

# Comment calculer les cotisations sociales sur un salaire partiel ou réduit ?

## Réponse courte

Les **cotisations sociales** sur un salaire partiel ou réduit se calculent sur la base du **salaire effectivement versé**, incluant les accessoires de salaire, à l'exception des montants expressément exonérés par la loi. Le **taux de cotisation reste identique** à celui d'un temps plein, sans proratisation : seule la **base de calcul** correspond au salaire brut proportionnel à la durée de travail convenue ou réellement effectuée, conformément aux taux uniformes applicables quel que soit le type de contrat.

En cas de **réduction temporaire** de l'horaire de travail (chômage partiel), les cotisations sont dues uniquement sur la partie du salaire versée par l'employeur. L'**indemnité de chômage partiel** versée par l'État (80 % du salaire normal, plafonnée à 250 % du salaire social minimum) n'est **pas soumise à cotisations sociales** pour l'assurance maladie, l'assurance pension et les prestations familiales. Seules les **cotisations d'assurance accident** restent dues sur cette indemnité, à charge de l'employeur.

Pour les **absences non rémunérées**, aucune cotisation n'est due pour la période concernée. En cas de **rémunération partielle** (dans le cadre d'une reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques, retour progressif), les cotisations sont calculées sur la rémunération effectivement versée, en respectant le **minimum cotisable** réduit proportionnellement selon la durée d'occupation.

En cas de **variation du temps de travail** en cours de mois, le calcul s'effectue au prorata temporis, en tenant compte des jours effectivement travaillés et rémunérés. Les bulletins de paie doivent mentionner distinctement les périodes et montants soumis à cotisations. Il est recommandé de conserver tous les justificatifs relatifs à la réduction du temps de travail pour répondre aux demandes de contrôle de l'**Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS)** ou du **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)**.

## Définition

Le **salaire partiel ou réduit** correspond à la rémunération versée à un salarié dont le temps de travail est inférieur à la durée légale ou conventionnelle. Cette situation peut résulter d'un **contrat à temps partiel**, d'une **réduction temporaire de l'horaire** (par exemple, chômage partiel pour difficultés économiques conjoncturelles ou structurelles), ou d'une **absence partielle non assimilée** à du temps de travail effectif.

Les **cotisations sociales** englobent les contributions patronales et salariales destinées à financer les différentes branches de la **sécurité sociale luxembourgeoise** : assurance maladie, assurance pension, assurance accident, assurance dépendance, et prestations familiales. Ces cotisations sont prélevées sur l'assiette cotisable constituée par le revenu professionnel de l'assuré, dans le respect des limites de minimum et maximum cotisables définies par le Code de la sécurité sociale.

## Conditions d'exercice

Le calcul des cotisations sur un salaire partiel ou réduit s'applique dans les situations suivantes :

- **Contrat de travail à temps partiel**, formalisé par écrit conformément à l'article L.123-1 du Code du travail, précisant la durée et la répartition du temps de travail.
- **Réduction temporaire de l'horaire de travail** dans le cadre du chômage partiel autorisé par l'**Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)**, conformément aux articles L.511-1 et suivants du Code du travail.
- **Absences non assimilées** à du temps de travail effectif, telles que le congé sans solde ou les absences injustifiées, selon l'article L.212-9 du Code du travail.
- **Application d'un taux d'activité réduit** pour raisons médicales (reprise progressive, reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques (RPTRT)), sous réserve de l'accord de la **Caisse nationale de santé (CNS)** conformément aux articles 33 à 37 du Code de la sécurité sociale.

Le calcul proportionnel ne s'applique pas aux **périodes assimilées** à du temps de travail effectif (congé de maternité, congé pour raisons familiales, congé annuel payé, incapacité de travail), pour lesquelles les cotisations sont dues sur la base du salaire normal, conformément à l'article L.212-9 du Code du travail qui exclut expressément ces périodes des périodes d'inactivité.

## Modalités pratiques

### Base de calcul des cotisations

Les cotisations sociales sont calculées sur la base du **salaire effectivement versé**, incluant tous les **accessoires de salaire** (primes régulières, avantages en nature, indemnités), à l'exclusion des montants expressément exonérés par la loi (notamment les majorations pour heures supplémentaires), conformément à l'article 38 du Code de la sécurité sociale.

Le **taux des cotisations** reste identique à celui applicable à un temps plein, sans proratisation du taux. Seule l'**assiette de cotisation** est réduite proportionnellement à la durée de travail convenue. Par exemple, pour un contrat à 60 %, les cotisations sont calculées sur 60 % du salaire de référence.

### Minimum et maximum cotisables

L'**assiette de cotisation mensuelle** ne peut être inférieure au **salaire social minimum** (2 703,74 € au 1er janvier 2025) prévu pour un travailleur non qualifié âgé de 18 ans au moins, conformément à l'article 39 du Code de la sécurité sociale. En cas d'occupation à temps partiel, ce **minimum cotisable** est réduit proportionnellement en fonction de la durée de l'occupation par rapport à une occupation normale de 173 heures par mois.

Pour une activité au service d'un employeur, l'assiette de cotisation annuelle ne peut être supérieure au **quintuple des douze salaires sociaux minima mensuels** de référence pour un travailleur non qualifié âgé de 18 ans au moins (soit 162 224,40 € par an en 2025).

## Chômage partiel

En cas de **réduction temporaire** de l'horaire de travail dans le cadre du chômage partiel, les cotisations sont dues uniquement sur la partie du salaire effectivement versée par l'employeur pour les heures travaillées.

L'**indemnité de compensation** versée par l'État (80 % du salaire normal, plafonnée à 250 % du salaire social minimum) est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires, **à l'exception** des cotisations d'assurance accident et des cotisations dues en matière de prestations familiales, conformément à l'article L.511-11 du Code du travail. Les **cotisations patronales** de sécurité sociale restent à charge de l'employeur.

## Absences non rémunérées

Pour les **absences non rémunérées** (congé sans solde, absences non justifiées), aucune cotisation n'est due pour la période concernée puisqu'aucun salaire n'est versé. En cas de **rémunération partielle** (reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques), les cotisations sont calculées sur la rémunération effectivement versée, en respectant le minimum cotisable proportionnel.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **vérifier systématiquement** la nature de la réduction du temps de travail et de distinguer les périodes assimilées à du temps de travail effectif de celles qui ne le sont pas, afin d'appliquer correctement l'assiette des cotisations.

**Les bulletins de paie** doivent mentionner distinctement les périodes et montants soumis à cotisations, conformément à l'obligation de traçabilité et de transparence prévue par l'article L.162-7 du Code du travail. Ce document, remis mensuellement au salarié (peu importe la forme), doit permettre au salarié de vérifier le calcul exact de son salaire.

**En cas de variation du temps de travail** en cours de mois, le calcul doit être effectué au prorata temporis, en tenant compte des jours effectivement travaillés et rémunérés. Les **accessoires de salaire** (gratifications, participations, avantages en nature) doivent être inclus dans la base de calcul, sauf disposition expresse d'exonération.

Il convient de **conserver tous les justificatifs** relatifs à la réduction du temps de travail (avenant au contrat, décision administrative ADEM pour le chômage partiel, certificat médical pour la reprise progressive) afin de répondre à toute demande de l'**Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS)** ou du **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)**.

**Les déclarations mensuelles** au CCSS doivent préciser le nombre d'heures de travail effectuées, les heures de **chômage partiel** (dans une rubrique séparée), les **accessoires de salaire** et toute autre information nécessaire au calcul des cotisations.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, art. <a href="#">L.123-1</a> et s.	Contrat à temps partiel, durée et répartition du temps de travail
Code du travail, art. <a href="#">L.123-6</a> et <a href="#">L.123-7</a>	Droits des salariés à temps partiel, égalité de traitement
Code du travail, art. <a href="#">L.162-7</a>	Obligation de remise d'un bulletin de paie détaillé
Code du travail, art. <a href="#">L.212-9</a>	Périodes d'inactivité ou d'activité réduite
Code du travail, art. <a href="#">L.511-1</a> et s.	Chômage partiel pour difficultés économiques
Code du travail, art. <a href="#">L.511-11</a>	Traitement social et fiscal de l'indemnité de chômage partiel
CSS, art. 38	Assiette de cotisation pour les soins de santé
CSS, art. 39	Minimum et maximum cotisables, proportionnalité temps partiel
CSS, art. 33-37	Détermination du revenu professionnel (assiette cotisations)
RGD du 16 décembre 2008	Assiette de cotisation pour indemnité pécuniaire de maladie
RGD du 15 septembre 1975	Taux d'indemnisation des chômeurs partiels

En cas de doute sur l'assiette ou le taux de cotisation applicable à une situation particulière, il est conseillé de solliciter un avis écrit du **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)** ou de l'**Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS)** afin de sécuriser la pratique de l'entreprise et d'éviter tout redressement ultérieur.

Il est impératif de respecter l'**égalité de traitement** entre salariés à temps partiel et à temps plein, conformément aux articles [L.123-6](#) et [L.123-7](#) du Code du travail. Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet, sous réserve de la proportionnalité du salaire en fonction de la durée de travail.

Les employeurs doivent être particulièrement vigilants lors de la déclaration des heures au [CCSS](#), car toute erreur ou omission peut entraîner des **amendes** et des **redressements** de cotisations. Le [CCSS](#) dispose d'un délai de prescription de 5 ans pour réclamer les cotisations non payées.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.