



# HEBDO

## **PAIE DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL : EXEMPLES POUR COMPRENDRE L'IMPACT DU NOUVEAU CHOIX OFFERT EN MATIÈRE DE PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE**

Le Bulletin officiel de Sécurité sociale (BOSS) a récemment changé les règles sur le calcul des bulletins de paie des salariés embauchés à temps partiel. Pour les employeurs comme pour les salariés, un choix entre deux options va devoir s'opérer. Pour une meilleure compréhension de ce choix, nous vous proposons d'en observer les conséquences autour de la réalisation de 4 bulletins de paie tests.

### **Plafond mensuel de Sécurité sociale des salariés à temps partiel : rappel sur le choix offert en matière de proratisation**

Le plafond de Sécurité sociale est un élément essentiel du calcul des bulletins de paie car de nombreuses charges sociales voient leur assiette dépendante de ce plafond.

Si le plafond mensuel de référence en 2023 est de 3666 euros, ce plafond est à adapter en fonction de plusieurs situations. Par exemple, un salarié à temps partiel doit voir la valeur du plafond utilisée pour calculer son bulletin de paie proratisée en fonction de sa durée du travail.

Comment s'effectue cette proratisation ? En multipliant un facteur à la valeur mensuelle de référence du plafond. Ce facteur est égal à l'addition de la durée contractuelle de travail du salarié et du nombre d'heures complémentaires travaillées sur le mois, somme à diviser par la durée collective du travail à temps plein applicable dans l'entreprise (en principe, 151,67 heures).

Nouveauté apportée par la mise à jour du BOSS en date du 16 août 2023 : il est désormais possible de ne plus proratiser le plafond pour les salariés à temps partiel. On applique alors un plafond de 3666 euros, peu importe la durée contractuelle du salarié. Pour cela, il est nécessaire que le salarié et l'employeur formulent un accord commun actant la non-proratisation du plafond.

### **Plafond mensuel de Sécurité sociale des salariés à temps partiel : les résultats obtenus en matière de charges et de salaire perçu**

Quel intérêt pour l'employeur comme pour le salarié d'opter pour un plafond non proratisé ?

Modifier le calcul du plafond de Sécurité sociale dans un bulletin de paie va avoir des conséquences sur le montant des charges patronales comme des charges salariales. Alors, cela va toucher le coût total employeur, le prélèvement à la source et le montant net perçu par le salarié.

Vaut-il mieux proratiser le plafond pour une meilleure protection sociale ou vaut-il mieux ne pas proratiser pour une rémunération nette versée plus importante et un total de charges moins élevé ?

Tout va dépendre de l'impact chiffré entre les deux options de calcul du plafond.

Pour aider les employeurs comme les salariés à appréhender les différences, nous avons réalisé quatre bulletins tests. Le premier concerne un salarié à temps partiel avec une rémunération à 2400 euros mensuels et sans proratisation du plafond. Le second est identique au premier mais avec un plafond proratisé.

Le troisième concerne un salarié à temps partiel avec une rémunération de 3000 euros mensuels et sans proratisation du plafond. Le quatrième est identique au troisième mais avec un plafond proratisé.

## Conseil

Quels constats à tirer de ces 4 bulletins tests ? Pour qu'une réelle différence existe entre les deux options, il faut que le salarié bénéficie d'une rémunération importante. Les exemples basés sur une rémunération de 2400 euros montrent des différences insignifiantes : aucun réel intérêt de passer à un plafond non proratisé. Par contre, dans les exemples basés sur une rémunération de 3000 euros, on constate de légères tendances : 3 euros de plus en rémunération nette versée en faveur du plafond plein et 7 euros de moins de charges patronales en faveur du plafond plein. Plus la rémunération du salarié à temps partiel va être élevée, plus ces tendances vont s'accroître. A l'employeur et au salarié de voir si conclure un accord commun sur la non-proratisation se justifie en fonction des avantages mis en avant.

*Bulletin officiel de Sécurité sociale (BOSS) (option possible pour un calcul du plafond sans proratisation en faveur des salariés à temps partiel, mise à jour du 16 août 2023)*

Olivier Castell Expert en droit du travail et relations sociales, [www.didrh.fr](http://www.didrh.fr)