

Calcul de charges sociales

Description

Le calcul des charges sociales peut être effectué par l'employeur, de la même manière que leur déclaration, collecte et paiement. Cette opération doit aussi intéresser le salarié, le fonctionnaire et le [micro-entrepreneur](#).

Le montant des cotisations pèse lourd sur la [fiche de paie](#). En guise de rappel, ces contributions se définissent comme l'argent versé aux organismes de sécurité sociale par les employeurs et leurs salariés.

À part la sécurité sociale, ces derniers financent par exemple la retraite ou la formation professionnelle.

[Expertise comptable : demander mon devis](#)

À quoi le calcul de charges sociales correspond-il ?

Les revenus de l'employé constituent la base de calcul des **charges sociales salariales**. Les rétributions ci-dessous sont alors concernées (liste non exhaustive) :

- Salaire brut ;
- Primes et indemnités ;
- Prestations familiales ;
- Avantages en nature et en espèces ;
- Cotisations sociales complémentaires.

Déduites directement sur les salaires bruts, les cotisations sociales sont inscrites dans la partie « taxes sur les traitements et salaires ». Elles sont collectées par l'Urssaf (régime général) ou par la mutualité sociale agricole (régime agricole).

Concernant tout particulièrement les **fonds permettant de financer les retraites complémentaires des employés**, elles sont ramassées par l'Agirc-Arrco. Ces deux organismes ont fusionné depuis 2019. Quant à la contribution d'équilibre général (CEG), elle remplace les cotisations de l'Association pour la gestion du fonds de financement et la garantie générale de point (GMP).

Bon à savoir : les auto-entrepreneurs se plient à un régime simplifié. Ainsi, les [cotisations sociales](#)

qu'ils assument sont évaluées à partir de leur chiffre d'affaires. Plus précisément, cette donnée correspond aux recettes effectivement encaissées.

Quelles sont les deux catégories de cotisations sociales ?

Les contributions et taxes prises en charge par le salarié sont appelées cotisations salariales. En revanche, celles qui sont supportées par l'employeur sont connues comme étant des **charges sociales patronales**.

Charges salariales

Les dépenses suivantes, qui **constituent 28 % du salaire net**, forment les charges salariales :

- Couverture vieillesse ;
- Contribution sociale généralisée (CSG) ;
- Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- Cotisation des cadres au titre de la retraite complémentaire (Association pour l'emploi des cadres).

Bon à savoir : dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, la cotisation salariale maladie supplémentaire entre aussi dans le calcul des charges sociales.

Certaines cotisations sociales sont aussi **imputables au micro-entrepreneur**. Parmi elles figurent les charges suivantes :

- Contribution sociale généralisée (CSG) ;
- Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- Cotisations de [retraite](#) ;
- Assurance invalidité-décès ;
- Couverture maladie-maternité ;
- Allocations familiales.

Charges patronales

Représentant 54 % du salaire net, les charges sociales qui reviennent uniquement à l'employeur sont listées ci-dessous :

- Allocations familiales ;
- Garantie accident de travail ;
- Contribution solidarité autonomie (CSA) ;
- Versement mobilité transport pour les enseignes engageant au moins neuf salariés en zone urbaine ;
- Contribution sociale de solidarité des sociétés ;
- Forfait social ;
- Cotisation au régime de garantie des salaires (AGS) ;
- Cotisation au fonds national d'aide au logement (FNAL) ;
- Contribution patronale au dialogue social ;
- Contribution à la formation professionnelle.

Le chef d'entreprise devra également **s'acquitter de la taxe** :

- Sur les salaires ;
- D'apprentissage.

À noter : avec la contribution à la formation professionnelle, cette dernière forme désormais la contribution unique à la formation et à l'alternance.

Comment effectuer le calcul des charges sociales ?

Les intéressés devront **prendre en compte différents critères pour le calcul des charges sociales**. Il dépend non seulement du taux fixé par l'Administration, mais encore de l'assiette des taxes. Ces dernières sont exprimées généralement en pourcentage (du salaire brut), qu'elles concernent les charges salariales ou patronales.

Cotisations salariales

| Catégorie de charges sociales | Cotisation | Assiette (salaire brut) | Taux salariaux |
|---|---------------|---|----------------|
| Cotisation à verser à la Sécurité sociale | CSG imposable | 98,25 % du salaire brut (SB) dans la limite du plafond annuel imposé par la Sécurité sociale (PASS) | 2,40 |
| | | Intégralité du salaire au-delà du plafond | |

| | | | |
|---|---|---|------|
| CSG non imposable | 98,25 % du salaire brut (SB) dans la limite du plafond annuel imposé par la Sécurité sociale (PASS) | 6,80 % | |
| | Intégralité du salaire au-delà du plafond | | |
| CRDS | 98,25 % du salaire brut (SB) dans la limite du plafond annuel imposé par la Sécurité sociale (PASS) | 0,50 % | |
| | Intégralité du salaire au-delà du plafond | | |
| Assurance vieillesse plafonnée | Jusqu'au plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) de 3 428 euros | 6,90 % | |
| Assurance vieillesse déplafonnée | Salaire total | 0,40 % | |
| Retraites complémentaires à verser à l'Agirc – Arrco | Agirc-Arrco tranche 1 | Jusqu'au plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) de 3 428 euros | 3,15 |
| | Agirc-Arrco tranche 2 | De 3 428 à 27 424 euros mensuels | 8,64 |
| | Apec | Jusqu'à 12 124 euros | 0,02 |
| | CET | Jusqu'à 8 fois le plafond de la Sécurité sociale | 0,14 |

| | | | |
|---|---------------|--|------|
| Contribution d'équilibre général (CEG) | CEG tranche 1 | Jusqu'au plafond de la Sécurité sociale (PSS) | 0,86 |
| | CEG tranche 2 | Jusqu'à 8 fois le plafond de la Sécurité sociale (PSS) | 1,08 |

Cotisations patronales

| Catégorie de charges sociales | Cotisation | Assiette (salaire brut) | Taux |
|---|---|--|-------------|
| Cotisation à verser à la Sécurité sociale | Contribution solidarité autonomie | Salaire total | 0,3 |
| | Assurance maladie, maternité, <u>invalidité</u> , décès | Salaire total | 7 % |
| | Assurance vieillesse plafonnée | Jusqu'à 3 031 euros | 8,5 |
| | Assurance vieillesse déplafonnée | Salaire total | 1,9 |
| | Allocations familiales | Salaire total | 3,4 |
| | Accident du travail | Salaire total | Var |
| | FNAL (entreprise de moins de 50 salariés) | Jusqu'à 1 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) | 0,1 |
| | FNAL (entreprise de plus de 50 salariés) | Au-delà du plafond annuel | 0,5 |
| | Cotisation chômage | Jusqu'à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) | 4,0 |
| | Cotisation AGS | Jusqu'à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) | 0,1 |
| Retraites complémentaires à verser à l'Agirc – Arrco | Forfait social | Salaire total | 20 |
| | Contribution au dialogue social | Salaire total | 0,0 |
| | Agirc-Arrco tranche 1 | Jusqu'au plafond annuel de la Sécurité sociale | 4,7 |
| | Agirc-Arrco tranche 2 | De 1 à 8 fois le plafond de la Sécurité sociale | 12, |

| | | | |
|---|--|--|-----|
| Apec | Jusqu'à 4 fois le plafond de la Sécurité sociale | 0,036 % | |
| CET | Jusqu'à 8 fois le plafond de la Sécurité sociale | 0,21 % | |
| Contribution d'équilibre général (CEG) | CEG tranche 1 | Jusqu'à 1 fois le plafond de la Sécurité sociale | 1,2 |
| | CEG tranche 2 | De 1 à 8 fois le plafond de la Sécurité sociale | 1,6 |

Calculée en fonction de la masse salariale, **la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage** varie en fonction du nombre d'employés. Pour les sociétés de moins de 11 salariés, le taux s'établit à 0,55 %, contre 1 % pour les entreprises embauchant plus de 11 personnes. Pour les enseignes d'au moins 20 personnes, le taux s'élève en revanche à 1,6 %.

Bon à savoir : pour le calcul du versement transport, il se base sur le salaire total lorsque les effectifs totalisent au moins 11 personnes.

Comment estimer ses cotisations sociales ?

L'Urssaf a mis en place **un outil en ligne servant à estimer le montant global des cotisations et des contributions**. De cette façon, l'entreprise pourra aisément anticiper le coût d'une rémunération avant ou après embauche. Elle sera aussi en mesure de révéler au potentiel candidat le salaire net qui l'attendra après impôt.

Seul le calcul des charges sociales (et éventuellement des réductions de cotisations) est pris en compte dans l'estimation mensuelle ou annuelle. **Les aides à l'embauche et les conventions collectives n'entrent pas dans l'évaluation** des contributions sociales.

Il convient de souligner que la réduction Fillon, appelée désormais « réduction générale des cotisations patronales » permet d'obtenir une diminution des cotisations sociales sur les bas salaires. Pour prétendre à l'option « zéro cotisation Urssaf », encore faut-il que le salaire ne dépasse pas les 2 487,33 euros. Il concerne également les apprentis et les employés qui travaillent à [temps partiel](#).

À noter : le coefficient de réduction (qui sera multiplié par la rémunération brute annuelle) est fixé à 0,319 5 pour une société accueillant jusqu'à 50 salariés. Au-delà, il

grimpe à 0,323 5.

FAQ

Que représente le calcul des charges sociales par rapport au salaire brut ?

Les cotisations sociales salariales constituent environ 23 % du salaire brut. En revanche, les charges sociales patronales représentent entre 25 et 42 % du salaire brut. Notons aussi que les enseignes de moins de 20 salariés peuvent économiser sur les contributions sociales grâce à l'exonération partielle sur les heures supplémentaires grâce à la loi TEPA.

Comment calculer les charges d'un salarié ?

L'employeur utilisera la formule suivante pour évaluer le coût d'un emploi : salaire brut + cotisations patronales – cotisations salariales. Il s'agit du total chargé. Il convient de savoir également qu'il dépendra :

De la taille de l'entreprise ;

Du statut du salarié ;

Du type de contrat conclu.

Combien coûte réellement un salarié ?

En plus des charges directes associées à l'embauche, l'employeur devra évaluer en même temps les charges indirectes. En effet, ces dernières intègrent par exemple :

Les coûts de recrutement ;

Les dépenses en formation ;

L'achat d'équipements.

Certaines entreprises remboursent partiellement les frais de transport quotidiens et paient également une partie des titres restaurants.