



**MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ  
MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS**

Direction de la sécurité sociale  
Sous-direction du financement  
de la sécurité sociale  
Bureau 5B – 5C

Personnes chargées du dossier :  
Vincent Mirou  
tél. : 01 40 56 69 47  
mél. : vincent.mirou@sante.gouv.fr

Catherine Reby  
tél. : 01 40 56 76 93  
mél. : catherine.reby@sante.gouv.fr

La ministre des solidarités et de la santé

Le ministre de l'action et des comptes  
publics

à

Monsieur le directeur de l'Agence centrale  
des organismes de sécurité sociale,

Monsieur le directeur de la Caisse nationale  
d'assurance vieillesse des travailleurs  
salariés,

Monsieur le directeur général de la Caisse  
centrale de la mutualité sociale agricole,

**CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE N° DSS/5B/5D/2017/351 du 19 décembre 2017  
relative au calcul du plafond de la sécurité sociale et au fait générateur des cotisations  
et contributions de sécurité sociale**

Date d'application : 1<sup>er</sup> janvier 2018

NOR : SSAS1736122C

Classement thématique : Sécurité sociale : organisation, financement

**Publiée au BO** : oui

**Déposée sur le site circulaire.legifrance.gouv.fr** : oui

**Catégorie** : Interprétation à retenir, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, lorsque l'analyse de la portée juridique des textes législatifs ou réglementaires soulève une difficulté particulière.

**Résumé** : La présente circulaire apporte des précisions quant aux modalités d'application de l'article R 242-1 du code de la sécurité sociale en matière de redevabilité des cotisations et contributions sociales, ainsi que de l'article R 242-2 du même code en matière de détermination du plafond de sécurité sociale.

**Mots-clés** : Sécurité sociale – plafond – calculs des effectifs – cotisations

**Textes de référence** :

Décret n° 2016-1567 du 21 novembre 2016 relatif à la généralisation de la déclaration sociale nominative

Décret n° 2017-858 du 9 mai 2017 relatif aux modalités de décompte et de déclaration des effectifs, au recouvrement et au calcul des cotisations et des contributions sociales

Arrêté du 23 mars 2017 fixant les dates de versement des cotisations sociales des employeurs mentionnés aux a et b du 2° du VIII de l'article 8 du décret n° 2016-1567 du 21 novembre 2016 relatif à la généralisation de la déclaration sociale nominative

**Annexe** : Questions/réponses

**Diffusion** : Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) assurant la diffusion auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF), caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) assurant la diffusion auprès des mutualités sociales agricoles, caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés.

Dans le cadre des démarches engagées pour simplifier les relations entre les entreprises et les administrations et améliorer la lisibilité du droit, plusieurs modifications législatives et réglementaires sont venues clarifier certaines notions utilisées pour le calcul et le recouvrement des cotisations et contributions sociales. Notamment, les décrets du 21 novembre 2016 et du 9 mai 2017 ont permis de mieux définir et d'harmoniser respectivement, d'une part les modalités de prise en compte des changements de réglementation par les employeurs (1) et d'autre part les modalités de calcul du plafond de la sécurité sociale applicable aux rémunérations retenues pour le calcul de certaines cotisations (2). La présente circulaire a pour objet de répondre de manière pratique aux questions susceptibles d'être soulevées pour l'application de ces deux décrets.

(1) Les modalités d'application des changements de règles relatives aux prélèvements sociaux réalisés sur les salaires, définies à l'article R. 242-1 du code de la sécurité sociale, sont fixées en cohérence avec les dispositions issues de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017. Cette dernière a clarifié le fait que la redevabilité des cotisations et contributions sociales suit par principe à celle de la rémunération elle-même. Les employeurs sont ainsi redevables des cotisations et contributions au titre de toute période au cours de laquelle a été réalisée une activité donnant lieu à rémunération. Les droits et obligations en matière de cotisations et contributions sociales sont ainsi établis dès ce moment, indépendamment de la date et des modalités selon lesquels sera versée la rémunération proprement dite.

Le décret du 21 novembre 2016 relatif à la généralisation de la déclaration sociale nominative (DSN) a précisé, par cohérence lui aussi avec ces dispositions, que les règles de taux et celles en matière de plafond des cotisations devant s'appliquer, lors du calcul des cotisations et contributions afférentes à une rémunération, sont celles en vigueur lors de la période d'emploi, c'est-à-dire la période de travail au titre de laquelle cette rémunération est due.

Ces dispositions confortent des évolutions importantes et structurelles des règles de sécurité sociale :

- en premier lieu la mise en cohérence dans tous les cas où cela est possible entre le droit de la sécurité sociale et le droit du travail. Les règles du droit du travail applicables en matière de rémunération (par exemple pour l'application du Smic) sont déjà celles de la période d'activité correspondante ;

- en second lieu, le rôle central occupé par le bulletin de paie. Si les pouvoirs publics ont tenu à en standardiser la présentation et à articuler très fortement la conception de la Déclaration sociale nominative (DSN) autour des concepts et processus du bulletin de paie, un aspect fondamental repose sur la cohérence à assurer entre les différentes parties qui le composent, notamment le « haut » du bulletin de paie qui porte sur la période d'activité au titre de laquelle le bulletin de paie est émis et l'identifie en propre, la partie « centrale » qui détermine la rémunération du mois considéré et la partie suivante qui détaille les cotisations et contributions sociales et autres retenues applicables à cette rémunération. Jusqu'à présent il pouvait arriver dans un certain nombre de cas que les différentes parties de ce bulletin de paie soient établies sur la base de règles applicables correspondantes à des périodes différentes, ce qui pouvait être d'autant plus problématique qu'un certain nombre de concepts communs s'appliquent entre ces différentes parties, comme par exemple le Smic, qui sert à la fois pour la détermination de la rémunération et pour le calcul des allègements généraux de cotisation.

Ces règles générales d'homogénéité entre période d'emploi et période de calcul des cotisations correspondent déjà à celles appliquées par la quasi-totalité des employeurs qui versent la rémunération de leurs salariés avant la fin du mois au titre duquel cette rémunération est due.

En revanche, il a pu être admis précédemment que, lorsque les entreprises – en tout cas celles employant plus de 9 salariés – versent tout ou partie de la rémunération due à leurs salariés au cours d'un mois différent de celui au titre duquel cette rémunération est due, les règles de taux et celles en matière de plafond applicables à ces versements étaient celles en vigueur au moment où ce versement intervient.

Cette pratique conduit toutefois à retenir pour le calcul des cotisations, y compris celles ouvrant droit à prestations, des règles différentes entre deux salariés pour une même période d'emploi, en fonction du moment auquel la rémunération est effectivement versée. Elle ne permet pas, en outre, de garantir une homogénéité de traitement des entrées en vigueur des dispositions relatives à l'assiette ou aux taux des cotisations puisqu'elle conduit certains employeurs à appliquer par anticipation dès les rémunérations dues au titre d'un exercice les modifications de taux et de plafond qui n'entrent pourtant en vigueur qu'à compter du premier jour de l'exercice suivant.

Dans ce cas, désormais, en application du décret du 21 novembre 2016 modifié par le décret du 9 mai 2017 relatif aux modalités de décompte et de déclarations des effectifs, au recouvrement et au calcul des cotisations et contributions sociales, les règles de taux et celles en matière de plafond applicables aux rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 devront être celles en vigueur lors de la période d'emploi donnant lieu à rémunération. Les entreprises qui appliquaient jusqu'à présent les règles en vigueur au moment auquel intervenait le versement seront donc amenées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 à différer d'un mois (dans le cas général) la prise en compte des changements de règles applicables.

Par ailleurs, l'article R. 242-1 du code de la sécurité sociale précise dorénavant que les taux et plafonds applicables sont également ceux en vigueur au cours de la période de travail au titre de laquelle les rémunérations sont dues pour les rémunérations rattachées à la même paie et dues au titre d'autres périodes. Cette disposition permet de tenir compte des situations dans lesquelles certains éléments de rémunération sont versés, en application du droit et notamment des stipulations des accords collectifs ou de celles figurant dans les

contrats de travail, à une date et selon une périodicité différentes de celles prises en compte pour la rémunération habituelle (il s'agit notamment des primes et autres éléments de salaires versés à une périodicité autre que la paie mensuelle). Les règles de plafond prises en compte pour le calcul des cotisations et contributions sur ces éléments de rémunération sont donc les mêmes que celles applicables aux rémunérations versées au cours de la même période de paie.

Dans les autres cas, et notamment lorsque sont versés des éléments de rémunération qui sont dus au titre d'une période d'activité antérieure mais qui n'ont pas été versés aux dates prévues en vertu du droit applicable, il convient d'appliquer pour ces corrections les règles qui étaient celles en vigueur au cours de la période au titre de laquelle ces rémunérations sont dues, en application du principe général. Il s'agit des cas dans lesquels la réédition du bulletin de paie s'avère nécessaire. Afin de faciliter la mise en œuvre de cette dernière disposition, il est précisé qu'elle s'applique aux éléments de rémunération qui sont dus au titre des périodes d'activité effectuées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, et non aux éléments de rémunération versés au titre de périodes d'activité antérieures à cette date.

Il est également précisé que les règles fixées au 2<sup>o</sup> de l'article R. 242-1 du code de la sécurité sociale en ce qui concerne les salariés ayant quitté une entreprise visent les rémunérations versées, au titre de périodes antérieures, aux salariés partis de l'entreprise après le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Pour les sommes versées à un salarié ayant quitté l'entreprise avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les taux et plafonds applicables sont ceux en vigueur à la date du versement de cette rémunération.

Les éléments de rémunération versés en application d'une décision de justice, au titre d'une période antérieure se voient toujours appliquer, comme précédemment, les règles en vigueur lors de la période d'activité.

Cette réglementation garantit un traitement identique de l'ensemble des salariés au regard des changements de règles prévus dans le cadre de la LFSS pour 2018. Ainsi, la hausse du taux de la contribution sociale généralisée (CSG) et l'exonération progressive des cotisations d'assurance maladie et d'assurance chômage entreront en vigueur, pour chaque salarié éligible, au titre des rémunérations portant sur l'activité réalisée à compter du 1<sup>er</sup> janvier, quel que soit le moment auquel cette rémunération lui est versée.

La présente circulaire apporte des réponses aux questions qui ont été soulevées sur la transition entre les règles et pratiques antérieures et celles dorénavant applicables dans le cas spécifique – et minoritaire – des entreprises employant au moins 11 salariés qui versent la rémunération à une date qui n'est pas comprise dans la période de paie à laquelle cette rémunération se rattache, ainsi que les modalités déclaratives applicables afin de neutraliser les effets de cette transition sur les droits et obligations des employeurs comme des salariés.

(2) Les modalités de calcul du plafond de la sécurité sociale définies à l'article R. 242-2 du code de la sécurité sociale ont quant à elles été modifiées par le décret du 9 mai 2017. Jusqu'à présent, et pour des raisons historiques antérieures à la loi de mensualisation de 1978, le plafond était calculé en décomposant la période à laquelle s'appliquait le règlement de la rémunération en mois, quinzaines, semaines et jours ouvrables. Des règles particulières avaient été définies afin de permettre des modes de calcul spécifique pour les paies exprimées en jours ou en heures.

Dans son principe général, le décret du 9 mai 2017 prévoit qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, la valeur mensuelle du plafond retenu pour chaque paie sera désormais ajusté de manière unique, *pro rata temporis*, en fonction de la périodicité de ladite 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 même 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 dans le calcul de la rémunération soumise aux cotisations dans la limite du plafond. Ce calcul étant basé sur les mêmes principes que ceux appliqués par les employeurs pour le calcul de la rémunération due, il garantit également une plus grande simplicité et une plus grande fiabilité des résultats. Ce nouveau dispositif sera donc de nature à éviter les erreurs parfois commises lors de ces calculs.

Si les nouvelles règles entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018, un délai supplémentaire est toléré afin de permettre la prise en compte de l'ensemble de ces règles de manière effective dans les logiciels de paie. Ainsi, si les nouvelles règles n'ont pas été appliquées pour la détermination des montants mensuels des plafonds au titre de janvier à juin 2018, aucune régularisation ne sera nécessaire. En revanche, les nouvelles règles devront être appliquées, au plus tard, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Bien entendu, la règle générale issue des modifications réglementaires ne remet pas en question l'existence des règles particulières qui restent nécessaires afin de définir les modalités de calcul du plafond de la sécurité sociale chaque fois qu'il n'est pas possible de réaliser une telle proratisation en fonction du temps de travail.

L'annexe ci-après présente les modalités déclaratives applicables à l'ensemble des situations particulières pour lesquelles des précisions d'application peuvent être utiles. Il rappelle également les règles qui demeurent applicables, sans modifications, pour certaines situations spécifiques.

Cette annexe pourra être complétée en tant que de besoin pour répondre aux questions plus spécifiques qui seraient soulevées.

Pour les ministres et par délégation,

*Signé*

M. LIGNOT-LELOUP,  
Directrice de la sécurité sociale

## ANNEXE : QUESTIONS – REPONSES

<b>Plafond de la sécurité sociale</b>	
<p><b>Q1 : Comment apprécier la notion de « <i>prorata temporis</i> » et de « jour de la période » afin de calculer le plafond des salariés mensualisés ?</b></p>	<p>La valeur mensuelle du plafond de sécurité sociale est systématiquement appliquée, que le versement de la rémunération soit exprimé en mois, en jours ou en heures.</p> <p>Pour les salariés mensualisés, le calcul du plafond est établi <i>prorata temporis</i> en fonction du nombre de jours calendaires durant lesquels le salarié a été occupé, en application de la formule suivante :</p> $\text{valeur mens. du plafond} \times \frac{\text{nombre de jours de la période d'emploi}}{\text{nombre de jours calendaires du mois}}$ <p>Le nombre de jours à prendre en compte au dénominateur est donc le nombre de jours du mois, soit : 28, 29, 30 ou 31 jours.</p> <p>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.</p> <p>Les questions suivantes détaillent les modalités de détermination de ce nombre de jours dans les autres cas.</p> <p>Cette formule sera appliquée lors de chaque paiement de la rémunération.</p> <p>Il n'y a désormais plus lieu de tenir compte, pour déterminer le plafond, du délai écoulé entre deux échéances de paie, ni du mode de règlement de la rémunération.</p>
<p><b>Q2 : Comment apprécier le plafond pour les salariés à temps partiel ?</b></p>	<p>Pour les salariés à temps partiel, les règles sont également simplifiées. En effet, le plafond applicable pour les rémunérations des salariés légalement à temps partiel (L. 3123-1 du code du travail), quel que soit leur niveau de rémunération, pourra être calculé au <i>prorata temporis</i> de la durée de travail inscrite à leurs contrats de travail au titre de la période où ils sont présents dans l'entreprise, majorée du nombre d'heures complémentaires. La formule suivante peut lors être appliquée :</p> $\text{valeur mens. du plafond} \times \frac{\text{durée contractuelle} + \text{heures compl.}}{\text{durée légale du travail}}$ <p>Si la durée conventionnelle est inférieure à la durée légale de travail, celle-ci est retenue au numérateur de la formule.</p> <p>Ce rapport ne peut pas conduire à un résultat supérieur à la valeur mensuelle du plafond de sécurité sociale.</p> <p><i><u>Exemple 1</u> : Un salarié est employé à 80 % de temps de travail dans une entreprise appliquant la durée légale du travail, soit un</i></p>

	<p><i>temps de travail de 121,33 h par mois. Le plafond doit être ajusté afin de prendre en compte la durée de travail du salarié en application de la formule suivante : Valeur mensuelle du plafond x 80 %.</i></p> <p><i><u>Exemple 2</u> : 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 <math>\times \frac{(121,33 \text{ h} + 4 \text{ h})}{151,67 \text{ h}}</math></i></p> <p>Les salariés bénéficiant de taux, d'assiettes ou de montants spécifiques ou forfaitaires de cotisations (en application des articles L. 242-3 et L. 242-4-4 du code de la sécurité sociale) et les salariés en forfait jours réduits ne sont pas éligibles à cette proratisation.</p>
<p><b>Q3 : Comment calculer le plafond en cas d'entrée et/ou de sortie en cours de mois ?</b></p>	<p>En cas de sortie ou d'entrée d'un salarié au cours d'un mois (embauche ou fin de contrat par exemple), le plafond du mois est calculé à due proportion du nombre de jours de la période pendant laquelle le salarié est employé, par application de la formule suivante :</p> <p><i>valeur mens. du plafond <math>\times \frac{\text{nb de jours de la période d'emploi}}{\text{nb de jours calendaires du mois}}</math></i></p> <p><i><u>Exemple 1</u> : Un salarié est embauché le 18 janvier 2018. Le plafond doit être ajusté afin de prendre en compte le temps de présence dans l'entreprise : Plafond mensuel <math>\times \frac{14 \text{ jours}}{31 \text{ jours}}</math></i></p> <p><i><u>Exemple 2</u> : Un salarié est employé à 80 % du 5 février au 16 février. 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 <math>\times \frac{121,33 \text{ h}}{151,67 \text{ h}} \times \frac{12 \text{ jours}}{28 \text{ jours}}</math></i></p>
<p><b>Q4 : Comment sont comptabilisées les absences non rémunérées au cours d'un mois ?</b></p>	<p>Toute absence non rémunérée au cours d'un mois, quelle qu'en soit la cause, donne lieu à la réduction du plafond de la sécurité sociale.</p> <p>Le plafond est réduit <i>prorata temporis</i> en fonction du nombre de jours couverts par la période d'absence. 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 déterminer le plafond tant que le salarié a été présent chaque jour, même sur une partie seulement de la journée.</p> <p>La formule suivante est alors appliquée :</p> <p><i>valeur mens. du plafond <math>\times \frac{\text{nombre de jours de la période d'emploi}}{\text{nombre de jours calendaires du mois}}</math></i></p> <p><i><u>Exemple 1</u> : Un salarié, employé à temps plein, est absent à compter du 5 février, après-midi, jusqu'au 7 février 2018 inclus. Le plafond doit être ajusté afin de prendre en compte deux jours d'absence (le 5 février, partiellement travaillé, n'est pas retenu pour proratiser le plafond) : valeur mens. du plafond <math>\times \frac{26 \text{ jours}}{28 \text{ jours}}</math></i></p>

	<p>La période est calculée de date à date. Si cette période d'absence contient un jour ou plusieurs jours de repos (fin de semaine par exemple) ou un ou plusieurs jours fériés ceux-ci restent comptés dans la période d'absence. Ainsi, pour un salarié absent uniquement le vendredi ou le lundi, le plafond sera corrigé en retenant une journée. En revanche, pour un salarié absent du vendredi au lundi inclus, le plafond sera corrigé en retenant 4 jours d'absence.</p> <p><i>Exemple 2 : Un salarié, employé à temps plein, est absent du 9 au 12 février 2018 inclus. Le plafond doit être ajusté afin de prendre en compte quatre jours d'absence :</i></p> $\text{Valeur mensuelle du plafond} \times \frac{24 \text{ jours}}{28 \text{ jours}}$
<p><b>Q5 : Comment sont comptabilisées les absences rémunérées au cours d'un mois ?</b></p>	<p>En cas d'absence partiellement ou totalement indemnisée par l'employeur en dehors des cas de subrogation (maintien de salaire, versement par l'employeur d'une indemnité journalière financée en partie ou en totalité par l'employeur au-delà des maintiens légaux et conventionnels), le plafond n'est pas réduit.</p> <p><i>Exemple : Un salarié employé à temps plein, est absent le 6 et le 7 février 2018 dans une entreprise appliquant la durée légale du travail, soit un temps de travail de 151,67 h par mois (ou 35 h x 52/12). Par application d'un accord d'entreprise, l'employeur maintient la rémunération du deuxième jour d'absence. Le plafond doit être ajusté afin de prendre en compte un jour d'absence non rémunéré :</i></p> $\text{Valeur mensuelle du plafond} \times \frac{27 \text{ jours}}{28 \text{ jours}}$
<p><b>Q6 : Comment calculer le plafond lorsque l'entreprise comptabilise le mois suivant les événements intervenus au cours du mois (recueil « M-1 » ou « à cheval ») tels que le décompte des heures complémentaires ou des absences ?</b></p>	<p>Les entreprises qui pratiquent de manière habituelle le recueil des événements sur le mois suivant (ou « à cheval » sur deux mois) peuvent imputer ces événements sur le mois de paie au cours duquel ils sont décomptés. Ainsi, la valeur du plafond du mois M sera calculée en prenant en compte les événements intervenus le mois précédent (heures complémentaires ou les absences non rémunérées) mais comptabilisés sur le mois M.</p> <p><i>Exemple 1 : Un salarié, à temps plein, est absent le 6 et 7 février 2018 dans une entreprise appliquant la durée légale du travail, soit un temps de travail de 151,67 h par mois (ou 35 h x 52/12). L'entreprise comptabilise habituellement ces absences le mois suivant (recueil « M-1 »). Ces absences étant comptabilisées sur le mois de mars, le plafond du mois de mars doit être ajusté afin de prendre en compte les absences de février :</i></p> $\text{valeur mens. du plafond} \times \left( \frac{29 \text{ jours}}{31 \text{ jours}} \right)$ <p><i>Exemple 2 : Un salarié est employé à 80 % de temps de travail dans une entreprise appliquant la durée légale du travail, soit un temps de travail de 121,33 h par mois. Il effectue 4 heures complémentaires au cours du mois de février. L'entreprise comptabilise habituellement les heures complémentaires sur le</i></p>



	<p>mois suivant (recueil « M-1 »). Ces heures complémentaires étant comptabilisées en de mars, le plafond de la rémunération du mois de mars doit être ajusté afin de prendre en compte les heures complémentaires du mois de février :</p> $\text{valeur mens. du plafond} \times \frac{(121,33 \text{ h} + 4 \text{ h})}{151,67 \text{ h}}$ <p><u>Exemple 3</u> : Un salarié est employé à 80 % de temps de travail dans une entreprise appliquant la durée légale du travail, soit un temps de travail de 121,33 h par mois. Il effectue 4 heures complémentaires au cours du mois de février. Il est absent le 6 et le 7 février 2018. L'entreprise comptabilise habituellement les heures complémentaires et les absences sur le mois suivant (recueil « M-1 »). Ces heures complémentaires et les absences étant comptabilisées sur le mois de mars, le plafond du mois de mars doit être ajusté afin de prendre en compte les heures complémentaires du mois de février. Le plafond du mois de mars est ainsi calculé :</p> $\text{valeur mens. du plafond} \times \frac{(121,33 \text{ h} + 4 \text{ h})}{151,67 \text{ h}} \times \frac{29 \text{ jours}}{31 \text{ jours}}$
<p><b>Q7 : Comment calculer pour un salarié non mensualisé le plafond lorsque le contrat est à cheval sur deux mois et entre deux échéances de paie ?</b></p>	<p>Pour un salarié non mensualisé, lorsque la période d'emploi débute après une échéance de paie et s'achève avant l'échéance suivante, au cours d'un mois civil distinct, les taux et plafonds applicables sont ceux en vigueur le dernier jour de la période d'emploi considérée. Il s'agit par exemple de contrats de courte durée qui s'exécutent sur deux mois civils différents et pour lesquels le droit en vigueur autorise le versement d'une seule rémunération.</p> <p><u>Exemple</u> :</p> <p>Un salarié est embauché du 30 décembre 2018 au 4 janvier 2019, la rémunération afférente au contrat est versée le 4 janvier 2019. Si l'échéance de paie est le 29<sup>ème</sup> jour de chaque mois et que le droit prévoit qu'une seule rémunération doit être versée, les taux et plafonds applicables sont ceux de janvier 2019.</p>
<p><b>Q8 : Comment déterminer le plafond lorsque les salariés ne sont pas mensualisés (travailleurs à domicile, salariés saisonniers, salariés intermittents, etc.) ?</b></p>	<p>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 d'intervalle. Pour ces salariés, le plafond peut être corrigé du rapport entre le nombre de jours de la période de paie et le nombre de jours calendaires :</p> $\text{valeur mens. du plafond de la période de paie} \times \frac{\text{nombre de jours de la période d'emploi}}{\text{nb de jours calendaires de la période}}$ <p><u>Exemple</u> : Un salarié à temps plein est payé le 15 janvier et le 31 janvier. Le plafond sera égal à 15/31 x valeur mensuelle du plafond pour la première période puis à 16/31 pour la seconde. Si le même salarié est embauché le 6 janvier, le plafond sera égal à 6/15 x 15/31 x valeur mensuelle du plafond, pour la première</p>

	<i>période puis à 16/31 pour la seconde.</i>
<b>Q9 : Comment déterminer le plafond lorsque les salariés sont rémunérés à la pige ?</b>	Pour les salariés rémunérés à la pige, sans temps de travail, le plafond à retenir est calculé <i>pro rata temporis</i> , en fonction 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.
<b>Q10 : Comment est calculée le plafond pour les salariés rémunérés aux pièces ou à la pièce?</b>	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.
<b>Q11 : Comment calculer le plafond en cas d'activité partielle ?</b>	<p>En cas de recours à l'activité partielle (sous la forme du dispositif anciennement dénommé « chômage partiel »), il existe deux modalités de réduction d'activité : la fermeture temporaire ou le recours au temps partiel. Pendant les périodes où le salarié n'est pas en activité, le contrat de travail est suspendu. Dans ces situations, le plafond est réduit en application des règles de droit commun, qu'elle prenne la forme d'un temps partiel ou d'une fermeture temporaire.</p> <p><i><u>Exemple 1:</u> Un salarié à temps plein dans une entreprise appliquant la durée légale du travail, soit un temps de travail de 151,67 h par mois (ou 35 h x 52/12) ; l'établissement où est employé le salarié ferme temporairement, dans le cadre d'un plan d'activité partielle, entre le 1<sup>er</sup> février et le 15 mars 2018. Le plafond du mois de février et celui du mois de mars doivent être ajustés de la manière suivante :</i></p> <p><i>Pour le mois de février :</i>  <i>valeur mens. du plafond de février</i> <math>\times \frac{0 \text{ jours}}{28 \text{ jours}}</math> ; soit un plafond égal à zéro.</p> <p><i>Pour le mois de mars :</i>  <i>valeur mens. du plafond de mars</i> <math>\times \frac{16 \text{ jours}}{31 \text{ jours}}</math>.</p> <p><i><u>Exemple 2:</u> Un salarié, à temps plein dans une entreprise appliquant la durée légale du travail, soit un temps de travail de 151,67 h par mois (ou 35 h x 52/12) ; l'établissement où est employé le salarié décide de réduire l'activité du salarié de 50 %, dans le cadre d'un plan d'activité partielle, entre le 1<sup>er</sup> février et le 15 mars 2018. Le plafond du mois de février et celui du mois de mars doivent être ajustés <i>pro rata temporis</i> du temps de travail, soit 50 %. Le plafond à appliquer est donc égal à 50 % du plafond de la sécurité sociale.</i></p>

**Cas particuliers des éléments de rémunération versés lors d'une autre période que la période de travail à laquelle ils se rapportent ou non rattachés à une période de travail**

**Q12 : Comment sont pris en compte les éléments de rémunération ne donnant pas lieu à un versement mensuel et se rapportant à une période antérieure pour le calcul du plafond ?**

Pour les éléments de rémunération dont le versement est habituellement réalisé selon une périodicité particulière, du fait de leur nature (les primes, avantages d'épargne salariale, indemnités de congés payés, indemnités de préavis, etc.), dans les conditions prévues par la réglementation ou dans le cadre d'un accord ou du contrat de travail, les cotisations sont calculées selon les règles d'assiette, de taux et de plafonnement applicables pour la paie du mois lors duquel ces éléments de rémunération doivent être versés.

*Exemple 1 : En janvier 2019, l'employeur verse le salaire de janvier 2019 et une prime annuelle relative à l'année 2018 dont la convention collective prévoit qu'elle est versée en janvier de l'année suivante. Les règles d'assiette, de taux et de plafonnement sont celles en vigueur en janvier 2019.*

Dans les cas particuliers des sommes versées après la rupture du contrat de travail du salarié, les cotisations sont calculées selon les règles d'assiette, de taux et de plafonnement applicables lors de la dernière période de travail du salarié.

*Exemple 2 : Un salarié dont le contrat de travail a pris fin en novembre 2018 perçoit une prime de résultats en février 2019, en application d'une convention collective. La prime est soumise aux cotisations et contributions sociales selon les règles d'assiette, de taux et de plafonnement en vigueur en novembre 2018.*

*Exemple 3 : Un salarié dont le contrat de travail a pris fin en février 2019 perçoit une prime de résultats en juin 2019, en application d'une convention collective. La prime est soumise aux cotisations et contributions sociales selon les règles d'assiette, de taux et de plafonnement en vigueur en février 2019.*

**Q13 : Comment sont pris en compte les corrections effectuées sur les éléments de rémunération se rapportant à des périodes antérieures ?**

Lorsque l'élément de rémunération est versé à une date ou selon une périodicité qui ne résulte pas ou n'est pas conforme à un accord ou au contrat de travail, mais pour corriger une erreur relative au calcul de la paie d'une période antérieure et que cette erreur doit donner lieu à une correction du bulletin de salaire erroné, les cotisations sont calculées, comme pour les décisions de justice (cf. Q15), en tenant compte des règles d'assiette, de taux et de plafonnement en vigueur lors de la période de travail auxquels ces éléments de rémunération se rapportent.

*Exemple 1 : Un salarié est à temps partiel de 80 %. Par erreur, il a été rémunéré en mars 2018 sur la base d'un temps partiel à 50 %. En avril 2018, l'employeur rectifie l'erreur et établit un nouveau bulletin de salaire. Ce complément de rémunération est soumis aux règles d'assiette, de taux et de plafonnement en vigueur en mars 2018.*

Lorsque l'élément de rémunération est versé pour corriger une erreur relative au montant d'une prime relative à une période antérieure, les

	<p>cotisations sont calculées selon les règles d'assiette, de taux et de plafonnement applicables à la paie du mois au cours duquel ces éléments de rémunération ont été ou auraient dû versés.</p> <p><i>Exemple 2</i> : En janvier 2019, l'employeur verse le salaire de janvier 2019 et corrige le montant de la prime annuelle relative à l'année 2018 versée en application d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise en novembre 2018. Les règles d'assiette, de taux et de plafonnement applicables à cette correction sont celles en vigueur en novembre 2018.</p> <p>Afin de simplifier les déclarations sociales rectificatives, l'employeur peut apporter les modifications sur le mois de décembre de l'année dont la période d'activité fait l'objet d'une déclaration rectificative. Cette facilité permet à l'employeur de ne pas avoir à modifier, en raison de la régularisation progressive du plafond applicable, les déclarations opérées au titre des mois entre le mois d'activité faisant l'objet d'une rectification et la fin de l'année.</p> <p><i>Exemple 3</i> : En mai 2019, l'employeur procède à une correction du salaire qu'il a versé au titre de la période d'activité de septembre 2018. Il déclare cette correction dans la DSN émise au titre de mai 2019, en l'imputant soit sur la déclaration au titre de la période d'activité de septembre 2018, ou pour plus de facilité, sur celle de décembre 2018. Cette déclaration corrective conduit à appliquer à cette rémunération les règles d'assiette, de taux et de plafonnement en vigueur en décembre 2018.</p>
<p><b>Q14 : Comment sont pris en compte les éléments de rémunérations versés postérieurement lorsque plusieurs CDD se sont succédé ?</b></p>	<p>Dans cette situation il convient de distinguer les cas dans lesquels l'élément de rémunération est versé en vertu d'un accord ou du contrat de travail (Q12) du celui où l'élément versé aurait dû l'être sur une période de travail antérieure en vertu du droit applicable (Q13).</p> <p><i>Exemple 1</i> : Le salarié est dans l'effectif de l'entreprise. Le salarié a eu avec le même employeur un contrat A en novembre 2018 et un contrat B en février 2019. Le contrat de travail C, débuté en mai, est toujours en cours. Il reçoit en juin 2019 une prime annuelle versée habituellement en juin au titre du contrat de travail B. Les règles d'assiette, de taux et de plafonnement applicables sont celles en vigueur au moment du versement du salaire de juin 2019.</p> <p><i>Exemple 2</i> : Le même salarié reçoit un rappel de salaires au titre du contrat de travail B, ayant donné lieu à une rectification du bulletin de paie. Les règles d'assiette, de taux et de plafonnement applicables sont ceux en vigueur au moment de la dernière période de travail du contrat B.</p> <p><i>Exemple 3</i> : Le même salarié n'a pas eu le contrat C et n'est donc plus sous contrat au moment où il reçoit en juin 2019 une prime annuelle versée habituellement en juin au titre du contrat de travail B. Les règles d'assiette, de taux et de plafonnement applicables sont celles en vigueur au moment du versement du salaire de juin 2019.</p>

<p><b>Q15 : Comment sont pris en compte les rémunérations se rapportant à des périodes antérieures ordonnés sur décision de justice pour le calcul du plafond ?</b></p>	<p>Quelle que soit la situation du salarié (contrat en cours ou non) et celles des sommes en cause, les règles déterminant notamment les taux et plafonds applicables sont toujours celles qui étaient en vigueur lors de la période de travail donnant lieu au rappel ordonné par la décision de justice.</p> <p><i>Exemple : En janvier 2018, l'employeur verse en même temps que le salaire du mois, des rappels de salaires dus au titre des années 2015 et 2014 suite à une décision de justice. Pour le salaire du mois janvier 2018, les règles d'assiette, de taux et de plafonnement du mois de janvier 2018 doivent être appliqués. En revanche, pour les rappels de primes, les règles d'assiette, de taux et de plafonnement respectifs en vigueur au titre des années 2015 et 2014 doivent être appliquées.</i></p>
<p><b>Q16 : Quels sont les taux et plafond appliqués en cas de versement d'éléments de rémunération lorsque le contrat est suspendu ?</b></p>	<p>Les cotisations et contributions afférentes aux éléments de rémunération versés alors que le contrat est suspendu (congé parental par exemple) sont calculées selon les règles d'assiette, de taux et de plafonnement de la dernière période de travail, dès lors que cette dernière période intervient la même année civile que celle au cours de laquelle ils sont versés (<i>exemple 1</i>). Dans le cas contraire, il est admis que les cotisations soient calculées selon les règles d'assiette, de taux et de plafonnement applicables lors du versement de cet élément de rémunération (<i>exemple 2</i>).</p> <p><i>Exemple 1 : En juin 2019, l'employeur verse une prime à un salarié dont le contrat est suspendu depuis le mois de février 2019. Les règles d'assiette, de taux et de plafonnement applicables sont celles du mois de février 2019.</i></p> <p><i>Exemple 2 : En juin 2019, l'employeur verse une prime à un salarié dont le contrat est suspendu depuis le mois de novembre 2018. Les règles d'assiette, de taux et de plafonnement applicables sont celles du mois de juin 2019. Dans ce cas, il est fait application d'une valeur mensuelle du plafond entier.</i></p>
<p><b>Cas particuliers des entreprises qui versent les salaires après la période de travail au titre de laquelle ils sont dus</b></p>	
<p><b>Q17 : Quelle est l'incidence de la règle de rattachement à la période d'emploi pour les entreprises qui versent les salaires le mois suivant la période de travail qui a donné lieu à cette rémunération ?</b></p>	<p>Les entreprises qui versent les salaires le mois suivant la période de travail qui a donné lieu à cette rémunération sont tenues, comme les autres, d'appliquer à la paie due au titre du mois M et versée en mois M+1 l'ensemble des règles en vigueur au titre du mois M, notamment s'agissant de l'assiette, des niveaux de plafond.</p> <p><i>Exemple : Pour les cotisations calculées sur les rémunérations se rapportant à la période de travail de décembre 2017 et payées en janvier 2018, les règles d'assiette, de taux et de plafonnement applicables sont celles en vigueur en décembre 2017.</i></p>

<p><b>Q18 : Comment calculer et déclarer le plafond au titre de l'année 2017 pour les salaires versés après la période de travail au titre de laquelle ils sont dus?</b></p>	<p>Pour l'année 2017, les rémunérations versées de janvier 2017 à janvier 2018, correspondant aux périodes d'emploi de décembre 2016 à décembre 2017, seront soumises globalement à 13 plafonds mensuels calculés sur la base de leur valeur 2017.</p> <p>Les employeurs versant les rémunérations le mois suivant celui de la période d'emploi, doivent se conformer aux modalités déclaratives suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La DSN du mois principal déclaré « Novembre 2017 » déposée au plus tard le 15 décembre 2017 contiendra, sans changement, un bloc « bordereau de cotisation due » (S21.G00.22) et un ou plusieurs blocs « Base assujettie » (S21.G00.78) ayant pour période de rattachement « Décembre 2017 » (bases assujetties datées du mois civil de la date de versement de la paie).</li> <li>- La DSN du mois principal déclaré « Décembre 2017 » déposée au plus tard le 15 janvier 2018 contiendra un bloc « Bordereau de cotisation due (S21.G00.22) et un ou plusieurs blocs « Base assujettie » (S21.G00.78 qui devront également être datés de « Décembre 2017 » (bases assujetties datées de la période d'emploi, conformément aux décrets précités). Cette dernière période de rattachement sera acceptée par les organismes à titre exceptionnel.</li> <li>- En cas de régularisation concernant le mois principal déclaré de novembre 2017 ou celui de décembre 2017, la période de rattachement, tant au bloc « Bordereau de cotisation due » qu'au bloc « Base assujettie », sera celle de décembre 2017. Les régularisations au titre de salaires versés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018 ayant pour fait générateur la date de versement des salaires, auront pour période de rattachement celle au cours de laquelle la paie a été versée.</li> </ul>
<p><b>Q19 : Comment appliquer les plafonds d'exclusion d'assiette calculés annuellement pour tenir compte d'une année de 13 mois de cotisations (pour l'année 2017) ?</b></p>	<p>Les formules de calcul du plafond d'une exclusion d'assiette (épargne salariale, financement de la protection sociale complémentaire) exprimées par rapport au plafond de la sécurité sociale seront à adapter pour les employeurs versant les avantages en tenant compte des 13 périodes de rattachement de l'exercice 2017 (correspondant aux salaires versés de janvier 2017 à janvier 2018).</p>
<p><b>Q20 : Comment appliquer les réductions de cotisations et contributions sociales, calculées annuellement, pour tenir compte d'une année de 13 mois de cotisations (pour l'année 2017) ?</b></p>	<p>Les formules de calcul de la réduction générale des cotisations sociales (art. L. 241-13 du code de la sécurité sociale) et de la baisse du taux de la cotisation d'allocations familiales (art. L. 241-6-1) seront à adapter pour les employeurs versant les salaires au cours d'un mois différent de celui donnant lieu à rémunération afin de tenir compte du fait que l'exercice 2017 comprend 13 rémunérations (correspondant aux salaires versés de janvier 2017 à janvier 2018). Deux modalités sont possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Soit le rattachement complet à 2017 pour le calcul des allègements généraux et de la réduction du taux de cotisation des</li> </ul>

	<p>allocations familiales. Cette modalité conduit à calculer les exonérations sur 13 mois au lieu de 12. Les formules de calcul de ces dispositifs sont donc adaptées pour 2017 afin de tenir compte des 13 périodes de rattachement de l'année 2017.</p> <p>- Soit le rattachement aux exonérations de l'année 2018. Dans ce cas le mois de décembre 2017 pourra également être rattaché à 2018, pour le calcul des allègements généraux. Dans ce cas, la réduction générale sera calculée selon les règles de calcul de l'année 2018 y compris en ce qui concerne donc les allègements afférents aux salaires dus au titre de décembre 2017.</p> <p>En revanche dans tous les cas, à partir de 2019, les rémunérations de décembre 2019 versées en janvier 2020 seront retenues dans le calcul des allègements généraux au titre de l'année 2019.</p> <p><i><u>Exemple 1</u>: Pour un salarié présent à temps plein du 1<sup>er</sup> décembre 2017 au 31 décembre 2018, la réduction générale sera calculée en tenant compte de la rémunération afférente aux 13 mois, le smic annuel sera établi sur la base de 13 fois 35h x 52/12 ou 13 x 151,67h.</i></p> <p><i><u>Exemple 2</u>: Pour le calcul de la réduction du taux de la cotisation d'allocations familiales, il convient de tenir compte de la rémunération afférente aux 13 mois et de rapporter cette rémunération à 13 SMIC mensuels.</i></p>
<p><b>Q21 : À quel moment les cotisations calculées sur les rémunérations de décembre 2017, pour les entreprises de moins de 11 salariés, versées en janvier doivent-elles être payées ?</b></p>	<p>Les cotisations afférentes aux rémunérations se rapportant à la période d'activité de décembre 2017, doivent être déclarées et versées selon les dispositions en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Les cotisations seront exigibles le 15 janvier 2018. Il n'y a donc pas de changement.</p>