il est absent 15 jours sans rémunération au titre de son contrat de travail mais la rémunération afférente à son mandat est maintenue à l'identique.

Bien qu'absent sans rémunération au titre de son contrat de travail, le statut de mandataire fait obstacle à la proratisation du plafond. Il convient donc de retenir un plafond mensuel complet.

Exemple :

Un salarié est titulaire d'un contrat de travail à temps plein et d'un mandat social au sein de la même entreprise.

En mars, il est absent 15 jours. La rémunération afférente au titre de son contrat de travail de même que celle afférente à son mandat sont en conséquence réduites de moitié. Il continue cependant à assurer une fonction de représentation de la société sur cette période.

Bien qu'absent sans rémunération au titre de son contrat de travail et de son mandat social, le statut de mandataire fait obstacle à la proratisation du plafond, pour lequel il convient donc de retenir la valeur mensuelle complète.

D. Entrée et/ou sortie en cours de mois au titre du contrat de travail et/ou du mandat social

1230 En cas de sortie ou d'entrée au cours d'un mois d'une personne cumulant un contrat de travail et un mandat au sein de la même entreprise, le plafond du mois est réduit à due proportion du nombre de jours de la période couverte par le contrat et/ou le mandat, comme détaillé au 1 du A de la section 2 du présent chapitre

1240 Dans le cas où les prises d'effet et/ou fins respectives du contrat de travail et du mandat social sont identiques, le plafond applicable est déterminé au regard du nombre de jours de présence sur le mois liés à la fois au contrat de travail et au mandat social sur le mois.

Le plafond du mois est ainsi réduit à due proportion du nombre de jours de la période pendant laquelle le salarié est employé et mandataire.

Exemple :

Un salarié signe au sein de la même entreprise un contrat de travail et un mandat social prenant tous les deux effet le 20 octobre.

Le plafond du mois d'octobre doit être réduit afin de prendre en compte le temps de présence afférent au contrat et au mandant dans l'entreprise : $\text{plafond mensuel} \times (12 \text{ jours} / 31 \text{ jours})$.

- 1250 Dans le cas où les prises d'effet et/ou fins respectives du contrat de travail et du mandat social sont différentes, le plafond applicable est déterminé au regard du nombre de jours de présence sur le mois liés au contrat de travail.
- Le plafond du mois est ainsi réduit à due proportion du nombre de jours de la période pendant laquelle le salarié est employé au titre de son contrat de travail.

Exemple :

Un salarié signe au sein de la même entreprise,

- un contrat de travail prenant effet le 1er octobre,
- et un mandat social prenant effet le 20 octobre.

Le plafond du mois d'octobre n'est pas réduit dans la mesure où le contrat de travail couvre tout le mois.

Exemple :

Un salarié signe au sein de la même entreprise,

- un contrat de travail prenant effet le 20 octobre,
- et un mandat social prenant effet le 1er octobre.

Le plafond du mois d'octobre doit être réduit afin de prendre en compte le temps de présence afférent au contrat de travail dans l'entreprise : $\text{plafond mensuel} \times (11 \text{ jours} / 31 \text{ jours})$.

Exemple :

Un salarié rompt le contrat de travail qu'il occupe au sein d'une entreprise le 5 octobre, au profit d'un mandat social qui débute le lendemain dans la même entreprise.

Le plafond du mois d'octobre doit être réduit afin de prendre en compte le temps de présence afférent au contrat de travail dans l'entreprise : $\text{plafond mensuel} \times (5 \text{ jours} / 31 \text{ jours})$.

Section 3 - La régularisation des cotisations de la sécurité sociale plafonnées

A. Le principe de la régularisation progressive des cotisations plafonnées

- 1260 Les cotisations dues dans la limite du plafond sont régularisées chaque mois, de manière progressive en comparant la somme des bases de calcul des cotisations et la somme des plafonds applicables sur les mois écoulés depuis le début de l'année. La différence éventuellement constatée fait l'objet d'un versement complémentaire.
- 1270 En pratique, l'employeur doit comparer à chaque échéance de paie la somme des rémunérations dues depuis le début de l'année, ou la date de l'embauche si elle est postérieure, et la somme des plafonds applicables au titre de l'ensemble de cette période d'emploi :
- si la somme des rémunérations est inférieure à la somme des plafonds, l'assiette plafonnée à retenir pour une échéance de paie donnée est égale à la somme des rémunérations, diminuée du montant des assiettes plafonnées appliquées sur chaque échéance de paie précédente ;
 - si la somme des rémunérations est supérieure à la somme des plafonds, l'assiette plafonnée à retenir pour une échéance de paie donnée est égale à la somme des plafonds, diminuée du montant des assiettes plafonnées appliquées sur chaque échéance de paie précédente.

Les rémunérations prises en compte sont l'ensemble des rémunérations dues par un même employeur à un même salarié, y compris au titre de plusieurs contrats, successifs ou non.

Exemple :

Un salarié est embauché le 1er janvier 2025. Il travaille à temps plein, sans absence, jusqu'au 1er mai 2025.

Pour le mois de janvier, sa rémunération est de 2 500 €. L'ensemble de la rémunération est soumis à cotisations. Son assiette plafonnée est de 2 500 €.

Pour le mois de février, sa rémunération est de 4 500 € : la somme des rémunérations dues depuis le début de l'année, soit 7 000 €, est inférieure à la somme des plafonds sur cette période ($3\,925 \times 2 = 7\,850$ €). L'assiette des cotisations plafonnées est donc égale à $7\,000 - 2\,500 = 4\,500$ €.

Pour le mois de mars, sa rémunération est de 5 800 € : la somme des rémunérations dues depuis le début de l'année, soit 12 800 €, est supérieure à la somme des plafonds sur cette période ($3\,925 \times 3 = 11\,775$ €). L'assiette des cotisations plafonnées est donc égale à $11\,775 - 4\,500 - 2\,500 = 4\,775$ €.

Pour le mois d’avril, sa rémunération est de 2 500 € : la somme des rémunérations dues depuis le début de l’année, soit 15 300 €, est inférieure à la somme des plafonds sur cette période ($3\,925 \times 4 = 15\,700$ €). L’assiette des cotisations plafonnées est donc égale à $15\,300 - 4\,775 - 4\,500 - 2\,500 = 3\,525$ €.

Exemple :

Un salarié est embauché le 1er janvier 2025. Il travaille à temps plein, sans absence jusqu’au 1er mai 2025.

Pour le mois de janvier, sa rémunération est de 4 000 €. L’assiette des cotisations plafonnées est de 3 925 €.

Pour le mois de février, sa rémunération est de 2 000 € : la somme des rémunérations dues depuis le début de l’année, soit 6 000 €, est inférieure à la somme des plafonds sur cette période (en 2025, $3\,925 \times 2 = 7\,850$ €). L’assiette des cotisations plafonnées est donc égale à $6\,000 - 3\,925 = 2\,075$ €.

Pour le mois de mars, sa rémunération est de 2 500 € : la somme des rémunérations dues depuis le début de l’année, soit 8 500 €, est inférieure à la somme des plafonds sur cette période (en 2025, $3\,925 \times 3 = 11\,775$ €). L’assiette des cotisations plafonnées est donc égale à $8\,500 - 2\,075 - 3\,925 = 2\,500$ €.

Pour le mois d’avril, sa rémunération est de 4 500 € : la somme des rémunérations dues depuis le début de l’année, soit 13 000 €, est inférieure à la somme des plafonds sur cette période (en 2025, $3\,925 \times 4 = 15\,700$ €). L’assiette des cotisations plafonnées est donc égale à $13\,000 - 2\,500 - 2\,075 - 3\,925 = 4\,500$ €.

1280

Important

Pour le calcul du plafond sur une base annuelle, les rémunérations prises en compte sont constituées de l’ensemble des rémunérations dues par un même employeur à un même salarié, y compris au titre de plusieurs contrats, successifs ou non. En cas de CDD non successifs, il convient d’effectuer la régularisation en tenant compte des sommes versées depuis la date d’embauche du premier contrat. Ces dispositions, qui constituent une évolution par rapport à la doctrine antérieure, sont applicables de manière obligatoire à compter du 1er janvier 2022. Cependant, l’opposabilité auprès des organismes de recouvrement sera effective dès le 1er avril 2021 pour les employeurs qui choisissent d’appliquer ces dispositions pour les déclarations sociales faites au titre de l’année 2021.



Texte de référence : [Article R. 242-2 du code de la sécurité sociale](#)

B. Les exceptions

1290 Les salariés bénéficiant de taux, d’assiettes ou de montants spécifiques ou forfaitaires de cotisations, ainsi que les travailleurs à domicile, ne sont pas éligibles au principe de régularisation des cotisations plafonnées : pour ces salariés, l’assiette plafonnée applicable lors de chaque paie ne prend pas en compte la ou les assiettes plafonnées appliquées lors des échéances précédentes.

Section 4 - Plafonnement de l’avantage social relatif au financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire

1300 Le financement patronal de la protection sociale complémentaire fait l’objet d’une exemption de cotisations sociales. La limite de l’exemption est exprimée en pourcentage du plafond de la sécurité sociale.

La référence exprimée en pourcentage du plafond de la sécurité sociale est un montant forfaitaire, commun à tous les salariés. Ce montant n’est donc pas proratisé en fonction du nombre de jours effectivement travaillés.

Important

Les dispositions relatives au plafond prévues à la fiche n° 1 « Montants exclus de l’assiette des cotisations de sécurité sociale » de la circulaire du 30 janvier 2009 n’ont plus vocation à s’appliquer.

Le plafond de la sécurité sociale n’est donc pas réduit pour tenir compte des périodes d’absence non rémunérées, d’employeurs multiples, ou, le cas échéant, au titre des abattements du plafond applicables aux salariés occupés à temps partiel.

Le part des contributions patronales exclues dans la limite précitée fait l’objet d’une régularisation progressive dans les mêmes conditions que pour le plafond applicable pour les cotisations sociales (voir section 3 du présent chapitre 6).

Mis à jour le 03/07/2025