Dernière mise à jour le 20 novembre 2017

Tout ce que vous devriez savoir sur le plafond de sécurité sociale d'un temps partiel !

La présente fiche pratique se propose de vous présenter de façon synthétique les principes dispositions concernant le plafond réduit de sécurité sociale (ou plafond proratisé) éventuellement applicable aux salariés à temps partiel.

Sommaire

- La mise en œuvre du plafond réduit
- Détermination du plafond de sécurité sociale du salarié à temps partiel
- Valeur minimale du salaire équivalent temps plein
- Composition du salaire à temps partiel
- Équivalent temps plein
- Exemple chiffré 1 :
- Exemple chiffré 2 :

La mise en œuvre du plafond réduit

Selon l'article L 242-9 du code de la sécurité sociale, l'abattement conduisant à un plafond réduit (ou proratisé) doit être effectué à chaque échéance de cotisations.

De façon pratique, cela est réalisé à chaque paie, ce que confirme d'ailleurs la circulaire ACOSS 86-57 du 16/12/1986.

Article L242-9

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

A chaque échéance de versement des cotisations, l'employeur procède à l'abattement d'assiette mentionné à l'article L. 242-8.

L'abattement d'assiette prévu par l'article L. 242-8 ne peut être maintenu au bénéfice des employeurs, pour ceux de leurs salariés qui auront accompli au-delà de la durée fixée par le contrat de travail définie à l'article L. 3123-6 du code du travail, un nombre d'heures complémentaires tel que la durée hebdomadaire effective accomplie par ces salariés est égale à la durée normale du travail dans l'établissement.

Un arrêté interministériel fixe les conditions d'application du présent article.

Détermination du plafond de sécurité sociale du salarié à temps partiel

Le plafond réduit est égal au produit de la rémunération perçue par le salarié par le rapport entre le plafond applicable et la rémunération que l'intéressé aurait perçue s'il avait été employé à temps complet (ce qu'il est coutume d'appeler « salaire équivalent temps plein »).

Article R242-9

Créé par Décret 85-1353 1985-12-17 art. 1 JORF 21 décembre 1985

L'abattement prévu à l'article R. 242-7 ramène l'assiette des cotisations, pour chaque salarié employé à temps partiel, à une somme égale au produit de la rémunération perçue par ce salarié par le rapport entre le plafond applicable et la rémunération que l'intéressé aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

De façon arithmétique, le plafond est donc obtenu par la formule suivante :

- Salaire versé au salarié à temps partie * plafond de sécurité sociale de la période de paie/ salaire « équivalent temps plein ».

Valeur minimale du salaire équivalent temps plein

L'article R 242-7 du code de la Sécurité Sociale restreint la possibilité de recalculer (ou de proratiser selon les termes que l'on souhaite utiliser) le plafond mensuel de sécurité sociale.

Un plafond de sécurité sociale « proratisé » peut être appliqué uniquement si l'équivalent temps plein est supérieur au plafond mensuel de sécurité sociale.

Nota : de nouvelles règles vont entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2018, ainsi que nous vous l'indiquons dans un précédent article.

[%link%](#)

Article R242-7

Modifié par Décret n°2016-1551 du 18 novembre 2016 - art. 6

Pour le calcul des cotisations de sécurité sociale qui sont à la charge de l'employeur et qui, par application de l'article L. 241-3, sont assises sur les rémunérations perçues par les assurés dans la limite d'un plafond, l'employeur est en droit d'opérer, à chaque échéance de paie, un abattement sur les rémunérations des salariés à temps partiel au sens de l'article L. 3123-1 du code du travail, à l'exclusion de ceux qui sont énumérés à l'article L. 242-10 du présent code.

Toutefois cet abattement ne peut être effectué que dans les cas où la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait occupé son poste ou son emploi à temps complet aurait été supérieure au plafond applicable, pour la période considérée, au calcul des cotisations de sécurité sociale.

Pour l'application de la présente section, la rémunération qu'un salarié à temps partiel aurait perçue s'il avait été employé à temps complet est égale au produit de la rémunération brute et du rapport entre la durée légale du travail ou, si elle lui est inférieure, la durée de travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou la durée de travail applicable dans l'établissement, rapportée à la période considérée, et, selon que cette durée est exprimée en jours ou en heures, le nombre de jours ou le nombre d'heures rémunérés afférents à cette même période. La rémunération brute prise en compte est constituée des rémunérations telle que définies à l'article L. 242-1 versées au salarié au titre de la période d'activité considérée.

Article L242-1

Modifié par LOI n°2016-1827 du 23 décembre 2016 - art. 14 (V)

Pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire. La compensation salariale d'une perte de rémunération induite par une mesure de

réduction du temps de travail est également considérée comme une rémunération, qu'elle prenne la forme, notamment, d'un complément différentiel de salaire ou d'une hausse du taux de salaire horaire.

L'avantage correspondant à la différence définie au II de l'article 80 bis du code général des impôts est considéré comme une rémunération lors de la levée de l'option. En revanche, sont exclus de l'assiette des cotisations mentionnées au premier alinéa du présent article les avantages mentionnés au I des articles 80 bis et 80 quaterdecies du même code si l'employeur notifie à son organisme de recouvrement l'identité de ses salariés ou mandataires sociaux auxquels des actions ont été attribuées au cours de l'année civile précédente, ainsi que le nombre et la valeur des actions attribuées à chacun d'entre eux. A défaut, l'employeur est tenu au paiement de la totalité des cotisations sociales, y compris pour leur part salariale. Il en est de même lorsque l'attribution est effectuée par une société dont le siège est situé à l'étranger et qui est mère ou filiale de l'entreprise dans laquelle l'attributaire exerce son activité.

Il ne peut être opéré sur la rémunération ou le gain des intéressés servant au calcul des cotisations de sécurité sociale, de déduction au titre de frais professionnels que dans les conditions et limites fixées par arrêté interministériel. Il ne pourra également être procédé à des déductions au titre de frais d'atelier que dans les conditions et limites fixées par arrêté ministériel.

Ne seront pas comprises dans la rémunération les prestations de sécurité sociale versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit par l'entremise de l'employeur.

Sont exclues de l'assiette des cotisations mentionnées au premier alinéa les contributions mises à la charge des employeurs en application d'une disposition législative ou réglementaire ou d'un accord national interprofessionnel mentionné à l'article L. 921-4, destinées au financement des régimes de retraite complémentaire mentionnés au chapitre Ier du titre II du livre IX ou versées en couverture d'engagements de retraite complémentaire souscrits antérieurement à l'adhésion des employeurs aux institutions mettant en oeuvre les régimes institués en application de l'article L. 921-4 et dues au titre de la part patronale en application des textes régissant ces couvertures d'engagements de retraite complémentaire.

Sont exclues de l'assiette des cotisations mentionnées au premier alinéa les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit par les organismes régis par les titres III et IV du livre IX du présent code ou le livre II du code de la mutualité, par des entreprises régies par le code des assurances ainsi que par les institutions mentionnées à l'article L. 370-1 du code des assurances et proposant des contrats mentionnés à l'article L. 143-1 du dit code, à la section 9 du chapitre II du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ou au chapitre II bis du titre II du livre II du code de la mutualité lorsque ces garanties entrent dans le champ des articles L. 911-1 et L. 911-2 du présent code, revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés ou à une partie d'entre eux sous réserve qu'ils appartiennent à une catégorie établie à partir de critères objectifs déterminés par décret en Conseil d'Etat :

1° Dans des limites fixées par décret, pour les contributions au financement d'opérations de retraite déterminées par décret ; l'abondement de l'employeur à un plan d'épargne pour la retraite collectif exonéré aux termes du deuxième alinéa de l'article L. 443-8 du code du travail est pris en compte pour l'application de ces limites ;

2° Dans des limites fixées par décret, pour les contributions au financement de prestations complémentaires de prévoyance, à condition, lorsque ces contributions financent des garanties portant sur le remboursement ou l'indemnisation de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, que ces garanties soient conformes aux dispositions de l'article L. 871-1. Le sixième et le présent alinéas sont applicables aux versements de l'employeur mentionnés à l'article L. 911-7-1.

Toutefois, les dispositions des trois alinéas précédents ne sont pas applicables lorsque lesdites contributions se substituent à d'autres éléments de rémunération au sens du présent article, à moins qu'un délai de douze mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement desdites contributions.

Les personnes visées au 20° de l'article L. 311-3 qui procèdent par achat et vente de produits ou de services sont tenues de communiquer le pourcentage de leur marge bénéficiaire à l'entreprise avec laquelle elles sont liées.

Sont également pris en compte, dans les conditions prévues à l'article L. 242-11, les revenus tirés de la location de tout ou partie d'un fonds de commerce, d'un établissement artisanal, ou d'un établissement commercial ou

industriel muni du mobilier ou du matériel nécessaire à son exploitation, que la location, dans ce dernier cas, comprenne ou non tout ou partie des éléments incorporels du fonds de commerce ou d'industrie, lorsque ces revenus sont perçus par une personne qui réalise des actes de commerce au titre de l'entreprise louée ou y exerce une activité.

Est exclue de l'assiette des cotisations mentionnées au premier alinéa, dans la limite d'un montant fixé à deux fois la valeur annuelle du plafond mentionné à l'article L. 241-3, la part des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou de la cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants et personnes visées à l'article 80 ter du code général des impôts qui n'est pas imposable en application de l'article 80 duodecies du même code. Toutefois, les indemnités versées à l'occasion de la cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants et personnes mentionnées à l'article 80 ter du code général des impôts d'un montant supérieur à cinq fois le plafond annuel défini par l'article L. 241-3 du présent code et celles, versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, d'un montant supérieur à dix fois ce même plafond sont intégralement assimilées à des rémunérations pour le calcul des cotisations visées au premier alinéa du présent article. Lorsque les mandataires sociaux, dirigeants et personnes mentionnés à l'article 80 ter du code général des impôts perçoivent à la fois des indemnités à l'occasion de la cessation forcée de leurs fonctions et des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, il est fait masse de l'ensemble de ces indemnités ; la somme de ces indemnités est intégralement assimilée à des rémunérations pour le calcul des cotisations mentionnées au premier alinéa du présent article dès lors que le montant de ces indemnités est supérieur à cinq fois le plafond annuel défini au même article L. 241-3.

NOTA :

Conformément à l'article 14 de la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017, ces dispositions s'appliquent aux indemnités versées au titre des ruptures de contrat de travail notifiées à compter du 1er janvier 2017 ou aux indemnités versées à l'occasion d'une rupture mentionnée à l'article L. 1237-11 du code du travail dont la demande d'homologation a été transmise à compter de cette date.

Composition du salaire à temps partiel

En application de la circulaire ACOSS 86-57 du 16/12/1986 et l'instruction ACOSS 3 du 1/10/1981, le salaire à temps partiel qui doit être pris en considération comprend toutes les sommes soumises aux cotisations de sécurité sociale, y compris la rémunération des heures complémentaires.

Sont ainsi retenus des éléments comme :

- Les avantages en nature ;
- Les allocations ;
- Les indemnités et les primes diverses ;
- Des rappels de salaire.

Précision importante : ces éléments sont pris en compte, sans considération de la période rémunérée.

De ce fait, en cas de paiement décalé d'indemnités complémentaires, celles-ci sont prises en compte avec la paie de la période au cours de laquelle elles sont versées.

Équivalent temps plein

Cet équivalent temps plein est égal à :

Rémunération brute versée au salarié à temps * durée légale (ou, si elle est inférieure, à la durée conventionnelle applicable dans l'entreprise) / nombre d'heures rémunérées sur la période.

Exemple chiffré 1 :

- Soit un salarié percevant 2.000 €, présent tout le mois selon un rythme hebdomadaire de 20h (86,67h/mois) ;
- L'entreprise applique la durée légale ;
- L'équivalent temps plein sera déterminé comme suit : $2.000 \text{ €} * 151,67\text{h} / 86,67\text{h} = 3.499,94 \text{ €}$.

Exemple chiffré 2 :

- Soit un salarié percevant 2.000 €, présent tout le mois selon un rythme hebdomadaire de 20h (86,67h/mois) ;
- L'entreprise applique une durée conventionnelle supposée fixée à 130h ;
- L'équivalent temps plein sera déterminé comme suit : $2.000 \text{ €} * 130,00\text{h} / 86,67\text{h} = 2.999,88 \text{ €}$.