

### Les changements liés à la CSG et à la CRDS au 1<sup>er</sup> janvier 2012

Les taux salariaux de ces contributions ne sont pas modifiés au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Toutefois, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 (loi 2011-1906 du 21 décembre 2011, JO du 22 décembre 2011) modifie les règles de calcul de la CSG et de la CRDS sur deux points :

- l'abattement d'assiette appliqué préalablement au calcul de la CSG et de la CRDS sur les revenus d'activité est ramené de 3 % à **1,75 %** à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.
- par ailleurs, toujours à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'abattement d'assiette cessera d'être applicable à certaines sommes qui, bien que faisant partie de la base CSG/CRDS, ne constituent pas du salaire proprement dit : participation, intéressement, contributions patronales de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire, etc. Cette réforme mérite d'être clarifiée au regard de certaines difficultés d'interprétation, concernant notamment les indemnités de rupture.

### Éléments de rémunération pour lesquels l'abattement a été supprimé

La loi de financement de la sécurité sociale indique quels sont les éléments ne bénéficiant plus de l'abattement d'assiette, cette liste étant limitative.

Sont ainsi concernés :

- les sommes versées dans le cadre de l'épargne salariale ;
- les avantages issus de l'attribution d'options sur actions ou d'actions gratuites ;
- les indemnités de rupture du contrat ou de cessation d'un mandat social ;
- les cotisations patronales de prévoyance complémentaire ou de retraite supplémentaire ;
- la contribution de l'employeur à l'acquisition de chèques vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Est également exclu de l'abattement le bonus exceptionnel outre-mer versé en application de la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009.

**Remarque :** peu importe que les éléments exclus du champ d'application de l'abattement sur l'assiette de la CSG et de la CRDS soient ou non soumis à cotisations sociales. Par exemple, la fraction d'une indemnité de licenciement soumise à la CSG et la CRDS ne bénéficie plus de l'abattement, même si cette fraction est également soumise, en tout ou partie, aux cotisations sociales.

Les autres sommes (salaires, allocations de chômage partiel...) qui bénéficiaient précédemment de l'abattement d'assiette continuent d'en bénéficier.

Le tableau ci-après détaille les éléments entrant ou non dans le champ d'application de l'abattement d'assiette.

Revenus	Régime social vis-à-vis de la CSG et de la CRDS
<b>Salaires et accessoires du salaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ces sommes continuent de bénéficier de l'abattement sur l'assiette de la CSG et de la CRDS. Il en est ainsi notamment pour :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- le salaire de base ;</li> <li>- les primes et gratifications, régulières ou exceptionnelles ;</li> <li>- les avantages en nature ;</li> <li>- l'indemnisation des absences pour maladie (hors IJSS), pour congés payés... ;</li> <li>- la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, etc.</li> </ul> </li> <li>- Dans les rares cas où ils ne remplissent pas les conditions d'exonération de CSG et de CRDS, bénéficient également de l'abattement d'assiette :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- la participation de l'employeur à l'acquisition de titres restaurant,</li> <li>- les sommes et avantages attribués par le comité d'entreprise...</li> </ul> </li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En revanche, la loi exclut expressément de l'abattement sur l'assiette de la CSG et de la CRDS l'avantage résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition de chèques-vacances dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise et ne relevant pas d'un organisme paritaire.</li> <li>- Rappelons en outre que l'abattement d'assiette ne s'applique pas en cas d'assiette forfaitaire ou de cotisations forfaitaires. Sont notamment concernés les formateurs occasionnels, les animateurs de centres de vacances, les vendeurs à domicile...</li> <li>- La fraction de la gratification versée aux élèves ou étudiants stagiaires en entreprise dépassant la franchise de cotisations est soumise à la CSG et la CRDS après application de l'abattement de 1,75 %.</li> </ul>
<b>Contributions patronales de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La CSG et la CRDS sont désormais calculées sur 100 % du montant de ces contributions. La suppression de l'abattement concerne toutes les contributions patronales de prévoyance complémentaires et de retraite supplémentaire soumises à la CSG et à la CRDS, y compris les cotisations finançant une mutuelle, les cotisations finançant des prestations d'incapacité ou de décès (dont le 1,50 % décès sur le salaire plafonné des cadres), la participation du comité d'entreprise au financement d'une mutuelle, les cotisations versées dans le cadre de la portabilité de la prévoyance, etc.</li> <li>- En revanche, le champ des contributions patronales de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire assujetties à la CSG et à la CRDS n'est pas modifié. Pour mémoire, ne sont pas soumises à la CSG et à la CRDS : <ul style="list-style-type: none"> <li>- les contributions de l'employeur finançant un régime de retraite supplémentaire à prestations définies, dit régime de « retraite chapeau » ;</li> <li>- les contributions destinées à garantir l'obligation de maintenir le salaire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, lorsque cette obligation résulte de la loi, d'une convention collective de branche, d'un accord professionnel ou interprofessionnel, ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement (pour l'étendue et la durée du maintien de salaire prévus par la loi ou l'accord).</li> </ul> </li> </ul>
<b>Sommes versées à l'occasion de la cessation du contrat de travail ou de la cessation des fonctions de mandataire social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lorsqu'elles sont soumises à la CSG et à la CRDS, en totalité ou en partie, les indemnités de rupture du contrat de travail ne bénéficient plus de l'abattement d'assiette. Sont concernées : <ul style="list-style-type: none"> <li>- les indemnités de licenciement ;</li> <li>- les indemnités de rupture conventionnelle ;</li> <li>- les indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;</li> <li>- les indemnités de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ;</li> <li>- les indemnités de départ volontaire à la retraite ;</li> <li>- les indemnités éventuellement versées lors de la démission du salarié ;</li> <li>- les indemnités allouées pour licenciement irrégulier ou abusif.</li> </ul> </li> <li>- Les indemnités versées à l'occasion de la cessation des fonctions de mandataire social, y compris en cas de cessation forcée de ces fonctions, sont également exclues du champ d'application de l'abattement sur l'assiette de la CSG et de la CRDS.</li> <li>- En ce qui concerne les contrats à durée déterminée, ne bénéficie plus de l'abattement d'assiette l'indemnité due par l'employeur à la suite de la rupture anticipée d'un CDD en dehors des cas autorisés par la loi.</li> <li>- En revanche, l'indemnité de fin de CDD (prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail) n'est pas visée par la loi de financement de la sécurité sociale. La CSG et la CRDS sont donc calculées sur 98,25 % de l'indemnité de fin de CDD. Il en est de même pour l'indemnité de fin de mission due aux travailleurs temporaires.</li> <li>- Les autres sommes versées à l'occasion de la cessation du contrat de travail, et qui ont le caractère de salaire, continuent de bénéficier de l'abattement sur l'assiette de la CSG et de la CRDS. Il en est ainsi notamment pour : <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'indemnité compensatrice de préavis ;</li> <li>- l'indemnité compensatrice de congés payés ;</li> <li>- l'indemnité de non-concurrence ;</li> <li>- les rappels de salaires ;</li> <li>- les indemnités versées pour les jours de RTT non pris, les contreparties en repos non prises, etc.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Épargne salariale, actionnariat, prime de partage des profits</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La CSG et la CRDS sont désormais calculées sur 100 % des sommes versées par l'employeur dans le cadre de l'épargne salariale : <ul style="list-style-type: none"> <li>- participation, supplément de réserve spéciale de participation ;</li> <li>- intéressement, supplément d'intéressement, intéressement de projet ;</li> <li>- abondements de l'employeur au PEE, au PEI et au PERCO.</li> </ul> </li> <li>- Rappelons que les revenus de la participation et des plans d'épargne sont soumis à la CSG et à la CRDS sur les revenus du capital (donc, sans application de l'abattement).</li> <li>- Les avantages résultant des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions, ainsi que les attributions gratuites d'actions, ne bénéficient plus de l'abattement d'assiette lorsqu'ils sont soumis à</li> </ul>

**PROPAYE**

EURL au capital de 6000€  
20, Allée des Terrasses des Pins  
01600 TREVOUX

Tél. : 06.33.97.86.78 - Courriel : [contact@propaye.net](mailto:contact@propaye.net)

Création : 22.01.2012  
Dernière MAJ : 08.02.2012

Page : 2 / 4



	<p>la CSG et à la CRDS sur les revenus d'activité.</p> <p>- En revanche, la prime de partage des profits instituée par la loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 (appelée également « la prime dividende ») n'est pas visée par la loi de financement de la sécurité sociale. La CSG et la CRDS seront donc calculées sur 98,25 % des primes de partage des profits attribuées à partir de 2012.</p>
<p><b>Revenus de remplacement : chômage partiel, chômage intempéries, ...</b></p>	<p>- Le régime des revenus de remplacement au regard de l'abattement d'assiette n'est pas modifié.</p> <p>- Ainsi, continuent de bénéficier de cet abattement (au taux de 1,75 % à compter du 1er janvier 2012) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les allocations de chômage partiel et les allocations de chômage-intempéries ;</li> <li>- les allocations de chômage total.</li> </ul> <p>- Restent exclues de l'abattement d'assiette : les indemnités journalières de la sécurité sociale, les allocations de préretraite, les pensions d'invalidité, les pensions de retraite (régimes de base, complémentaires et supplémentaires).</p>

## Le taux d'abattement diminue de 3.00 à 1.75 %

Pour les salaires et les autres sommes continuant de bénéficier de l'abattement sur l'assiette de la CSG et de la CRDS (voir tableau ci-dessus), le taux de l'abattement est passé de 3 % à 1,75 %, et ce pour les sommes versées depuis le 1er janvier 2012.

La CSG et la CRDS sont donc assises sur 98,25 % de ces éléments, et non plus sur 97 %.

Si on applique l'abattement sur le taux de CSG et de CRDS, et non pas sur l'assiette, le taux total de la CSG et de la CRDS sur les salaires passe à 7,86 % (8 % x 98,25 %), au lieu de 7,76 % (8 % x 97 %) précédemment.

Avec application des charges sociales minimales, le taux total des charges salariales sur les salaires inférieurs au plafond de la sécurité sociale est porté à 21,56 %, au lieu de 21,46 % précédemment.

Ce taux global de 21,56 % est constitué de :

- 0,75 % maladie
- 6,75 % vieillesse
- 2,40 % chômage
- 3,00 % retraite complémentaire ARRCO
- 0,80 % AGFF
- 7,86 % CSG et CRDS.

**Remarque :** dans le cadre de la loi TEPA, le taux maximum de la réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires et sur les heures complémentaires reste fixé à 21,50 %.

## Incidence sur le bulletin de paie

Lors du calcul de la paie, l'employeur doit désormais distinguer les éléments entrant dans le champ d'application de l'abattement de 1,75 % (salaires...) et ceux n'y entrant pas (cotisations patronales de prévoyance...).

Il peut faire figurer ces différents éléments sur des lignes séparées du bulletin de paie, mais il n'y est pas obligé.

Les deux présentations possibles sur un exemple :

Salarié recevant un salaire mensuel de 1 800,00 € et bénéficiant d'un régime de prévoyance complémentaire. Le montant de la cotisation patronale de prévoyance complémentaire s'élève à 54,00 €.

**Remarque :** rappelons qu'il est possible de regrouper sur une seule ligne la CSG non déductible du revenu imposable et la CRDS. En revanche, il est recommandé de faire figurer la CSG déductible sur une ligne distincte du bulletin de paie.

Première présentation possible, avec le détail des assiettes soumises et non soumises à abattement :

	Assiette	Taux	Montant
CSG déductible du revenu imposable sur le salaire	1 768,50 € (1 800,00 € x 98,25 %)	5,10 %	90,19 €
CSG déductible du revenu imposable sur la prévoyance	54,00 €	5,10 %	2,75 €
...	...	...	...
CSG non déductible sur le salaire	1 768,50 € (1 800,00 € x 98,25 %)	2,40 %	42,44 €
CSG non déductible sur la prévoyance	54,00 €	2,40 %	1,30 €

### PROPAYE

EURL au capital de 6000€  
20, Allée des Terrasses des Pins  
01600 TREVOUX

Tél. : 06.33.97.86.78 - Courriel : contact@propaye.net

Création : 22.01.2012  
Dernière MAJ : 08.02.2012

Page : 3 / 4





CRDS sur le salaire	1 768,50 € (1 800,00 € x 98,25 %)	0,50 %	8,84 €
CRDS sur la prévoyance	54,00 €	0,50 %	0,27 €
Total CSG et CRDS			145,79 €

Seconde présentation possible, plus répandue, avec le regroupement des assiettes soumises et non soumises à abattement :

	<b>Assiette</b>	<b>Taux</b>	<b>Montant</b>
CSG déductible du revenu imposable	1 822,50 € (1 800,00 € x 98,25 %) + 54,00 €	5,10 %	90,19 €
...	...	...	...
CSG non déductible	1 822,50 € (1 800,00 € x 98,25 %) + 54,00 €	2,40 %	42,44 €
CRDS	1 822,50 € (1 800,00 € x 98,25 %) + 54,00 €	2,40 %	1,30 €
Total CSG et CRDS			145,79 €

## Plafonnement de l'abattement de la CSG et de la CRDS

Depuis le 1er janvier 2011, l'abattement sur l'assiette de la CSG et de la CRDS ne s'applique plus sur la fraction des rémunérations dépassant 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

Les sommes qui n'entrent plus dans le champ d'application de l'abattement d'assiette ne doivent plus être prises en compte depuis le 1er janvier 2012 pour apprécier le seuil de 4 plafonds.

Ainsi, il ne faut plus tenir compte des cotisations patronales de prévoyance complémentaire et retraite supplémentaire, des sommes versées au titre de l'épargne salariale, des indemnités de rupture soumises à CSG et CRDS..., alors que ces sommes devaient être prises en compte en 2011 pour apprécier le seuil de 4 plafonds.

Les autres modalités de calcul de ce seuil sont inchangées.

Rappels :

- Le plafond de la sécurité sociale à prendre en compte est le plafond applicable au salarié. Ainsi, pour un salarié à temps plein, il s'établit en 2012 à 12 124 € par mois et à 145 488 € pour l'année.
- Ce plafond est proratisé en cas d'embauche ou de sortie en cours d'année, ou lorsque le salarié est à temps partiel ou lorsqu'il a plusieurs employeurs.
- Le seuil de 4 plafonds étant d'application annuelle, une régularisation de l'assiette et du montant de la CSG et de la CRDS doit être effectuée, si nécessaire, en fin d'année ou lorsque le salarié quitte l'entreprise.

## Sources

Loi n°2011-1906 du 21 décembre 2011, JO du 22  
Circulaire DSS/5B/2011/495 du 30 décembre 2011

