

**L'essentiel à retenir :**

Un arrêté ministériel permet d'appliquer un abattement de 30 % sur l'assiette de calcul des cotisations de Sécurité sociale des salaires versés aux journalistes professionnels. Concrètement, cela signifie que certaines cotisations sociales (salariales et patronales) ne sont calculées que sur 70 % de la rémunération brute. Cet abattement s'applique sur les cotisations maladie et retraite de base de la Sécurité sociale, la contribution de solidarité autonomie, la cotisation au Fonds national d'aide au logement et sur le versement transport ; mais pas sur les cotisations de l'assurance chômage, de retraite complémentaire ou de prévoyance. Cet abattement est plafonné à 7600 euros annuels : lorsque les cotisations patronales et salariales ont consommé ce plafond, l'assiette de cotisations doit obligatoirement repasser à 100 %.

**En principe, l'arrêté instaure un droit d'option, c'est-à-dire que sauf convention ou accord collectif dans l'entreprise, l'employeur doit consulter individuellement chaque salarié pour savoir s'il accepte ou s'il refuse cet abattement.**

Avantageux à première vue – le salaire net à payer en fin de mois est plus élevé –, cet abattement est en réalité lourd de conséquences pour le salarié. Cotiser moins se paie cash ! **Les cotisations étant réduites, l'abattement entraîne en effet une diminution du montant des indemnités journalières de Sécurité sociale en cas de maladie, maternité/paternité, accident du travail..., et une diminution de la pension de vieillesse du régime général.**

**De plus, il fait l'objet de graves dérives :** des employeurs poussent l'abattement au-delà des cotisations de sécurité sociale prévues par l'arrêté, d'autres ignorent le plafond de 7600 euros annuels et enfin, nombreux sont ceux qui ne consultent pas les journalistes.

**Compte-tenu de ces éléments, le Syndicat national des journalistes :**

- recommande à tous les journalistes de se détourner d'un abattement trop lourd de conséquences pour leur avenir, et préjudiciable à la solidarité nationale,
- appelle ses délégués à refuser de signer le moindre accord en ce sens, afin de laisser le choix à chaque salarié.

En cas de difficulté, les journalistes ne doivent pas hésiter à contacter les élus SNJ de l'entreprise, le siège du SNJ ([snj@snj.fr](mailto:snj@snj.fr)), ou le référent national pour les questions de fiscalité et de bulletin de paie, François Boissarie ([fboissarie@snj.fr](mailto:fboissarie@snj.fr)).

## **Les cotisations sociales, c'est quoi, déjà ?**

La protection sociale des travailleurs salariés, y compris les journalistes rémunérés à la pige, est financée par des cotisations et contributions calculées à partir de leur salaire brut. Certains de ces prélèvements sont à la fois à la charge du salarié (part salariale) et de l'employeur (part patronale), comme les cotisations de sécurité sociale, les cotisations d'assurance chômage, les cotisations de retraite complémentaire obligatoire ; d'autres ne sont dues que par le salarié (contribution sociale généralisée, CSG, contribution au remboursement de la dette sociale, CRDS) ou que par l'employeur (cotisations d'allocations familiales, contribution solidarité autonomie, versement au Fonds national d'aide au logement, formation professionnelle...).

## **Comment sont-elles calculées ?**

La base sur laquelle sont calculées les cotisations et contributions sociales – appelée assiette – est constituée du salaire brut, des primes et indemnités, des revenus de remplacement en cas d'arrêt maladie, maternité ou accident du travail, des avantages en espèce... Mais d'autres éléments de rémunération ne sont pas soumis à cotisation : les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, les allocations chômage, les primes d'intéressement ou de participation...

L'assiette ne peut pas être inférieure à la rémunération minimale légale ou conventionnelle (Smic), à laquelle doivent être ajoutées les majorations, primes et indemnités légales ou conventionnelles.

A l'inverse, certaines cotisations sont plafonnées, c'est-à-dire qu'au-delà d'un certain plafond, les rémunérations ne sont plus prises en compte pour le calcul des cotisations.

## **Et alors, l'abattement, c'est quoi ?**

L'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, prévoit que certaines professions, dont les journalistes, bénéficient d'un abattement forfaitaire spécifique pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. C'est-à-dire que **l'assiette de calcul des cotisations sociales des journalistes professionnels (= titulaires de la carte de presse) peut faire l'objet d'une déduction de 30 %** (dans la limite de 7600 euros par an – *rien à voir avec la déduction fiscale*). Concrètement, cela signifie que les cotisations sociales (salariales et patronales) ne sont calculées que sur 70 % de la rémunération brute.

L'abattement s'applique :

- sur les cotisations maladie et retraite de base de la Sécurité sociale, contribution de solidarité autonomie, versement de transport et cotisation Fnal,
- mais **PAS** sur les cotisations de l'assurance chômage, de retraite complémentaire ou encore de prévoyance.

## Comment le repérer sur mon bulletin de salaire ?

C'est facile ! Il suffit de **comparer la ligne « Rémunération brute » et la ligne « Maladie »**, généralement la première dans la liste des cotisations.

Ici, les deux lignes sont identiques (2864,43). Les cotisations sont calculées et prélevées sur 100 % du salaire brut :

DESIGNATION	NOMBRE OU BASE	TAUX OU %	MONTANT A AJOUTER	MONTANT A DEDUIRE	COTISATIONS PATRONALES		INFORMATIONS JOURNALIERES					
					TAUX OU %	MONTANT	DU	01/06/2015	AU	30/06/2015		
PUBLICATION 1			123393				L	01				
PUBLICATION 2			111100				M	02				
13IEME MOIS PIG/TAD			19541				M	03				
PRIME ANC. PIGISTE			8145				J	04				
ICCP MENSUELLE	162900	0050	24264				V	05				
<b>*REMUNERATION BRUTE.(1)</b>			<b>286443</b>				S	06				
S MALADIE TT	286443	0750		2148	12800	36665	D	07				
S VIEILLESSE TT	286443	0300		859	1440	4125	L	08				
S VIEILLESSE TA	286443	5480		15697	6800	19478	M	09				
S FNAL TA	286443				0100	286	M	10				
S ACC. TRAVAIL TT	286443				0832	2383	J	11				
S SOLIDARITE TT	286443				0300	859	V	12				
S TRANSPORT TT	286443				2280	6531	S	13				
S FNAL SUPPL. TA	286443				0400	1146	D	14				
S REDUCT. FILLON						18970	L	15				
S CSG DEDUCTIB. TT	283472	5100		14457			M	16				
S ALL. FAMILLE TT	286443				2760	7906	M	17				
S CONTR. ORG. SYNDIC.	286443				0016	046	J	18				
S FORFAIT SOCIAL PRV	2042				8000	163	V	19				
C P. EMPLOI RAC TA	286443	2400		6875	4000	11458	S	20				
C P. EMPLOI AGS AB	286443				0300	859	D	21				
R IRPS PIGISTES TA	286443	5000		14322	7500	21483	L	22				
R AGFF TA	286443	0800		2292	1200	3437	M	23				
P INCAPACITE TA	286443	0410		1174	0713	2042	M	24				

Ici, en revanche, les montants ne correspondent pas. Les cotisations sont calculées et prélevées sur 70 % (381,88) du salaire brut (545,55).

DESIGNATION	NOMBRE OU BASE	TAUX OU %	MONTANT A AJOUTER	MONTANT A DEDUIRE	COTISATIONS PATRONALES		INFORMATIONS JOURNALIERES					
					TAUX OU %	MONTANT	DU	01/06/2015	AU	30/06/2015		
PIGES			43600				L	01				
PRIME ANC. PIGISTE	43600	5000	2180				M	02				
INDEM. CP PIGISTE	45780	10000	4578				M	03				
13E MOIS PIGISTE	50358		4197				J	04				
<b>*REMUNERATION BRUTE.(1)</b>			<b>54555</b>				V	05				
S MALADIE TT VAC	38188	0750		286	12800	4888	S	06				
S VIEILLESSE TA VAC	38188	5480		2093	6800	2597	D	07				
S VIEILLESSE TT VAC	38188	0300		115	1440	550	L	08				
S F.N.A.L. TA VAC	38188				0100	038	M	09				
S ACC. TRAVAIL TT VAC	38188				0912	348	M	10				
S SOLIDARITE TT VAC	38188				0300	115	J	11				
S FNAL SUPPL. TA VAC	38188				0400	153	V	12				
S TRANSPORT TT	38188				2280	871	S	13				
S AF TX REDUIT	38188				2760	1054	D	14				
S CSG DEDUCTIB. TT	53825	5100		2745			L	15				
C CHOMAGE RAC TA VAC	54555	2400		1309	4000	2182	M	16				
C CHOM. AGS VAC (P)	54555				0300	164	M	17				
A11 R AGFF PG TA	54555	0800		436	1200	655	J	18				
C11 R RETR PG TA	54555	5000		2728	7500	4092	V	19				
C12 R IRPS FG TA	54555	0200		109	0300	164	S	20				
C82 P PREV PG TT	54555	0210		115	0413	225	D	21				

## Ça change quoi pour moi ?

A première vue, l'application de cette déduction est plutôt avantageuse pour le salarié. En effet, puisque les cotisations sociales sont réduites, le salaire net à payer en fin de mois est plus élevé.

Sauf que...

- **Cotiser à taux réduit a une incidence sur le montant des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) en cas de maladie, maternité/paternité, accident du travail...**

En effet, lorsqu'elle effectue son calcul, **l'Assurance maladie prend en compte les salaires soumis à cotisation. Soit, en cas d'application de l'abattement, uniquement les sommes abattues.** Entraînant une diminution du montant des IJSS.

Pour mieux comprendre, voici une illustration concrète.

L'indemnité journalière versée pendant un arrêt de travail pour maladie est égale à 50 % du gain journalier de base. Pour un salarié exerçant une activité irrégulière ou discontinue, comme les journalistes rémunérés à la pige, ce gain journalier de base est calculé sur la moyenne des 12 mois civils précédant l'arrêt. Voici un comparatif des taux d'IJSS selon le taux de cotisation, pour un salarié ayant gagné 10 000 euros de salaire brut au cours des 12 mois précédant son arrêt :

	<b>Cotisation à 100 %</b>	<b>Cotisation à 70 %</b>
<b>Gain journalier de base</b>	10 000/365 = 27,40 €	7 000/365 = 19,20 €
<b>IJSS</b>	27,40/2 = <b>13,70 €</b>	19,20/2 = <b>9,60 €</b>

**En théorie, la « perte » est neutralisée par le maintien du salaire par l'employeur,** prévu par l'article 36 de la Convention collective nationale de travail des journalistes. Celui-ci prévoit un maintien du salaire temporaire et dégressif à partir de six mois d'ancienneté dans l'entreprise. Concrètement : l'employeur verse au salarié, mensualisé ou pigiste, la différence entre le montant de l'IJSS et son salaire habituel.

*(Lire les fiches : Journaliste pigiste et arrêt maladie, Journaliste pigiste et congé maternité)*

### Paiement des appointements

#### Article 36 [En savoir plus sur cet article...](#)

En vigueur étendu

En application des articles 22 et 29, les absences pour cause de maladie ou d'accident de travail, couverts par la sécurité sociale, dûment constatés par certificat médical, donnent lieu au paiement des salaires :

- Pendant 2 mois à plein tarif et 2 mois à demi-tarif, si le journaliste compte 6 mois à 1 an de présence dans l'entreprise ;
- Pendant 3 mois à plein tarif et 3 mois à demi-tarif après 1 an de présence ;
- Pendant 4 mois à plein tarif et 4 mois à demi-tarif, après 5 ans de présence ;
- Pendant 5 mois à plein tarif et 5 mois à demi-tarif, après 10 ans de présence ;
- Pendant 6 mois à plein tarif et 6 mois à demi-tarif au-delà de 15 ans.

Si plusieurs congés de maladie et de maternité sont accordés au cours d'une période de 12 mois consécutifs pour les journalistes professionnels comptant moins de 5 ans de présence, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser celle qui est prévue aux paragraphes a et b ci-dessus.

**Bien respecté pour les journalistes mensualisés, cet article l'est rarement pour les journalistes pigistes**, fréquemment confrontés à des employeurs récalcitrants, ou peinant à obtenir de l'Assurance maladie les relevés d'indemnités détaillés à transmettre à leurs employeurs. Enfin, même avec quinze ans d'ancienneté, l'indemnisation totale dure au maximum six mois à tarif plein, et six mois à demi-tarif... Ainsi, si l'arrêt de travail se poursuit au-delà de la période prévue par la convention collective, l'employeur cesse donc de maintenir le salaire, et le salarié ne perçoit plus que les IJSS. A taux réduit, s'il n'a cotisé qu'à 70 %. **D'où l'intérêt, par précaution, de cotiser plutôt à taux plein.**

- **Cotiser à taux réduit a une incidence sur le montant de la pension de retraite de base de la Sécurité sociale.**

En effet, **la pension de vieillesse du régime général (dite « retraite de base ») est calculée à partir des meilleures années de salaires perçues par l'assuré au cours de sa carrière. Pour les déterminer, la Sécurité sociale tient compte des salaires bruts retenus**, c'est-à-dire soit le salaire brut total (en cas de cotisation à 100 %), soit le salaire brut abattu (en cas de cotisation à 70 %).

Subtilité supplémentaire : ces salaires sont soumis à un plafond annuel. Pour 2015, ce plafond annuel est de 38 616 euros bruts. Concrètement, cela signifie qu'au-delà de 38 616 euros bruts, les rémunérations ne sont plus prises en compte pour le calcul des cotisations maladie et retraite de base de la Sécurité sociale, contribution de solidarité autonomie, versement de transport et cotisation Fnal.

Pour être préservé d'un quelconque impact de l'abattement, il faudrait donc que, sur l'ensemble des vingt-cinq meilleures années prises en compte pour le calcul de la pension de vieillesse, le salaire brut dépasse 38 616 euros, y compris après l'application de l'abattement. **Un niveau de revenus rarement atteint par les journalistes pigistes, et encore moins vingt-cinq années d'affilée...**

Pour information : au 31 décembre 2014, le montant mensuel moyen de la retraite de base s'établissait à 741 euros pour les hommes et 591 euros pour les femmes.

- **En principe, la déduction est plafonnée, mais impossible de vérifier que l'employeur respecte bien cette règle.**

En principe, l'abattement est plafonné annuellement à 7 600 euros. Ce qui signifie que lorsqu'il a consommé ce plafond, l'assiette de cotisation repasse à 100 % du brut.

Sauf que cette mesure est mal connue et trop rarement contrôlée. Ainsi, impossible de vérifier que l'employeur n'ignore pas le plafond.

## **Est-ce que j'ai le choix ?**

Oui ! Et non...

Le régime juridique de l'abattement est défini par l'arrêté relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations sociales. Celui-ci instaure un **droit d'option**, ouvert à l'employeur comme au salarié.

**Il autorise l'employeur à pratiquer l'abattement si une convention ou un accord collectif l'a explicitement prévu, ou si le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ont donné leur accord.** Dans ce cas de figure, l'application de l'abattement s'impose à tous les journalistes de l'entreprise. Les salariés ne peuvent pas contester l'accord collectif, seules les parties signataires de l'accord peuvent demander sa révision.

**En l'absence de tels accords, il appartient à chaque salarié d'accepter ou non cette option. L'option doit alors :**

- **figurer dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail** (*concerne plutôt les salariés mensualisés*),
- **ou faire l'objet d'une consultation individuelle.** C'est le cas le plus courant pour les journalistes pigistes. L'employeur doit alors, indique l'arrêté, « *informer chaque salarié individuellement par lettre recommandée avec accusé de réception de ce dispositif, et de ses conséquences sur la validation de ses droits, accompagné d'un coupon-réponse d'accord ou de refus à retourner par le salarié* ». Attention : le texte précise que **lorsque le salarié ne répond pas à la consultation adressée par l'employeur, « son silence vaut accord définitif »** (en faveur de l'abattement, donc).

En pratique, rares sont les employeurs à respecter cette procédure... Au mieux, le choix est proposé au journaliste pigiste lors du remplissage de son dossier RH, à l'occasion de sa première pige, puis à nouveau une fois par an, en fin d'année, pour l'année suivante. Le plus souvent, il reste valable pendant toute la durée de la collaboration, sans être soumis à nouveau au salarié (qui peut avoir changé d'avis). Au pire, l'abattement est pratiqué d'office sans même que le journaliste en soit informé, et sans qu'il s'en aperçoive s'il ne surveille pas ses bulletins de salaire.

## **Alors concrètement, je fais quoi ?**

**Sur le fond, le Syndicat national des journalistes préconise de refuser l'abattement, aussi bien par souci de protection des salariés pris individuellement, que par souci de la solidarité nationale.**

En pratique, à défaut d'information ou de consultation de la part de l'employeur, seule une vérification sur le bulletin de salaire permet de savoir à quel régime sont soumises les cotisations. Et, en cas d'application de l'abattement, de vérifier qu'il est bien limité aux cotisations prévues par la loi (vérifier les lignes chômage, retraite complémentaire, prévoyance, pour s'assurer que l'employeur n'outrepasse pas ses droits).

En cas d'application de l'abattement, le journaliste qui n'aurait pas été consulté individuellement peut interroger le service RH, les délégués du personnel, les élus au CE, éventuellement ses rédacteurs en chef, pour savoir s'il existe dans l'entreprise un accord qui l'aurait explicitement prévu, et qui dispenserait l'employeur de recueillir l'avis des salariés.

A défaut d'accord d'entreprise, et en cas de désaccord avec l'option retenue, ou s'il change d'avis, le salarié peut réviser sa décision pour l'année à venir (et non pour l'année en cours) en adressant un courrier recommandé avec accusé de réception à son employeur, avant le 31 décembre. En cas de difficultés, il recourra aux représentants du personnel, ou s'adressera au référent national pour les questions de fiscalité et de bulletin de paie du SNJ, François Boissarie ([fboissarie@snj.fr](mailto:fboissarie@snj.fr)).

*Références :*

- *Arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale*
- *Article 36 de la Convention collective nationale de travail des journalistes*
- *Circulaire du 19 août 2005 relative à la mise en œuvre de l'arrêté du 20 décembre 2002*