

FAIT GÉNÉRATEUR DES COTISATIONS : DE NOUVELLES RÈGLES EN PHASE PILOTE DÈS LE 1ER JUILLET 2025

Dans une mise à jour en ligne le 27 juin 2025, le bulletin officiel de la sécurité sociale adapte les règles fixant la période de calcul des cotisations et contributions sociales.

Une réforme des règles fixant la période à prendre en compte pour le calcul des cotisations et contributions sociales ou "fait générateur" de ces cotisations et contributions a été initiée par le [décret du 9 mai 2017](#) puis ajustée par le [décret du 29 décembre 2023](#) applicable depuis le 1er janvier 2025.

En vertu de ces textes, les cotisations de sécurité sociale sont dues et calculées pour chaque période de travail. Les règles applicables sont en principe celles en vigueur au terme de la période d'activité au titre de laquelle ces revenus sont dus (articles L.242-1 et R.242-1, II du code de la sécurité sociale). On parle de principe de rattachement à la période d'emploi. Mais il existe de nombreuses dérogations.

Dans une [mise à jour du 27 juin 2025](#), l'administration vise à intégrer dans le Bulletin officiel de la sécurité sociale (Boss) le décret du 29 décembre 2023 qu'elle n'avait pas encore commenté mais elle va au-delà puisqu'elle prévoit des évolutions qui ne figurent pas encore dans les dispositions du code précité. Selon nos informations, une modification réglementaire devrait prochainement intervenir.

Selon l'administration, ces nouveautés font l'objet d'une phase pilote à compter du 1er juillet 2025. Elles ne seront pas opposables aux Urssaf avant le 1er janvier 2027.

► LA MISE EN ŒUVRE DE CETTE REFORME A GENERE DES DISCUSSIONS NOTAMMENT POUR LES CAS LES PLUS COURANTS DE PRISE EN COMPTE REGULIERE DANS LA PAIE DU MOIS D'ELEMENTS VENANT DU MOIS ANTERIEUR (HEURES SUPPLEMENTAIRES HABITUELLEMENT PRISES EN COMPTE A PARTIR DES CONSTATS DU MOIS ANTERIEUR, AJUSTEMENTS LIES A DES ABSENCES). POUR TENIR COMPTE DE CETTE SITUATION, UN [communiqué net-entreprises du 9 octobre 2024](#) ANNONÇAIT QUE DES ECHANGES AVAIENT ETE MENES AVEC LES DIVERS INTERVENANTS, EN PARTICULIER LES EDITEURS DE LOGICIELS. UNE PHASE PILOTE AVAIT AINSI ETE ANNONCEE POUR LES ENTREPRISES VOLONTAIRES. C'EST CE A QUOI PROCEDE AUJOURD'HUI LE BOSS AVEC CETTE MISE A JOUR, ASSORTIE D'UNE OPPOSABILITE DECALEE A 2027.

Une précision pédagogique sur le champ d'application du fait générateur

En premier lieu, le Boss précise que ces règles liées au fait générateur valent pour déterminer l'assiette, le taux et le plafonnement applicables mais également, est-il explicitement précisé, pour les exonérations et exemptions applicables aux rémunérations (Boss-Ass. gén.-430).

► CETTE PRECISION EST PUREMENT PEDAGOGIQUE, CE PRINCIPE ETANT DEJA MIS EN ŒUVRE.

Une nouvelle distinction au sein des éléments de rémunération non mensuels

Le Boss introduit par ailleurs une distinction dans la prise en compte des éléments non mensuels versés en cours de contrat de travail, en distinguant d'un côté les éléments versés de manière habituelle et régulière et de l'autre, les éléments versés de manière régulière, mais non habituelle.

► LORSQUE DES ELEMENTS DE REMUNERATION SONT HABITUELLEMENT ET REGULIEREMENT VERSES SELON UNE PERIODICITE DIFFERENTE DU MOIS, CONFORMEMENT AUX DISPOSITIONS LEGALES OU CONVENTIONNELLES, LES REGLES APPLICABLES SONT CELLES EN VIGUEUR POUR LA PERIODE D'ACTIVITE CORRESPONDANT A LA REMUNERATION AVEC LAQUELLE CES ELEMENTS DE REMUNERATION SONT VERSES (ARTICLE R.242-1 DU CODE DE LA SECURITE SOCIALE).

Définition des termes "habituellement" et "régulièrement"

En premier lieu, le Boss explicite les termes (Boss-Ass. gén.-450) :

- "habituellement" versés, c'est-à-dire de manière constante à une date définie ;
- et "régulièrement" versés, c'est-à-dire conformément aux dispositions applicables en application de la réglementation, d'un accord ou d'un contrat de travail.

Éléments non mensuels versés de manière habituelle et régulière

Pour les éléments de rémunération non mensuels versés de manière habituelle et régulière, le Boss, conformément à l'article R 242-1, II-2° du code de la sécurité sociale , prévoit, sans changement, qu'il faut tenir compte de la période de versement.

Le Boss rappelle que c'est la nature de ces éléments de rémunération qui explique qu'ils sont versés ainsi de manière régulière et habituelle selon un mode non mensuel. Il vise ainsi certaines primes, les avantages d'épargne salariale, les indemnités compensatrices de congés payés, les indemnités de préavis, etc. (Boss-Ass. gén.-450).

Éléments non mensuels versés après la période d'emploi concernée

L'administration introduit ensuite une tolérance en élargissant le principe de rattachement à la période pendant laquelle les éléments de rémunération sont versés aux éléments de rémunération versés postérieurement aux périodes d'emploi auxquelles ils se rapportent.

A titre d'exemple, le Boss évoque le cas de la revalorisation d'une prime annuelle avec effet rétroactif (Boss-Ass. gén.-450).

Éléments non mensuels versés de manière régulière mais pas à une date habituelle

Le Boss aborde un nouveau cas de figure non traité jusque-là. L'administration envisage en effet la situation où les éléments de rémunération sont (Boss-Ass. gén.-460) :

- versés de manière régulière (donc conformément aux dispositions qui leur sont applicables) ;
- mais à une date qui n'est pas habituelle, cette périodicité n'étant prévue par aucune règle.

Cela peut être le cas, par exemple, pour une prime exceptionnelle de résultat.

Dans ce cas, le principe est que les cotisations et les contributions sociales sont calculées selon les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption applicables à la rémunération avec laquelle ils sont versés, dans la limite de trois mois après la date de la décision d'attribution. A défaut, les règles applicables sont celles en vigueur à la date d'attribution (Boss-Ass. gén.-460).

Exemple : le 15 juillet 2025, une prime exceptionnelle est attribuée à un salarié en raison de ses résultats mesurés sur une période de plusieurs mois, sur décision de l'entreprise. Si cette prime est versée entre le 15 juillet 2025 et le 14 octobre 2025, les cotisations et contributions dues sont calculées selon les règles applicables le mois du versement. En revanche, si cette prime est versée après le 14 octobre 2025, les cotisations et contributions dues sont calculées selon les règles applicables à la rémunération de juillet 2025 (soit le mois d'attribution) (Boss-Ass. gén.-460).

Les modalités de prise en compte décalée d'évènements affectant la rémunération sont revues

Le Boss revoit, par ailleurs, les règles de prise en compte en paie des évènements décalés.

► SELON LE CODE DE LA SECURITE SOCIALE, LORSQU'UNE PARTIE DES REVENUS DUS AU TITRE D'UNE PERIODE PRECEDENTE EST HABITUELLEMENT ET REGULIEREMENT VERSEE EN MEME TEMPS QUE LES REVENUS DUS AU TITRE D'UNE PERIODE POSTERIEURE, LES REGLES APPLICABLES SONT CELLES EN VIGUEUR AU TERME DE CETTE DERNIERE PERIODE (ARTICLE R.242-1, II-1° DE LA SECURITE SOCIALE).

Les événements décalés sont rattachés à la période d'emploi et, par tolérance, à la période de versement en paie

De son côté, le Boss prévoit à titre de principe que, pour les entreprises qui prennent en compte de manière habituelle et régulière des évènements affectant la rémunération du mois, lors de la rémunération de l'activité du mois suivant, l'effet de ces évènements sur les

cotisations dues est calculé selon les règles en vigueur au cours de la période d'emploi. Cette règle concerne notamment les heures supplémentaires et complémentaires ou le maintien de salaire par l'employeur en cas d'absence (Boss-Ass. gén.-480).

► LES MODIFICATIONS APPORTEES PAR LE BOSS SEMBLANT DONC CONTRAIRES A L'ARTICLE R.242-1 DU CODE PRECITE, MAIS UNE MODIFICATION DE CET ARTICLE SERAIT PREVUE SELON L'ADMINISTRATION.

Ce n'est qu'à titre de tolérance que l'effet de ces événements décalés sur les cotisations et contributions pourra également être calculé comme si ces événements avaient eu lieu au cours du mois lors duquel ils sont pris en compte en paie (Boss-Ass. gén.-480), soit le mois de versement.

Selon un exemple donné par le Boss, en cas d'erreur de l'employeur, cette règle et cette tolérance peuvent jouer même si cette erreur est détectée plusieurs mois après.

Exemple : en juillet 2025, l'employeur verse la rémunération des heures supplémentaires décomptées au titre de la période de référence de juin 2025. Les règles applicables pour le calcul des cotisations et contributions sur cet élément de rémunération sont celles en vigueur en juin 2025 ou, à titre de tolérance, celles en vigueur en juillet 2025 (Boss-Ass. gén.-480). Dans le régime antérieur, les règles applicables pour le calcul des cotisations et contributions sur cet élément de rémunération auraient été celles en vigueur en juillet 2025.

Le cas particulier des heures supplémentaires décomptées annuellement

Le Boss aborde le cas particulier des heures supplémentaires et complémentaires décomptées annuellement. Dans ce cas, les cotisations et contributions sociales dues sur les rémunérations afférentes à ces heures sont calculées selon les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption en vigueur au cours du dernier mois de l'année civile ou au cours du dernier mois de l'exercice d'annualisation de l'entreprise si ce dernier est différent de l'année civile (Boss-Ass. gén.-490).

Exemple : en janvier de l'année N, l'employeur verse la rémunération correspondant aux heures supplémentaires effectuées au titre de l'année N - 1. Les règles applicables pour le calcul des cotisations et contributions dues sur cette rémunération sont celles en vigueur en décembre de l'année N - 1.

Exemple : en mars de l'année N, l'employeur verse la rémunération afférente aux heures supplémentaires effectuées au titre de la période d'annualisation de mars de l'année N - 1 à février de l'année N. Les règles applicables sont celles en vigueur en février de l'année N (Boss-Ass. gén.-490).

Les éléments de rémunération versés après la rupture du contrat de travail sont affinés

Avant la mise à jour au 1er juillet 2025, le Boss traitait tous les éléments de rémunération versés après la rupture du contrat de travail du salarié de la même façon. Le principe était qu'il fallait prendre en compte la dernière période de travail du salarié pour le calcul des cotisations et contributions (Boss-Ass. gén.-525, avant la mise à jour au 1er juillet 2025).

Le Boss procède à une réécriture du régime de prise en compte des éléments de rémunération versés après la rupture du contrat de travail et distingue les éléments de rémunération :

- dus au titre de périodes antérieures à la fin du contrat de travail du salarié et versés après sa rupture ;
- dus au titre de la fin de la relation de travail ;
- versés régulièrement, de manière habituelle ou non, selon une périodicité différente du mois, après la sortie du salarié.

Éléments de rémunération dus au titre de périodes antérieures et versés après la rupture

Pour les éléments de rémunération dus au titre de périodes antérieures à la fin du contrat et versés après la rupture du contrat de travail du salarié, les cotisations et contributions dues sont calculées selon les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption en vigueur lors de la période d'emploi à laquelle ces éléments se rapportent (Boss-Ass. gén.-530).

Sont concernés notamment les primes versées selon une périodicité mensuelle, les rappels de salaire hors décision de justice, les remboursements de frais professionnels et les indemnités compensatrices de préavis (Boss-Ass. gén.-530).

Cette nouvelle version du Boss est conforme au texte de l'article R.242-1, II-3° du code de la sécurité sociale, ce qui n'était pas le cas de l'interprétation précédente.

Exemple : un salarié dont le contrat de travail a pris fin en juin 2025 perçoit en juillet 2025 un rappel de salaire versé au titre de mai 2025. La somme est soumise aux cotisations et contributions sociales selon les règles en vigueur en mai 2025 (Boss-Ass. gén.-530). Avec les règles antérieurement préconisées par le BOSS, il aurait fallu prendre en compte la période de juin 2025 (dernière période travaillée) et non celle de mai 2025.

Éléments de rémunération dus au titre de la fin de la relation de travail

Pour les éléments de rémunération dus au titre de la fin de la relation de travail, les cotisations et contributions dues sont calculées selon les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption en vigueur lors de la dernière période d'emploi du salarié.

Sont notamment visées les indemnités de rupture ou de non-concurrence (Boss-Ass. gén.-540).

Cette règle joue même si le salarié est dispensé de préavis en ce qui concerne les indemnités de rupture mais non pas pour les indemnités compensatrices de préavis, la règle visée ci-dessus s'appliquant alors (Boss-Ass. gén.-530).

Exemple : un salarié dont le contrat de travail a pris fin en juillet 2025 perçoit au moment de son départ une indemnité de non-concurrence. Les cotisations et contributions sociales dues sur cette indemnité sont calculées selon les règles en vigueur en juillet 2025 quelles que soient sa date et ses modalités de versement (en une ou plusieurs fois).

Exemple : un salarié dont le contrat de travail a pris fin en juillet 2025 après une absence non rémunérée ayant débuté en mars 2023 perçoit ses indemnités de rupture lors du solde de tout compte. Les cotisations et contributions sociales dues sur ses indemnités sont calculées selon les règles en vigueur en juillet 2025.

Exemple : un salarié est licencié le 1er juillet 2025 avec prise d'effet de la rupture au 30 septembre 2025. Son employeur le dispense de sa période de préavis de 3 mois. Néanmoins, son contrat ne prendra fin qu'en septembre 2025. Aussi, son indemnité de rupture sera soumise aux cotisations et contributions sociales selon les règles en vigueur au mois de septembre 2025, qui correspond à la dernière période d'emploi.

Exemple : un salarié est licencié le 1er juillet 2025 avec prise d'effet de la rupture au 30 septembre 2025. Il est dispensé de son préavis et l'employeur lui verse une indemnité compensatrice de préavis au titre de juillet, août et septembre. Les cotisations et contributions dues sur cette indemnité sont calculées selon les règles en vigueur sur le mois correspondant, soit respectivement en juillet, août et septembre (Boss-Ass. gén.-540).

Éléments non mensuels versés après la rupture

Pour les éléments qui sont versés régulièrement, de manière habituelle ou non, selon une périodicité différente du mois, après la sortie du salarié (prime de résultat, etc.), les cotisations et contributions sont calculées selon les règles d'assiette, de taux, de plafonnement, d'exonération et d'exemption en vigueur au cours de la période d'activité correspondant à la rémunération avec laquelle ces éléments de rémunération auraient dû être versés (Boss-Ass. gén.-550).

Si l'article R.242-1 du code de la sécurité sociale n'est pas modifié, les employeurs auront le choix soit d'appliquer ce principe, soit d'appliquer le principe prévu par le 3o de cet article, à savoir rattacher les éléments non mensuels versés après la rupture à la dernière période d'emploi.

Exemple : un salarié dont le contrat de travail a pris fin en novembre 2025 perçoit une prime de résultat en février 2026, en application d'une convention collective. Selon le BOSS, la prime est soumise aux cotisations et contributions sociales selon les règles en vigueur en février 2026 (Boss-Ass. gén.-550). Dans le régime actuellement prévu par le code de la sécurité sociale, la prime de résultat, dans le même cas de figure, est soumise aux règles d'assiette, de taux et de plafonnement en vigueur en novembre 2025 (dernière période travaillée).

La prise en compte des erreurs aménagée à la marge

En cas d'erreur, les modalités de détermination de la période de calcul sont identiques à celles qui auraient été appliquées si l'erreur n'avait pas été commise. Ainsi :

- si l'erreur concerne la rémunération due au titre d'une période antérieure : rattachement à la période de travail à laquelle cet élément de rémunération se rapporte (Boss-Ass. gén.-470) ;
- si l'erreur est relative au montant d'une prime ou gratification d'une période antérieure : rattachement à la paie du mois au cours duquel ces éléments de rémunération étaient dus (Boss-Ass. gén.-470) ;
- dans le cas d'une erreur portant sur un élément de rémunération pris en compte de manière décalée (heures supplémentaires, par exemple) : prise en compte de la période d'emploi concernée ou, par tolérance, de la période de paie, même si cette erreur est détectée plusieurs mois après (d'après Boss-Ass. gén.-480).

En revanche, le Boss supprime la faculté qui était offerte à l'employeur, pour simplifier les déclarations sociales rectificatives, de réaliser les modifications en rattachant les éléments de rémunération qui constituent une correction des rémunérations de l'année à la dernière période de cette même année si les règles de taux, d'assiette et de plafonnement ainsi que les exonérations applicables, d'une

part, lors de la période d'activité faisant l'objet d'une correction et, d'autre part, lors de celle à laquelle est rattachée cette correction étaient identiques.

La situation du salarié sorti de l'entreprise après une succession de CDD est modifiée

Jusqu'à la mise à jour du Boss du 27 juin 2025, pour le salarié ayant connu une succession de CDD mais sorti de l'entreprise, les cotisations et contributions étaient calculées selon les règles d'assiette, de taux, et de plafonnement applicable lors de la dernière période de travail du contrat auquel se rattachait l'élément de rémunération concerné. Le principe était donc celui de la dernière période d'activité concernée.

Le Boss modifie cette règle. Désormais, ces cotisations et contributions sont calculées selon les règles applicables au cours de la période d'activité correspondant à la rémunération avec laquelle ces éléments de rémunération auraient dû être versés (Boss-Ass. gén.-570) C'est donc le principe de la période de versement qui joue.

Exemple : le salarié a eu avec le même employeur un contrat A en novembre de l'année N et un contrat B en février de l'année N + 1 se terminant en avril. Il n'est plus sous contrat au moment où il reçoit en juin de cette même année, une prime annuelle versée habituellement en juin au titre du contrat de travail B. Les règles applicables sont celles en vigueur au cours du mois de juin (Boss-Ass. gén.-570).

Dans le régime actuellement prévu, dans la même situation, les règles d'assiette, de taux et de plafonnement sont celles en vigueur au moment de la dernière période de travail du contrat, soit en avril.

Sophie André

[\[Ressources humaines\] L'actualité actuEL RH : Fait générateur des cotisations : de nouvelles règles en phase pilote dès le 1er juillet 2025](#)