

## RÉMUNÉRATIONS DES DIRIGEANTS

### PRÉSIDENTS DIRECTEURS GÉNÉRAUX ET DIRECTEURS GÉNÉRAUX DE SA

Un président-directeur général ou un directeur général d'une société anonyme étant obligatoirement assujéti au régime général de la Sécurité sociale, les rémunérations qui leur sont versées par la société en raison de leurs fonctions sont incluses dans l'assiette de cotisations y compris les jetons de présence.

*Cass. soc. 17 novembre 1994 - SA Jean MESSIN c/ URSSAF de Paris*

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

Ainsi, sont considérés comme rémunération versée dans le cadre des fonctions de PDG et de ce fait soumis à cotisation, les honoraires versés à un dirigeant dans le cadre d'un contrat de prestation de services dès lors que la société ne rapporte pas la preuve qu'ils ont été versés en tant que travailleur indépendant ou libéral et non en raison des fonctions de PDG.

*Cass. Civ. 2<sup>e</sup> 15 novembre 2005 - Sté EVI c/ URSSAF des Alpes-Maritimes et a.*

### Administrateurs

À l'opposé, les jetons de présence, versés à un administrateur de société anonyme occupant également un emploi salarié dans la société, sont exclus de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, dès lors qu'ils ne rémunèrent que l'activité non salariée du mandataire social.

*Cass. soc. 19 octobre 1995 - URSSAF de Lons Le Saunier c/ Sté Prost Boucle*

### Forfait social

Les rémunérations visées aux articles L. 225-44 et L. 225-85 du Code de commerce perçues par les administrateurs et membres des conseils de surveillance des sociétés anonymes et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme sont soumises au forfait social au taux de **20 %**.

*Lettre circulaire ACOSS n° 2010-12 du 21 janvier 2010*

Sont donc notamment assujettis :

- les jetons de présence versés aux administrateurs du conseil d'administration et aux membres du conseil de surveillance, qu'il s'agisse de personnes physiques ou de personnes morales ;
- les rémunérations exceptionnelles versées par le conseil d'administration ou par le conseil de surveillance pour les missions et mandats confiés à des administrateurs. **Il en va ainsi même lorsque les jetons de présence sont perçus par l'intermédiaire d'un tiers.** En effet, en vertu de l'article L. 137-15 du Code de la Sécurité sociale, les jetons de présence sont soumis au forfait social. Peu importe, à cet égard, qu'ils soient directement perçus par les administrateurs ou par l'intermédiaire d'un tiers.

*Cass. 2<sup>e</sup> civ., 13 oct. 2022, n° 21-11.754*

À l'inverse, les jetons de présence alloués aux administrateurs assurant également les fonctions de président du conseil d'administration, directeurs généraux ou directeurs généraux délégués sont assujettis à cotisations de Sécurité sociale. Elles n'entrent par conséquent pas dans le champ d'application du forfait social.

## AVANCE EN COMPTE-COURANT

L'avantage en espèces que constitue l'avance en compte courant dont le gérant à la libre disposition est soumis à cotisations sociales, peu importe que le montant de cette avance soit ensuite réduit par des versements au crédit du compte.

*Cass. civ. 2<sup>e</sup> - 10 mai 2005*

## BONS DE SOUSCRIPTION D'ACTION

### Définition

Les bons de souscription d'actions (BSA) permettent à leurs porteurs d'acheter des actions de la société à un prix défini à l'avance. Lorsqu'ils sont proposés en contrepartie ou à l'occasion du travail et à des conditions préférentielles, les bons de souscription d'actions constituent un avantage qui entre dans l'assiette des cotisations.

*Chambre civile 2<sup>e</sup> Cour de cassation 4/4/2019 Société du groupe Lucien Barrière C/Urssaf d'Ile-de-France  
Plafonds des mandataires sociaux*

## PLAFONDS DES MANDATAIRE SOCIAUX

### Cas de réduction du plafond

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. (Calcul du prorata en calendaires)

Si des fonctions sont régulièrement et simultanément exercées auprès de plusieurs employeurs distincts, le plafond peut également être réparti entre les différents employeurs en fonction des rémunérations globales versées.

### Exemple

*Un mandataire perçoit 8 000 € dans une première filiale (A) et 6 000 € dans une filiale (B). Son plafond sur la filiale A sera de  $8\,000 / 14\,000 \times 3\,925$  € soit 2 242,86 €.*

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, 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.*

## APPRENTIS

### RÉGIME SOCIAL

#### Employeurs occupant plus de 10 salariés

##### *Contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> mars 2025 (1<sup>er</sup> jour d'exécution du contrat)*

##### *Cotisations salariales*

Les salariés sont exonérés des cotisations salariales d'origine légale dans la limite de **79 %** du SMIC en vigueur au cours du mois considéré.

*Articles L. 6243-2 et D. 6243-5 du Code du travail*

Les apprentis sont par ailleurs exonérés de CSG/CRDS quelque soit le montant de leur rémunération.

Les employeurs d'apprentis cotisent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 dans les conditions de droit commun. Ils ne bénéficient, par conséquent, plus des exonérations de cotisations patronales mais bénéficient par ailleurs de l'ensemble des réductions de charges patronales. (réduction générale de cotisation, baisse des cotisations patronales maladie et allocations familiales).

##### *Contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025*

- Les salariés sont exonérés des cotisations salariales d'origine légale dans la limite de 50 % du SMIC.
- La CSG/CRDS sont dues sur la partie soumise à cotisation après abattement de 1,75 %.
- Les contributions patronales mutuelle, prévoyance et retraite supplémentaires sont assujetties à CSG/CRDS uniquement en cas de dépassement du seuil d'exonération de 50 %.
- La taxe sur salaire est due sur la partie assujettie à CSG/CRDS sans application de l'abattement.

L'exonération de 50 % ne s'applique ni sur la cotisation APEC (qui est due si l'apprenti est cadre), ni sur les contributions de protection sociale complémentaire (prévoyance, frais de santé, etc.).

### Apprentis - Régime fiscal

Les revenus versés aux apprentis sont exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du SMIC. Cette disposition est applicable aux apprentis personnellement imposables ou au contribuable qui l'a à sa charge.

*Article 81 bis du Code général des impôts*

### Aide à l'embauche pour un contrat d'apprentissage

Une aide est accordée aux employeurs qui recrutent des apprentis. Son montant varie selon la date d'embauche.

#### *Embauche au 1<sup>er</sup> janvier 2023*

À partir de 2023, une nouvelle aide est instaurée. Son montant est égal à **6 000 €**.

Cette aide est réduite, à compter de janvier 2025, à 5 000 € ou 2 000 € pour les entreprises de plus de 250 salariés.

### Conditions

3 conditions doivent être remplies :

- Le contrat doit être un **contrat d'apprentissage**.

- L'apprenti doit préparer un **diplôme** ou un titre à finalité professionnelle inférieur ou égal au **niveau 7** du cadre national des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur...).

### Attention

Pour les entreprises de plus de 250 salariés, l'une des deux conditions supplémentaires suivantes doit être remplies :

- Soit atteindre au moins **5 %** de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre 2024. Ce taux de **5 %** est égal au rapport entre les effectifs relevant des contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise.
- Ou Atteindre au moins **3 %** d'alternants (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) et avoir connu une progression de **10 %** d'alternants au 31 décembre 2024, comparativement à l'effectif salarié annuel relevant de ces catégories (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) au 31 décembre 2023.

### Montant de l'aide

Le montant de l'aide s'élève à **5 000 €** ou **2 000 €** selon l'effectif de l'entreprise..

Elle est octroyée uniquement pour la 1<sup>re</sup> année du contrat.

### Formalités

L'embauche de l' apprenti doit être déclarée.

Le contrat d'apprentissage doit être envoyé à l'opérateur de compétence (OPCO) . Selon l'OPCO, le dépôt se fait soit en ligne via un site internet, soit par courrier.

### Versement de l'aide

Le versement de l'aide est automatique, mensuel, avant le paiement du salaire.

Une fois l'enregistrement du contrat et l'envoi de la DSN mensuelle effectuée, l'employeur doit signaler la présence du salarié concerné sur la plateforme SYLAé.

Chaque mois, l'Agence de services et de paiement (ASP) envoie un avis de paiement à l'employeur, consultable sur cette même plateforme SYLAé.

## ARTISTES DU SPECTACLE : TEXTES

- Ordonnance 2003/1059 du 6 novembre 2003 - JO du 8 novembre 2003 ;
- Décret n° 2003/1371 du 31 décembre 2003 - JO du 1<sup>er</sup> janvier 2004 ;
- Arrêté du 14 janvier 2004 - JO du 27 janvier 2004 ;
- Circulaire DSS du 16 mars 2004.

Les entrepreneurs occasionnels de spectacle vivant ont l'obligation de souscrire une déclaration unique et simplifiée afin de satisfaire aux obligations sociales et fiscales relatives à l'embauche et l'emploi d'artistes du spectacle vivant dans le cadre du GUSO.

### Guichet Unique du Spectacle Occasionnel (GUSO)

Le guichet unique du spectacle occasionnel est un dispositif gratuit et obligatoire pour tous les organisateurs de spectacles. Il permet aux organisateurs occasionnels de spectacles vivants, de se libérer, en une seule formalité, de l'ensemble de leurs obligations liées à l'embauche et à l'emploi, sous CDD, d'artistes et de techniciens du spectacle. Les formalités sont effectuées auprès d'un seul organisme. Le "GUSO" permet également le paiement de l'ensemble des cotisations et contributions sociales dues à ce titre. Le GUSO concerne les organisateurs de spectacles vivants dès lors que le spectacle ne constitue pas leur activité principale ou leur objet, quel que soit ce nombre.

## COTISATIONS D'ASSURANCES SOCIALES

---

### ASSURANCE MALADIE, MATERNITÉ, INVALIDITÉ, DÉCÈS

#### REVENUS DES SALARIÉS

Le financement de l'assurance maladie s'effectue par :

- une cotisation patronale de **13,00 %** (ou **7 %** lorsque la rémunération est inférieure à **2,5 SMIC**) ;
- une cotisation salariale de **0,00 %** pour les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Avant cette date, le taux était fixé à **0,75 %**.

*Articles L. 131-7-1 et D. 242-3 du Code de la Sécurité sociale*

#### Exceptions

##### **Salariés domiciliés fiscalement hors de France**

Les personnes domiciliées fiscalement à l'étranger et qui relèvent, à titre obligatoire, d'un régime français de Sécurité sociale cotisent au taux de **5,50 %**.

*Décret n° 2018-162 du 6 mars 2018*

*Article D. 242-3 du Code de la Sécurité sociale*

Sont visés par cette exception, les salariés qui ne sont pas assujettis à la CSG (Contribution Sociale Généralisée) du fait de leur domiciliation fiscale à l'étranger et qui :

- travaillent en France et relèvent, à titre obligatoire, d'un régime français d'assurance maladie ;

##### **Exemple**

- *salariés frontaliers travaillant en France (sous réserve des conventions internationales) ;*
- *certaines salariés d'organisations internationales ayant leur siège ou leur bureau en France ;*
- *ou travaillent à l'étranger et sont détachés d'un régime français de Sécurité sociale.*

*Article L. 761-1 ou L. 761-2 du Code de la Sécurité sociale - Circulaire DSS/SDF GSS/5B/97-833 du 31 décembre 1997*

Cette cotisation porte sur l'intégralité de la rémunération du salarié. Elle finance les prestations versées par la Sécurité sociale au titre de la maladie, de la maternité, de l'invalidité ou du décès.

##### **Salariés exerçant une activité en France et à l'étranger**

Les personnes qui exercent une activité professionnelle à la fois en France et à l'étranger et qui sont affiliées à un régime français d'assurance maladie, sont redevables de la cotisation d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès au taux particulier de **5,50 %**.

Ce taux porte sur la partie de revenus non imposables en France.

Les personnes résidant en France et exerçant des activités professionnelles en France et à l'étranger ne sont imposables en France que sur leurs seuls revenus perçus en France.

Les taux de cotisations applicables sont de **5,50 %** pour les revenus salariés.

### Salariés travaillant dans les départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle

L'article D. 242-20 du Code de la Sécurité sociale fixe une cotisation supplémentaire d'assurance maladie à la charge des salariés. Cette cotisation supplémentaire correspond aux avantages particuliers applicables aux assurés des départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle.

La cotisation supplémentaire a été fixée à **1,30 %** pour les rémunérations versées depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2022**.

Sont concernés :

- les salariés exerçant une activité dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, quel que soit le lieu d'implantation du siège de l'entreprise ;
- les salariés d'un établissement implanté dans ces départements qui exercent une activité itinérante dans d'autres départements.

*Lettre Circulaire n° 2012 - 0000081 du 23 juillet 2012*

### Réduction sur la cotisation patronale d'assurance maladie

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les employeurs éligibles à la réduction générale de cotisation (anciennement réduction Fillon) bénéficient d'un taux réduit de cotisation patronale d'assurance maladie pour les salariés dont la rémunération ne dépassait pas **2,5 SMIC** sur l'année (– **6** points dans le cas général, – **4,2** points pour les artistes du spectacle).

L'ensemble des codes types de personnel (CTP) comprenant le taux maladie est mis à jour au 1<sup>er</sup> janvier 2019 en tenant compte du taux réduit.

Par exemple, dans le CTP 100, la cotisation sera prise en compte pour un taux de **7 %**.

Le complément de cotisation maladie à déclarer pour les rémunérations supérieures à **2,5 SMIC** et pour les employeurs non éligibles à la réduction devra être déclaré sur les CTP suivants :

- CTP 635 à **6 %** pour le cas général ;
- CTP 636 à **4,2 %** pour le complément de cotisation maladie à taux réduit des artistes.

Le CTP 637 sera à disposition pour permettre la déduction de cotisations versées en trop, en cas de franchissement du seuil de rémunération de **2,5 SMIC** à la baisse.

### Nouveauté 2025

En 2025, les règles concernant la réduction de la cotisation maladie restent globalement identiques à 2024 avec toutefois une modification du seuil appliqué.

En effet, en 2025, pour les salariés dont la rémunération annuelle est inférieure ou égale à 2,25 fois le SMIC applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2025, le taux de la cotisation d'assurance maladie est réduit de 6 points, de 13 % à 7 %.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, le seuil est par conséquent fixé à 48 648,60€ annuel soit 4 054,05 € par mois. Jusqu'au 31/12/2024, le seuil était fixé à 2,50 SMIC (Smic applicable au 31/12/2023), soit  $2,50 \times 11,52 \times 151,67 = 4\,368,10$  € soit 52 417,15 € par an.

### Mesure de tolérance sur 2025

Le nouveau seuil d'exonération pour 2025 a été transmis tardivement aux entreprises compte tenu de l'adoption au mois de février de la loi de financement de la Sécurité sociale et de son décret d'application.

*Décret n° 2025-318 du 4 avril 2025, JO du 6*

Compte tenu de l'application de ce nouveau seuil au premier janvier 2025, des mesures de tolérances ont été prises par l'administration.

Par **tolérance**, l'administration considère qu'il n'y a pas lieu de revenir sur les payes des salariés dont le contrat de travail a pris fin avant le 1<sup>er</sup> mars 2025.

Pour ces anciens salariés, il est donc possible d'en rester aux anciens plafonds plus favorables de 2,5 et 3,5 SMIC en valeur 31.12.2023 (actualité BOSS du 10 avril 2025 ; BOSS, Allègements généraux, § 10, 01/01/2025).

## COTISATIONS ALLOCATIONS FAMILIALES

---

### GÉNÉRALITÉS

Les allocations familiales sont financées :

- par une partie de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) : **1,10 %** ;
- par une cotisation patronale dont le taux est fixé à **5,25 %** du salaire brut.

Le taux de la cotisation d'allocations familiales est en principe fixé à **5,25 %** pour l'ensemble des salariés. Il est cependant réduit de **1,8** point (soit un taux de **3,45 %**) pour les salariés :

- dont l'employeur entre dans le champ d'application de la réduction générale des cotisations et contributions patronales ;
- et dont les rémunérations ou gains n'excèdent pas **3,5** fois le Smic sur l'année (**73 382,40 €** sur 2025). La valeur du SMIC à prendre en compte était celle en vigueur en décembre 2023 (11,52 € de l'heure).

### NOUVEAUTÉ 2025

En 2025, les règles concernant la réduction de la cotisation allocation familiale reste globalement identiques à 2024 avec toutefois une modification du seuil appliqué.

En effet, en 2025, pour les salariés dont la rémunération annuelle est inférieure ou égale à 3,30 fois le SMIC applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2025, le taux de la cotisation d'allocation familiale baisse de 1,80 points, soit de 5,25 % à 3,45 %.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, le seuil est par conséquent fixé à 71 351,28 € annuel soit 5 945,94 € par mois.

Jusqu'au 31/12/2024, le seuil était fixé à 3,50 SMIC (Smic applicable au 31/12/2023), soit  $3,50 \times 11,52 \times 151,67 = 6\,115,20$  € € soit 73 382,40 € par an.

Les règles de fixation du SMIC sont les mêmes que celles régissant la réduction de cotisation maladie.

### Mesure de tolérance sur 2025

Le nouveau seuil d'exonération pour 2025 a été transmis tardivement aux entreprises compte tenu de l'adoption au mois de février de la loi de financement de la sécurité sociale et de son décret d'application.

*Décret n° 2025-318 du 4 avril 2025, JO du 6*

Compte tenu de l'application de ce nouveau seuil au premier janvier 2025, des mesures de tolérances ont été prises par l'administration.

Par tolérance, l'administration considère qu'il n'y a pas lieu de revenir sur les payes des salariés dont le contrat de travail a pris fin avant le 1<sup>er</sup> mars 2025. Pour ces anciens salariés, il est donc possible d'en rester aux anciens plafonds plus favorables de 2,5 et 3,5 SMIC en valeur 31.12.2023 (actualité BOSS du 10 avril 2025 ; BOSS, Allègements généraux, § 10, 01/01/2025).

### DÉCLARATION

Pour les déclarations, le taux d'allocations familiales est systématiquement scindé en deux. La partie correspondant au taux réduit (**3,45 %**), commune à toutes les situations, est déclarée lors de chaque échéance de cotisations, au moyen du code type de personnel **100**.

Pour les salariés dont la rémunération excède **3,5** SMIC, la baisse du taux de la cotisation d'allocations familiales ne s'applique pas. En conséquence, la totalité de leur rémunération doit être déclarée sur une ligne supplémentaire CTP 430 "COMPLEMENT COTISATION AF" au taux de **1,80 %**.

Un code type de personnel de régularisation négative 437 permet de déduire un trop versé de cotisations « Allocations familiales » en fonction de la rémunération.

Sur les quatre premiers mois de 2025, le salarié est à temps plein sans absence au cours de la période et pour une entreprise à 35 h qui rémunère ses salariés sur la base de 151 h 67.

Mois	Salaires	Cumuls de salaires	Cumul du seuil	CTP 100 (taux 3,45 %)	CTP 430 (plus 1,80 %)	CTP 437
Janvier	8 000	8 000	5 945,95	8 000	8 000	-
Février	4 000	12 000	11 892,02	4 000	4 000	-
Mars	4 000	16 000	17,838,09	4 000	-	12 000
Avril	8 000	24 000	23 784,17	8 000	24 000	-

Pour les salariés dont le cumul des rémunérations passe sous le seuil de 3,30 SMIC, une ligne supplémentaire CTP 437 "DEDUCTION AF TAUX REDUIT" doit être utilisée afin de déduire le montant de cotisations trop versées. À noter que dans certains cas, les CTP 430 et CTP 437 peuvent être présents simultanément sur une même déclaration.

### CUMULS POSSIBLES

Le taux réduit de cotisations d'allocations familiales est, dans le cas général, cumulable avec les dispositifs d'exonération totale ou partielle de cotisations et contributions patronales, de taux spécifiques d'assiette ou de montants forfaitaires de cotisations avec le taux réduit de cotisations d'allocations familiales.

#### Exemple

Un employeur pourra ainsi cumuler à titre d'exemple pour les mêmes salariés le taux réduit de cotisations d'allocations familiales avec le bénéfice de l'exonération en faveur des zones franches urbaines.



## TABLEAU RÉCAPITULATIF DES CHARGES SOCIALES

### CHARGES DE SÉCURITÉ SOCIALE EN VIGUEUR AU 1<sup>ER</sup> MAI 2025

Cotisations	Cotisations employeurs		Cotisations salariés	
	Sur salaire plafonné	Sur totalité du salaire	Sur salaire plafonné	Sur totalité du salaire
<b>Maladie, maternité, invalidité, décès</b>				
Départements autres qu'Alsace-Moselle		13,00 % ou 7 %		0,00 %
Départements d'Alsace-Moselle		13,00 % ou 7 %		1,30 %
Personnes non domiciliées en France <sup>(5)</sup>		13,00 % ou 7 %		5,50 %
Contribution patronale de solidarité autonomie		0,30 %		
<b>Accidents du travail</b>		Variable		
<b>CSG</b>				
Prélèvement fiscal sur base salaire brut – 1,75 % <sup>(3)</sup>				9,20 %
dont 6,80 % déductibles de l'IR				
<b>CRDS</b>				
Prélèvement fiscal sur base salaire brut – 1,75 % <sup>(3)</sup>				0,50 %
<b>Vieillesse</b>	8,55 %	2,02 %	6,90 %	0,40 %
<b>Allocations familiales</b>		5,25 % ou 3,45 %		

### MONTANTS

#### Du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2025

Tranche **A** : 0 à 3 925 €

Tranche **B** : de 3 926 € à 15 700 €.

Tranche **2** : de 3 926 € à 31 400 €.

AUTRES CHARGES EN VIGUEUR AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2025

Cotisations	Cotisations employeurs		Cotisations salariés	
	Salaire plafonné (T1 ou TA)	Part supérieure	Salaire plafonné (T1 ou TA)	Part supérieure
<b>Cotisations logement (FNAL)</b> - entreprise de moins de 50 salariés	0,10 %			
- entreprises de 50 salariés ou plus	0,50 %	0,50 % <sup>(1)</sup>		
<b>Versement mobilité</b> - entreprise de 11 salariés et plus		Variable		
<b>Forfait social</b> <sup>(2)</sup>	Assiette <sup>(3)</sup>	8 %, 16 % ou 20,00 %		
<b>France Travail</b> <sup>(6)</sup>	4,00 %	4,00 % (tranche B)	0,00 %	0,00 % (tranche B)
<b>Association pour la Gestion des Créances des Salariés (AGS)</b>	0,25 %	0,25 % (tranche B)		
<b>Retraite complémentaire AGIRC/ARRCO (AG2R)</b> - minimum (répartition 60 %/40 %) taux d'appel 127 %	4,72 % dans la limite de la T1		3,15 % dans la limite de la T1	
- taux sur la base d'une répartition 60 %/40 %	12,95 % dans la limite de la T2		8,64 % dans la limite de la T2	
<b>Retraite complémentaire des cadres</b> Prévoyance (minimum)	1,50 %			
<b>CEG (Contribution d'équilibre générale)</b>	1,29 %	1,62 % (tranche T2)	0,86 %	1,08 % (tranche T2)
<b>APEC (cadres)</b>	0,036 %	0,036 % (tranche B)	0,024 %	0,024 % (tranche B)
<b>Contribution d'équilibre technique (CET)</b> <sup>(4)</sup>	0,21 %	De 0 à la limite de la tranche 2	0,14 %	De 0 à la limite de la tranche 2

<sup>(1)</sup> Cotisation supplémentaire au FNAL : les entreprises qui, en raison de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre de 2008, 2009, 2010, ou 2011, 20 salariés, sont exonérées pendant 3 ans de la cotisation supplémentaire au FNAL. Le taux de cette cotisation supplémentaire est de 0,10 % la quatrième année, 0,20 % la cinquième, et 0,30 % la sixième année.

<sup>(2)</sup> Forfait portant sur les cotisations patronales de retraite supplémentaire, l'intéressement, la participation, l'abondement aux PEE et/ou aux PERCO. Les cotisations patronales de mutuelle et prévoyance sont également assujetties au taux de 8 %.

<sup>(3)</sup> L'abattement de 1,75 % au titre des frais professionnels est applicable aux revenus limités à 4 PASS. Cet abattement n'est pas applicable sur certains éléments compris dans l'assiette (exemple : intéressement, participation, cotisations patronales de mutuelle et de prévoyance).

<sup>(4)</sup> La contribution d'équilibre technique est due pour les salariés dont la rémunération dépasse le plafond de Sécurité sociale.

<sup>(5)</sup> Les salariés non-résidents fiscalement ont une cotisation maladie salariale de 5,50% (car pas de CSG)

<sup>(6)</sup> Le taux était fixé à 4,05 % jusqu'au 30/04/2025.

## TABLEAU RÉCAPITULATIF DES CHARGES SOCIALE ET FISCALE SUR SALAIRES

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES : TAUX APPLICABLES AU 1<sup>ER</sup> MAI 2025

	Employeur	Salarié	Tranches de revenus	Remarques
CSG dont 5,10 % déductibles de l'IRPP	-	9,20 %	98,25 % de la totalité du salaire (sauf pour la partie excédant 4 PSS)	La CSG et la CRDS sont également dues sur les contributions patronales de retraite supplémentaire, du mutuelle et prévoyance complémentaire depuis février 1996.
CRDS	-	0,50 %	98,25 % de la totalité du salaire (sauf pour la partie excédant 4PSS)	
<b>Sécurité sociale : maladie, maternité, invalidité, décès</b>	-	-		
Alsace-Moselle	7 % ou 13,00 %	1,30 % <sup>(6)</sup>	Totalité du salaire	Depuis le 1 <sup>er</sup> mars 2003
Autres départements <sup>(2)</sup>	7 % ou 13,00 %	0,00 %	Totalité du salaire	
Non résidents actifs	7 % ou 13,00 %	5,50 %	Totalité du salaire	
Allocations familiales <sup>(1)</sup>	3,45 % ou 5,25 %	-	Totalité du salaire	
Accidents du travail	Variable	-	Totalité du salaire	
Vieillesse	8,55 %	6,90 %	Tranche A	De 0 à 3 925 €
Vieillesse	2,02 %	0,40 %	Totalité du salaire	
Contribution patronale de solidarité autonomie	0,30 %	-	Totalité du salaire	Depuis le 1 <sup>er</sup> juillet 2004
Cotisation FNAL <sup>(3)</sup>	0,10 %	-	Tranche A	De 0 à 3 925 €, entreprises de moins de 50 salariés <sup>(5)</sup>
Cotisation FNAL <sup>(3)</sup>	0,50 %	-	Totalité du salaire	Entreprises de 50 salariés et plus <sup>(5)</sup>
Assurance chômage <sup>(4)</sup>	4,00 %	0 %	Tranche A	De 0 à 3 925 €
Assurance chômage	4,00 % <sup>(7)</sup>	0 %	Tranche B	De 3 926 € à 15 700 €

	Employeur	Salarié	Tranches de revenus	Remarques
CEG	1,29 %	0,86 %	Tranche 1	De 0 à 3 925 €
CEG	1,62 %	1,08 %	Tranche B (ou T2)	De 3 926 à 15 700 €
AGS ou FNGS	0,25 %	-	Tranche A + Tranche B	De 0 à 15 700 €
APEC	0,036 %	0,024 %	Tranche A + Tranche B	De 0 à 15 700 €
<b>Retraite complémentaire</b>				
AGIRC-ARRCO T1	4,72 %	3,15 %	Tranche 1	De 0 à 3 925 €
AGIRC-ARRCO T2	12,95 %	8,64 %	Au-delà de tranche A, limite 3 plafonds	De 3 926 € à 31 400 € (répartition 60 % employeur - 40 % salarié)
Cadres prévoyance minimum	1,50 %	-	Tranche A	
Contribution exceptionnelle et temporaire (affiliés AGIRC)	0,21 %	0,14 %	T1 + T2	de 0 à 31 400 €

<sup>(1)</sup> Le taux de la cotisation allocation familiale dépend du niveau de rémunération du salarié : 3,45 % lorsque le niveau de rémunération est inférieur ou égal à 3,30 SMIC ; 5,25 % dans les autres cas. Le SMIC pris en compte est celui en vigueur en janvier de l'année.

<sup>(2)</sup> Le taux de la cotisation patronale maladie dépend du niveau de rémunération du salarié : 7 % si la rémunération est inférieure ou égale à 2,25 SMIC ; 13 % dans les autres cas. Le SMIC pris en compte est celui en janvier de l'année.

<sup>(3)</sup> Cotisation au FNAL : 0,50 % sur la totalité du salaire : entreprises de 50 salariés ou plus.

Le taux est de 0,10 % pour les entreprises de moins de 50 salariés.

<sup>(4)</sup> Le taux de cotisation (part employeur) est fixé à 4,00 % depuis le 1<sup>er</sup> mai 2025. Il était de 4,05 % jusqu'en avril 2025.

<sup>(5)</sup> 50 salariés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

<sup>(6)</sup> 1,30 % à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

<sup>(7)</sup> Application du bonus malus dans certains secteurs d'activité à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 (entreprises de plus de 11 salariés).

## DEMANDE DE DÉLAIS DE PAIEMENT

### CONDITIONS PRÉALABLES

L'octroi de délai de paiement est subordonné :

- à la justification de garanties (aval personnel des dirigeants de la société - caution bancaire) ;
- au paiement des cotisations salariales. L'employeur qui sollicite l'URSSAF ou la CGSS pour obtenir des délais de paiement doit s'engager à régulariser, s'il ne l'a déjà fait, le reversement de la part salariale dès que possible et au plus tard dans le mois qui suit l'échéance impayée.

*Article R. 243-21 du Code de la Sécurité sociale*

### DÉCIDEUR

Le Directeur de l'URSSAF a compétence exclusive pour décider du sursis jusqu'à un certain montant.

L'octroi du sursis à poursuite ne modifie pas la date d'exigibilité des cotisations et ne suspend donc pas le cours de majorations de retard.

*Cass. soc. 17 décembre 1980 - DRASS de Nancy c/ Art et Fonderie*

Par contre, les juridictions de Sécurité sociale ne peuvent, sur le fondement de l'article 1244-1 du Code civil, accorder des délais de paiement sauf le cas de force majeure.

*Cass. soc. 5 janvier 1995 - CANCAVA c/ Sautier*

*Cass. soc. 3 avril 1997*

### Délai de traitement des demandes

La branche recouvrement de l'URSSAF et ou de la CGSS doit s'engager à répondre dans un délai de **3** jours ouvrables à toute demande de délai de paiement formulée par courriel, lorsque cette demande comporte les éléments nécessaires à son instruction. Un délai de **5** jours peut être fixé pour les demandes par téléphone.

Le cotisant doit fournir les informations suivantes :

- l'origine de ses difficultés financières et le contexte de sa demande ;
- les actions mises en œuvre à court terme pour rétablir sa situation ainsi qu'une estimation de la durée qui paraît nécessaire pour atteindre cet objectif.

Si compte tenu de son importance, l'instruction de la demande de délais ne peut être opérée en l'état des informations fournies, les URSSAF et les CGSS doivent contacter l'entreprise dans les délais précédemment indiqués. L'URSSAF ou la CGSS indique les éléments complémentaires qu'elle sollicite pour s'assurer de la situation de l'entreprise et du respect du plan. Elles précisent dans quels délais elle communique sa réponse après que l'entreprise aura fourni les nouveaux éléments réclamés. Ce dernier délai ne peut dépasser **10** jours ouvrables.

*Circulaire DSS/5C/2009/83 du 23 mars 2009*

## MODÈLE DE DEMANDE DE DÉLAIS

Monsieur le Directeur de l'URSSAF de .....,

Je vous adresse, ci-joint, le bordereau récapitulatif des cotisations du mois de ..... (ou du trimestre du .....).

Je joins à cet envoi le paiement des cotisations salariales d'un montant de.....

Je sollicite pour le paiement du solde des cotisations patronales un délai de ..... (un à trois mois).

Le retard est lié (exposer le motif du recours amiable).....

Je prends l'engagement de recommencer dès le mois (le trimestre) prochain le paiement des cotisations à la date de leur exigibilité et me tiens à votre disposition pour vous fournir les garanties que vous souhaitez.

Dans cette attente, je vous prie de trouver, ci-joint, le premier versement conforme à mes propositions d'un montant de.....

## PÉRIODES DE CONGÉS PAYÉS

Les entreprises qui ferment pendant la période des congés payés peuvent différer le versement intégral des cotisations jusqu'à la date de réouverture, sous réserve que l'organisme de recouvrement soit préalablement informé.

Les délais de paiement éventuellement accordés ne le sont que sur examen de chaque cas particulier.

L'employeur devra en tout état de cause verser un acompte provisionnel.

## Remise des majorations et des pénalités de retard

Par dérogation aux dispositions de l'article R. 243-20 du Code de la Sécurité sociale, l'employeur dont l'entreprise fait l'objet d'un examen par la commission départementale des chefs des services financiers et des représentants des organismes de Sécurité sociale dans le cadre d'une reprise ou d'une restructuration financière peut bénéficier de la remise intégrale ou partielle des majorations et pénalités restant dues, dans les conditions suivantes :

- la demande de remise est recevable même si les cotisations patronales n'ont pas été intégralement réglées. La décision du directeur de l'organisme de recouvrement ou de la commission de recours amiable accordant une remise peut être prise avant le paiement desdites cotisations ; toutefois, cette remise ne sera acquise qu'après leur paiement ;
- le paiement des cotisations s'effectue dans les conditions fixées par le plan d'apurement adopté par la commission départementale des chefs des services financiers et des représentants des organismes de Sécurité sociale pour l'examen de la situation des débiteurs retardataires ou, le cas échéant, par anticipation sur l'exécution de ce plan.

S'agissant des majorations de retard, lorsqu'il s'agit de cotisants n'ayant auparavant pas connu de problème de recouvrement, les URSSAF et les CGSS peuvent intégrer la majoration de **5 %** dans la dernière échéance du plan d'étalement des paiements et informer l'employeur au moment de la conclusion de l'accord, sur les conditions de remise de cette majoration.

## DEMANDE DE DÉLAIS DE PAIEMENT

### CONDITIONS PRÉALABLES

L'octroi de délai de paiement est subordonné :

- à la justification de garanties (aval personnel des dirigeants de la société - caution bancaire) ;
- au paiement préalable des cotisations salariales.

*Article R. 243-21 du Code de la Sécurité sociale*

Le Directeur de l'URSSAF a compétence exclusive pour décider du sursis jusqu'à un certain montant.

L'octroi du sursis à poursuite ne modifie pas la date d'exigibilité des cotisations et ne suspend donc pas le cours de majorations de retard.

*Cass. soc. 17 décembre 1980 - DRASS de Nancy c/ Art et Fonderie*

Par contre, les juridictions de Sécurité sociale ne peuvent, sur le fondement de l'article 1244-1 du Code civil, accorder des délais de paiement sauf le cas de force majeure.

*Cass. soc. 5. janvier 1995 - CANCAVA c / Sautier*

*Cass. soc. 3 avril 1997*

### MODÈLE DE DEMANDE DE DÉLAIS

« Monsieur le Directeur de l'URSSAF de .....,

Je vous adresse, ci-joint, le bordereau récapitulatif des cotisations du mois de ..... (ou du trimestre du.....).

Je joins à cet envoi le paiement des cotisations patronales un délai de ..... (un à trois mois).

Le retard est lié (exposer le motif du recours amiable).....

Je prends l'engagement de recommencer dès le mois (le trimestre) prochain le paiement des cotisations à la date de leur exigibilité et me tiens à votre disposition pour vous fournir les garanties que vous souhaitez.

Dans cette attente, je vous prie de trouver, ci-joint, le premier versement conforme à mes propositions d'un montant de .....»