

La réduction des cotisations patronales

dite réduction loi « Fillon »

Cette réduction est accessible à tous les employeurs, sans condition de durée du temps de travail.

Pour les entreprises de plus de 19 salariés, le montant de la réduction peut atteindre 26 % du salaire brut.

Pour les entreprises de 1 à 19 salariés, le montant de la réduction est majoré et peut atteindre 28,1 % du salaire brut.

Dans tous les cas la réduction s'annule, de manière dégressive, à 1,6 Smic.

*Article L. 241.13 du code de la Sécurité sociale.
Articles D. 241.7 à D. 241.13 et D. 241.26 du code de la Sécurité sociale.*

La réduction est cumulable avec le nouveau dispositif d'aide à l'embauche pour les entreprises de moins de 10 salariés. Cette aide versée sous certaines conditions s'élève à environ 185 euros par mois pour un salarié à temps plein et rémunéré au Smic. Elle s'annule de manière dégressive à 1,6 fois le Smic. Pour en savoir plus : www.entreprises.gouv.fr/zerocharges



Qui peut en bénéficier ?

Vous êtes :

- un employeur soumis à l'obligation d'adhésion à l'assurance chômage ;
- un employeur de salariés relevant des régimes des mines, des marins, des clercs et employés de notaires⁽¹⁾ ;
- la Poste ;
- un établissement public industriel et commercial, une société d'économie mixte, une entreprise nationale, pour les salariés relevant du régime de l'assurance chômage.

Et ce, quelle que soit la durée collective du travail applicable dans votre établissement.

Sont notamment exclus (pour l'ensemble de leurs salariés) :

- l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels, les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et les chambres d'agriculture ;
- les particuliers employeurs.

Votre salarié est :

affilié obligatoirement au régime d'assurance chômage.

Sont ainsi exclus : les mandataires sociaux sauf s'ils cumulent leur mandat avec un contrat de travail. Dans ce cas, la réduction s'applique sur la rémunération versée au titre du contrat de travail.

⁽¹⁾ Modalités particulières de calcul, contactez votre Urssaf.

Quelle réduction ?

La réduction est calculée en fonction de la rémunération brute mensuelle du salarié.

Elle s'applique aux salariés :

- quelle que soit leur date d'embauche ;
- quelle que soit leur durée de travail.

La réduction porte sur les cotisations patronales de Sécurité sociale :

- assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse, invalidité décès) ;
- allocations familiales ;
- accidents du travail et maladies professionnelles.

Employeurs de 1 à 19 salariés au plus

Réduction maximale	Limite
28,1 % du salaire brut	1,6 Smic mensuel

Employeurs de plus de 19 salariés

Réduction maximale	Limite
26 % du salaire brut	1,6 Smic mensuel

Comment déterminer l'effectif ?

Pour connaître la formule de calcul qui vous est applicable, l'année N, vous devez déterminer l'effectif de votre entreprise. Cet effectif s'apprécie, tous établissements confondus, au 31 décembre de l'année N-1.

Quels salariés ?

Sont pris en compte pour la détermination de l'effectif :

- les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein, les travailleurs à domicile, même si leur contrat est suspendu : chacun compte pour une unité ;
- les salariés en contrat à durée déterminée (CDD)*, les salariés temporaires* et les salariés intermittents. Ces salariés sont comptabilisés au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.
- les salariés à temps partiel au sens du code du travail : vous divisez, pour ces salariés, la somme totale des horaires inscrits aux contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle.

Sont exclus pour la détermination de l'effectif :

- les salariés en CDD lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu ;
- les salariés embauchés dans le cadre de contrats aidés : contrats de professionnalisation, d'apprentissage, contrat initiative emploi, contrat d'avenir...
- les mandataires sociaux.

BON À SAVOIR...

Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de création. Pour l'année suivante, l'effectif est calculé en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la 1^{re} année.

CAS PARTICULIERS des salariés mis à disposition :

- ils sont comptés dans les effectifs de l'entreprise qui les emploie* ;
- ils sont décomptés dans les effectifs de l'entreprise extérieure* à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, dès lors que 2 conditions sont remplies :
 - . ils sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice,
 - . ils travaillent dans l'entreprise utilisatrice depuis au moins un an.
- sont exclus, les salariés mis à disposition, jusqu'au 31 décembre 2010, par des organismes de recherche, des établissements d'enseignement supérieur et les entreprises auprès d'une entreprise, d'un établissement d'enseignement supérieur ou d'un organisme de recherche faisant partie d'un même pôle de compétitivité**.

Quel calcul ?

Pour connaître l'effectif au 31 décembre de l'année N-1, tous établissements confondus, vous devez calculer la moyenne des effectifs mensuels de l'entreprise sur l'année civile. Sont pris en compte selon les modalités exposées ci-dessus, les salariés sous contrat le dernier jour de chaque mois y compris les salariés absents.

* Sauf lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

** Défini par l'article 24 de la Loi n° 2004-1484 du 30 décembre 2004 de finances pour 2005.

Comment calculer la réduction ?

La réduction se calcule par salarié et par mois civil, selon la formule suivante :

$$\text{Réduction} = \text{rémunération brute mensuelle} \times \text{coefficient}$$

Détermination de la rémunération brute mensuelle

La rémunération brute mensuelle : montant retenu pour l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Calcul du coefficient (arrondi à 3 décimales) :

Employeurs de 1 à 19 salariés au plus

$$\text{Coefficient} = \frac{0,281}{0,6} \times \left(1,6 \times \frac{\text{montant mensuel du Smic}}{\text{rémunération mensuelle brute}^*} - 1 \right)$$

Employeurs de plus de 19 salariés ⁽¹⁾

$$\text{Coefficient} = \frac{0,26}{0,6} \times \left(1,6 \times \frac{\text{montant mensuel du Smic}}{\text{rémunération mensuelle brute}^*} - 1 \right)$$

* Montant retenu pour l'assiette des cotisations de Sécurité sociale :

- hors rémunération brute afférente aux heures supplémentaires et heures complémentaires dans la limite, en ce qui concerne la majoration correspondante, de 25 % ou 50 %.
- hors rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage, à condition qu'elle soit versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007.

BON À SAVOIR...

Les groupements d'employeurs

- Pour les salariés exclusivement mis à disposition de membres du groupement, la formule applicable varie selon l'effectif de ces membres.
- Pour les salariés permanents, la formule de réduction applicable varie selon l'effectif du groupement.

(1) L'entreprise qui, en raison de l'accroissement de son effectif, dépasse pour la 1^{re} fois au titre de l'année 2008, 2009 ou 2010, le seuil de 19 salariés continue de bénéficier pendant 3 ans du coefficient maximal.

Comment déterminer le montant mensuel du Smic pour le calcul du coefficient ?

— **Cas général** : salarié dont la rémunération mensuelle contractuelle est fixée sur la base de la durée légale de 35 h hebdomadaires ou 1607 h par an.

Le Smic à retenir est calculé sur la base de 151,67 fois le smic horaire, soit 1 321,05 € au 1^{er} juillet 2008, pour :

- les entreprises dont la durée collective de travail est la durée légale ;
- les salariés travaillant à temps plein et dont la rémunération est calculée sur cette base.

— **Cas des salariés dont la rémunération mensuelle contractuelle est calculée sur une base ne correspondant pas à la durée de 35 h hebdomadaire ou 1 607 h par an**

Dans ce cas, le montant du Smic mensuel (base 151,67 h) est pondéré par application du rapport suivant :

$$\frac{\text{Durée du travail prévue au contrat de travail hors heures supplémentaires et complémentaires au titre de la période de présence dans l'entreprise}}{\text{Durée légale du travail}}$$

Cas pratiques

- Salarié à temps partiel (exemple pour 32 h par semaine)
Smic mensuel = $(151,67 \times 8,71) \times 32 \text{ h}/35 \text{ h}$
- Salarié rémunéré intégralement sur la base d'un horaire d'équivalence (exemple pour 39 h par semaine)
Smic mensuel = $(151,67 \times 8,71) \times 39 \text{ h}/35 \text{ h}$
- Salarié à temps partiel ayant un temps de travail annualisé (exemple pour 1 200 h par an)
Smic mensuel = $(151,67 \times 8,71) \times 1200 \text{ h}/1607 \text{ h}$
- Salarié rémunéré sur la base d'une durée conventionnelle inférieure à la durée légale (exemple pour 33 h par semaine)
Smic mensuel = $(151,67 \times 8,71) \times 33 \text{ h}/35 \text{ h}$
- Salarié embauché sous CDI le 15 octobre 2008 dans une entreprise dont l'horaire collectif est de 35 heures hebdomadaires et dont la durée du travail est répartie sur 5 jours. La rémunération du mois de l'embauche n'est pas mensualisée. Le mois d'octobre comporte 23 jours ouvrés, soit :
 $7 \text{ h} \times 23 = 161 \text{ h}$.
Nombre d'heures de présence : $7 \text{ h} \times 13 \text{ jours ouvrés travaillés} = 91 \text{ h}$
Smic à prendre en compte = $(151,67 \times 8,71) \times 91 \text{ h}/161 \text{ h}$

— **Cas de suspension du contrat de travail avec maintien partiel de la rémunération.**

Le montant du Smic est réduit selon le pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur et soumise à cotisations.

Autres cas

Le montant du Smic mensuel est pondéré selon des modalités particulières pour :

- les salariés saisonniers, intermittents ou temporaires, travailleurs à domicile...
- les salariés rémunérés à la tâche, à la pige, par un fixe ou une commission.

Pour en savoir plus, contactez votre Urssaf.

BON À SAVOIR...

Salarié indemnisé par une Caisse de congés payés

Le montant de la réduction est majoré de 10 %.

Quel cumul ?

Le cumul est possible avec :

- la nouvelle **déduction des cotisations patronales liée aux heures supplémentaires** ;
- la réduction forfaitaire de cotisations portant sur l'**avantage en nature « repas »** dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants.

Dans ces deux cas, le montant des cotisations exonérées ne peut jamais excéder, mois par mois et salarié par salarié, le montant des cotisations patronales de Sécurité sociale.

- des **dispositifs d'aide**, comme :
 - . l'aide allouée dans le cadre des contrats jeunes en entreprise (issus de la loi du 21/04/2006) ;
 - . l'aide allouée dans le cadre des conventions CIE (contrats initiative emploi) conclues à compter du 1^{er} janvier 2002 (issues des lois du 4/08/1995 et du 28/12/2001) ;
 - . l'aide allouée dans le cadre des conventions CIE conclues à compter du 1^{er} mai 2005 (issues de la loi du 18/01/2005) ;
 - . l'aide allouée dans le cadre des CI-RMA (contrats d'insertion-revenu minimum d'activité) conclus à compter du 26/03/2005 (issus de la loi du 18/01/2005).

Règles de non-cumul

Pour un même salarié, la réduction ne peut pas être cumulée avec une assiette ou un montant forfaitaire de cotisations, les taux spécifiques pour les artistes du spectacle.

Quelles formalités ?

Aucune demande ou déclaration préalable n'est exigée.

Vous êtes tenu de conserver un document justificatif* des réductions appliquées par établissement et par mois civil. Ce document doit désormais comporter, le cas échéant, des mentions relatives à la réduction des cotisations salariales liées aux heures supplémentaires et complémentaires et à la déduction forfaitaire des cotisations patronales liées aux heures supplémentaires. Il indique :

- le nombre de salariés ouvrant droit à la réduction générale des cotisations patronales, à la réduction des cotisations salariales, à la déduction forfaitaire des cotisations patronales ;
- le montant total des exonérations appliquées au titre de chacun de ces dispositifs ;
- ainsi que pour chacun des salariés : son identité, la rémunération brute mensuelle versée, le coefficient issu de l'application de la formule de calcul de la réduction générale des cotisations patronales, le montant des exonérations, le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées et la rémunération afférente.

Nous vous invitons à conserver les éléments de calcul de votre effectif au 31 décembre de chaque année, comme justificatif de la formule appliquée.

* si possible sous format dématérialisé.

Comment remplir votre déclaration ?

Le nombre de salariés concernés et le montant des réductions doivent être mentionnés sur la ligne spécifique de votre bordereau récapitulatif des cotisations.

Un code « type de personnel » permet d'identifier la réduction et d'affecter précisément les montants des cotisations patronales déduites.

Ce code type est applicable à l'ensemble des entreprises, quelle que soit la formule de calcul applicable.

Code type de personnel	Libellé
671	Réduction Fillon

Plus d'informations ?

Ce document est volontairement synthétique.

L'Urssaf est à votre disposition pour une information plus approfondie et adaptée à votre situation particulière.



Espace Employeurs

Retrouvez toute l'information relative à cette réduction de cotisations sur le site portail des Urssaf : www.urssaf.fr