

## Récupération des heures perdues

Dans ce cas, si un salarié quitte l'entreprise avant l'interruption du travail, l'employeur n'a pas de régularisation à opérer puisque les heures de récupération effectuées ont été rémunérées.

### Calcul des heures supplémentaires

L'utilisation d'heures de récupération une semaine n'exclut pas le recours à des heures supplémentaires la même semaine. Mais les heures supplémentaires ne seront décomptées et rémunérées comme telles qu'au-delà des heures de récupération.

#### RÉFÉRENCES

c. trav. art. L. 3122-7; c. trav. art. R. 3122-4 à R. 3122-7.

➤ Force majeure; Heures supplémentaires; Pont.

## Réduction de cotisations Fillon

### Calcul annualisé

**Annualisation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011** – Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, la réduction Fillon est déterminée en fonction la rémunération annuelle brute (c. séc. soc. art. L. 241-13 modifié par la loi 2010-1594 du 20 décembre 2010, art. 12-1).

En pratique, la réduction est appliquée au mois le mois, puis régularisée en fin d'année ou en cas de départ du salarié, compte tenu de la rémunération globale sur l'année.

**Entrée en vigueur** – Cette réforme s'applique aux rémunérations versées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, même si elles se rapportent à une période d'emploi antérieure.

Par exception, pour les employeurs d'au plus 9 salariés autorisés à pratiquer le décalage de la paye avec rattachement à la période d'emploi, l'annualisation ne s'applique pas aux rémunérations de décembre 2010 versés dans les 15 premiers jours de janvier 2011, qui restent rattachés à l'année 2010.

➤ **À noter...** Pour les modalités de calcul antérieures, nos lecteurs sont invités à se reporter à notre précédente édition (Dictionnaire Paye 2010).

**Les URSSAF invitées à la bienveillance** – Les URSSAF sont invitées à respecter des consignes de

« souplesse et de bienveillance » le temps que les employeurs s'approprient les principes liés à l'annualisation (circ. DSS/SDSB/SG/SAFSL/SDTSPS 2011-34 du 27 janvier 2011). En particulier, lors des contrôles sur les cotisations payées en 2011 :

- toute erreur commise par un employeur à son détriment devra lui être signalée et le remboursement du trop versé devra être effectué dans le cadre du contrôle ;
- en cas d'erreur non intentionnelle en défaveur des URSSAF traduisant « une absence de familiarité avec les nouveaux mécanismes de calcul », celles-ci sont invitées à accorder systématiquement la remise de l'ensemble des majorations de retard correspondantes et, « dans toute la mesure du possible », des mesures d'étalement des régularisations à opérer lorsque les employeurs le demanderont.

### Montant de la réduction

**Calcul** – Le montant de la réduction Fillon est égal à la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale versée durant l'année civile, tous éléments compris, multipliée par un coefficient (c. séc. soc. art. L. 241-13, III).

**Rémunération brute à laquelle s'applique le coefficient** – La rémunération à laquelle on applique le coefficient de la réduction s'entend du brut soumis à cotisations de sécurité sociale, tous éléments compris (c. séc. soc. art. L. 242-1).

Entrent, notamment, dans cette rémunération mensuelle brute le salaire de base, les primes diverses (13<sup>e</sup> mois, prime de vacances, prime d'ancienneté, etc.), la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires (même si elle est exonérée d'impôt sur le revenu), certaines sommes versées à la rupture du contrat (indemnité compensatrice de congés payés, prime de précarité, etc.), l'indemnisation ou la rémunération soumise à cotisations afférente à des périodes qui ne constituent pas du temps de travail effectif\* (astreinte\*, pauses\*, temps d'habillage ou de déplacement professionnel, etc.).

À l'inverse, les sommes qui échappent aux cotisations de sécurité sociale comme, par exemple, les allocations de chômage partiel, les indemnités journalières de sécurité sociale ou encore les indemnités de rupture exonérées de cotisations sont ignorées.

Les remboursements de frais professionnels exonérés de cotisations doivent être exclus de la rémunération mensuelle brute. Mais, si l'employeur applique une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, il faut prendre en compte le brut abattu après réintégration des frais professionnels.

La réduction Fillon depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2011		
1) Calcul annuel de la réduction		
Montant de la réduction		Rémunération annuelle brute * × C
<b>Coefficient (règle générale)</b>	Formule de calcul	$C = 0,26/0,6 \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel}/\text{Rémunération annuelle brute}^{**}) - 1]$
	Coef. maximal	C = 0,2600
<b>Coefficient (1 à 19 salariés)</b>	Formule de calcul	$C = 0,281/0,6 \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel}/\text{Rémunération annuelle brute}^{**}) - 1]$
	Coef. maximal	C = 0,2810
2) Calcul mensuel pour application par anticipation		
Montant de la réduction		Rémunération mensuelle brute * × C
<b>Coefficient (règle générale)</b>	Formule de calcul	$C = 0,26/0,6 \times [(1,6 \times \text{SMIC mensuel}/\text{Rémunération mensuelle brute}^{**}) - 1]$
	Coef. maximal	C = 0,2600
<b>Coefficient (1 à 19 salariés)</b>	Formule de calcul	$C = 0,281/0,6 \times [(1,6 \times \text{SMIC mensuel}/\text{Rémunération mensuelle brute}^{**}) - 1]$
	Coef. maximal	C = 0,2810

SMIC annuel = 1 820 × SMIC horaire ; SMIC mensuel = 1/12 × 1 820 SMIC horaire (ou 151,67 × SMIC horaire).  
 \* Brut soumis à cotisations de sécurité sociale, tous éléments compris.  
 \*\* Brut soumis à cotisations de sécurité sociale, non compris certains éléments (rémunérations des heures supplémentaires et complémentaires dans certaines limites, etc.).

**Majoration de 10 % (caisses de congés payés, intérimaires)** – Le montant de la réduction est majoré de 10 % pour les salariés dont les indemnités de congés payés sont versées par les caisses de congés payés (professions du bâtiment et des travaux publics, intermittents du spectacle, etc.) et, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, pour les intérimaires (c. séc. soc. art. L. 241-13, IV et D. 241-10).

**Cotisations concernées** – La réduction Fillon porte sur les cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, vieillesse) et d'allocations familiales (c. séc. soc. art. L. 241-13, I).

Elle est plafonnée au montant de ces cotisations, dues sur la rémunération au titre de la période en cause (c. séc. soc. art. D. 241-11).

## Calculer le coefficient de la réduction Fillon

**Formule de calcul générale** – La réduction de cotisations Fillon est égale à la rémunération brute soumise à cotisations multipliée par le coefficient de calcul (c. séc. soc. art. D. 241-7, I).

Ce coefficient est égal à  $0,26/0,6 \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$ .

Il est plafonné à 0,2600. S'il est supérieur à ce seuil, il est pris en compte pour une valeur égale à 0,2600.

**Formule applicable aux employeurs de 1 à 19 salariés** – La réduction Fillon est plus favorable

pour les entreprises de 1 à 19 salariés, puisque le coefficient de calcul est égal à  $0,281/0,6 \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$ .

Pour ces employeurs, le coefficient maximal de la réduction est de 0,281.

Les groupements d'employeurs peuvent aussi utiliser cette formule pour leurs salariés qui sont mis à la disposition, pour plus de 50 % du temps de travail effectué sur l'année, de membres des groupements qui ont un effectif d'au plus 19 salariés (c. séc. soc. art. L. 241-13, III, al. 5).

**Arrondi du coefficient** – Le coefficient est arrondi à 4 décimales, au plus proche (ex. : 0,12487 est retenu pour 0,1249).

**Appréciation de l'effectif** – L'effectif est apprécié au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs mensuels au dernier jour de chaque mois (c. séc. soc. art. D. 241-26). Les salariés sont décomptés selon les modalités prévues par le code du travail (voir *Effectif*<sup>9</sup>).

Cet effectif détermine la formule applicable (« 1 à 19 salariés » ou formule « classique ») pour l'année civile suivante.

**Seuil de 19 salariés dépassé en 2008, 2009, 2010 ou 2011** – La formule de calcul propre aux employeurs de 1 à 19 salariés reste applicable pendant 3 ans pour les employeurs qui dépassent pour

# Réduction de cotisations Fillon

la première fois le seuil de 19 salariés, au titre de 2008, 2009, 2010 ou 2011 (loi 2008-776 du 4 août 2008, art. 48-IV, modifié par la loi 2010-1657 du 29 décembre 2010, art. 135).

## Exemple

Une entreprise qui dépasse pour la première fois le seuil de 19 salariés le 31 décembre 2009 peut encore appliquer la formule de calcul « petites entreprises » en 2010, 2011 et 2012.

## Application mensuelle et régularisation

### Application mensuelle par anticipation –

L'employeur peut appliquer la rémunération par anticipation, mois civil par mois civil (c. séc. soc. art. L. 241-13, V et D. 241-8).

Pour ce faire, il suffit de remplacer les paramètres annuels par des paramètres mensuels (SMIC mensuel et rémunération mensuelle, au lieu de SMIC annuel et rémunération annuelle).

**Anticiper le versement ponctuel de certaines sommes –** En principe, la réduction s'applique au mois le mois en fonction des sommes effectivement versées.

Toutefois, les employeurs sont autorisés à anticiper le versement ponctuel de certains éléments de rémunération, notamment ceux versés en fin d'année (ex. : 13<sup>e</sup> mois) (circ. DSS/SD5B/SG/SAFSL/SDTPS

2011-34 du 27 janvier 2011). Cette tolérance permet de lisser l'impact de ces sommes sur le montant annuel de la réduction et d'éviter de trop fortes régularisations de charges sociales en faveur de l'URSSAF à certaines périodes, et notamment en fin d'exercice.

Les employeurs qui souhaiteront « faire de la trésorerie » n'anticiperont pas. En contrepartie, ils s'exposeront, le cas échéant, à de fortes régularisations.

**Régularisation : annuelle ou progressive –** Au final, une régularisation est indispensable, puisque le montant définitif de la réduction dépend de paramètres annuels. Il existe deux modalités de régularisation, analogues à celles qui sont pratiquées pour les bases de cotisations (c. séc. soc. art. D. 241-9).

Si l'employeur choisit de procéder par régularisation annuelle, la réduction Fillon est calculée au mois le mois, indépendamment de la rémunération des autres mois. Le montant de la réduction sur l'année doit être régularisé à l'occasion de la dernière paye de l'année (ou de la paye de départ du salarié s'il quitte l'entreprise en cours d'année).

► **À noter...** Les employeurs procédant par régularisation annuelle n'ont pas de régularisation à opérer s'agissant d'un salarié pour lequel l'écart entre la somme des réductions calculées au mois le mois et le montant annuel calculé en fin d'année est inférieur à 1 € pour des questions d'arrondis (circ. DSS/SD5B/SG/SAFSL/SDTPS 2011-34 du 27 janvier 2011).

### Anticiper ou pas le paiement d'un 13<sup>e</sup> mois : exemple

#### Si l'employeur n'anticipe pas le paiement du 13<sup>e</sup> mois

Un salarié à temps plein est rémunéré 1 500 € par mois, avec un 13<sup>e</sup> mois en décembre (rémunération annuelle : 19 500 €). En 2011, le SMIC annuel est de 1 820 fois le SMIC horaire, soit 16 380 € et 1/12 de ce montant pour chaque mois (soit 1 365 €).

La réduction Fillon représente de janvier à novembre un montant de :

- coefficient :  $(0,26/0,6) \times [(1,6 \times 1\,365/1\,500) - 1] = 0,1976$  ;

- réduction mensuelle :  $1\,500 \times 0,1976 = 296,40$  € ;

- réductions sur 11 mois :  $296,40 \text{ €} \times 11 = 3\,260,40$  €.

Compte tenu du 13<sup>e</sup> mois, la réduction annualisée est de :

- coefficient :  $(0,26/0,6) \times [(1,6 \times 16\,380/19\,500) - 1] = 0,1491$  ;

- réduction annualisée :  $19\,500 \times 0,1491 = 2\,907,45$  €.

Sur la paye de décembre, la régularisation est en faveur de l'URSSAF. L'employeur est débiteur de :  $2\,907,45 \text{ €} - 3\,260,40 \text{ €} = -352,95$  € pour ce seul salarié.

#### Si l'employeur anticipe le paiement du 13<sup>e</sup> mois

L'employeur décide de lisser ses charges sociales sur l'année et d'anticiper le paiement du 13<sup>e</sup> mois. De janvier à novembre, il applique un abattement de 13 % sur le montant de la réduction.

La réduction mensuelle est donc de :  $296,40 \text{ €} - (296,40 \text{ €} \times 13 \%) = 257,87$  €, soit sur 11 mois :  $257,87 \text{ €} \times 11 = 2\,836,57$  €.

Sur la paye de décembre, la régularisation sera en faveur de l'employeur, qui pourra passer sur le bulletin de paye une réduction de :  $2\,907,45 \text{ €} - 2\,836,57 \text{ €} = 70,88$  €. Il n'y aura pas de régularisation en faveur de l'URSSAF.

Lorsque l'employeur procède par régularisation progressive, la réduction est calculée en cumulant, au fur et à mesure des mois, les différents éléments nécessaires à sa détermination (SMIC, rémunération). Cette méthode permet à l'employeur d'être « juste » à chaque paye et, dans certains cas, d'éviter de trop fortes régularisations en fin de période.

Des codes types de personnel spécifique ont été créés pour déclarer les régularisations en faveur de l'URSSAF sur les bordereaux de cotisations.

**Cadre de régularisation** – L'annualisation s'applique par année civile, en fonction de la date de versement des rémunérations. Pour 2011, la réduction Fillon annualisée concerne les rémunérations versées depuis le 1<sup>er</sup> janvier (même si elles se rapportent à des périodes d'emploi antérieures), et jusqu'au 31 décembre.

Par exception, les employeurs d'au plus 9 salariés autorisés à pratiquer le décalage de la paye avec rattachement à la période d'emploi retiennent les rémunérations afférentes aux périodes d'emploi de l'année civile, et non celles versées sur l'année.

**CDD et intérimaires** – Lorsqu'un salarié a plusieurs contrats à durée déterminée (CDD) ou plusieurs missions d'intérim dans la même année auprès d'un même employeur, le coefficient est déterminé pour chaque contrat ou pour chaque mission, en respectant le cadre de l'année civile (c. séc. soc. art. D. 241-7, II).

Lorsqu'un CDD à terme précis est renouvelé, il s'agit toujours du même contrat.

Si un contrat ou une mission est à cheval sur 2 années civiles, il faut distinguer les périodes correspondant à chaque année.

### Exemple

Si un salarié a deux CDD, l'un allant du 1<sup>er</sup> avril au 30 juin 2011 et l'autre du 1<sup>er</sup> octobre 2011 au 31 mars 2012, il y aura trois périodes : celle du premier CDD et, pour le second CDD, celles du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre 2011 puis du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars 2012.

L'administration a précisé que l'annualisation n'a aucun impact sur les contrats qui ont lieu sur 1 seul mois (circ. DSS/SD5B/SG/SAFSL/SDTPS 2011-34 du 27 janvier 2011).

On peut s'interroger s'il sera admis, dans l'avenir, pour les missions ou les CDD qui ont lieu avec un même employeur sur 1 même mois, que les employeurs puissent procéder à un seul calcul et non à un calcul par contrat ou mission.

**Succession de CDI** – Lorsqu'un salarié est à nouveau embauché en CDI, après rupture d'un premier CDI durant l'année, la réduction se calcule séparément pour chaque contrat (circ. DSS/SD5B/SG/SAFSL/SDTPS 2011-34 du 27 janvier 2011).

### Rémunération brute à utiliser pour calculer le coefficient

**Brut soumis à cotisations, diminué de certaines rémunérations** – Pour calculer le coefficient de la réduction, la rémunération brute s'entend de celle soumise à cotisations de sécurité sociale, mais en excluant la rémunération des heures complémentaires et des heures supplémentaires (c. séc. soc. art. L. 241-13, III), y compris la majoration de salaire dans la limite :

- des taux légaux de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et de 50 % pour les heures supplémentaires suivantes ;
- du taux de 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà de 10 % de la durée contractuelle (lettre-circ. ACOSS 2007-122 du 24 octobre 2007).

Il faut remarquer qu'il est uniquement fait référence à la limite des taux légaux de majoration, et non aux taux conventionnels comme ce qui est prévu pour l'exonération d'impôt [voir *Heures supplémentaires (exonération d'impôt sur le revenu)\**].

► **Attention...** Selon le ministère, la rémunération qui peut être exclue est celle des heures supplémentaires ou complémentaires « au sens de l'article 81 quater du CGI » (circ. DSS/2007-358 du 1<sup>er</sup> octobre 2007, § III-C). Cette précision vise à tout le moins les heures entrant dans le champ de l'exonération d'impôt sur le revenu, mais va-t-elle jusqu'à réserver ce régime aux heures dont la rémunération est effectivement exonérée d'impôt parce que toutes les conditions requises sont remplies ? De son côté, le code de la sécurité sociale ne fait pas expressément de lien direct avec l'exonération d'impôt (c. séc. soc. art. D. 241-7, I, 2°). Une clarification serait la bienvenue pour savoir où se situe la frontière exacte, d'autant que l'ACOSS n'a pas repris la précision du ministère (lettre-circ. ACOSS 2007-122 du 24 octobre 2007).

**Rachat des jours de repos des salariés en forfait annuel en jours** – La rémunération des jours de travail effectués au-delà de 218 jours par an, exonérée d'impôt sous certaines conditions, ne peut pas être sortie de la rémunération brute, même si elle est exonérée d'impôt dans le cadre de la mesure de défiscalisation (circ. DSS/5B 2007-358 du

## Réduction Fillon et heures supplémentaires (janvier 2011)

### I. Exemple avec des heures supplémentaires majorées selon les taux légaux

En janvier, un salarié est rémunéré 10 € de l'heure pour un horaire de 35 heures hebdomadaires (salaire mensuel brut : 1 516,67 €). Son employeur lui verse en plus 100 € au titre de 8 heures supplémentaires effectuées entre la 35<sup>e</sup> et la 43<sup>e</sup> heure hebdomadaire et payées à 125 %, et 60 € au titre de 4 heures supplémentaires effectuées au-delà de 43 heures hebdomadaires et payées à 150 %. La rémunération totale brute est de  $1 516,67 + 100 + 60 = 1 676,67$  €.

- La somme de  $(8 \times 10 \text{ €} \times \text{taux légal de } 125 \%) + (4 \times 10 \text{ €} \times \text{taux légal de } 150 \%) = 160 \text{ €}$  peut être isolée de la rémunération mensuelle brute pour calculer le coefficient de la réduction Fillon.

- **Rémunération brute pour le calcul du coefficient :**  $1 676,67 - 160 = 1 516,67$  €.

- **Coefficient :**  $0,26/0,6 \times [(1,6 \times 1 365)/1 516,67] - 1 = 0,1907$ .

- **Réduction :** la réduction est égale à la rémunération totale brute soumise à cotisations de sécurité sociale multipliée par le coefficient, soit :  $1 676,67 \times 0,1907 = 319,74$  €.

### II. Exemple avec des heures supplémentaires majorées selon un taux supérieur au taux légal

Dans une entreprise appliquant un horaire collectif de 35 heures par semaine, un salarié rémunéré à un taux horaire de 10 € (salaire mensuel brut : 1 516,67 €) effectue 43 heures de travail sur demande de son employeur pendant 2 semaines. Les 16 heures supplémentaires sont majorées de 30 % en application d'un accord collectif de branche ( $16 \times 10 \times 130 \% = 208$  €).

- Seule la somme de  $16 \times 10 \text{ €} \times 125 \%$  (taux légal) = 200 € peut être isolée de la rémunération mensuelle brute pour calculer le coefficient de la réduction Fillon.

- **Rémunération brute pour le calcul du coefficient :**  $1 516,67 + 208 - 200 = 1 524,67$  €.

- **Coefficient :**  $0,26/0,6 \times [(1,6 \times 1 365)/1 524,67] - 1 = 0,1874$ .

- **Réduction :** la réduction est égale à la rémunération totale brute soumise à cotisations de sécurité sociale multipliée par le coefficient, soit :  $1 724,67 \times 0,1874 = 323,20$  €.

1<sup>er</sup> octobre 2007). En pratique, la rémunération des salariés en forfait jours sur l'année ouvre rarement droit à la réduction Fillon.

**Pauses, temps d'habillage et de déshabillage, de coupure ou d'amplitude** – Il est possible de sortir de la rémunération brute utilisée pour calculer le coefficient de la réduction Fillon la rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007 (c. séc. soc. art. L. 241-13, III).

Cette mesure, entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2008, s'applique dans les mêmes conditions aux temps de coupure ou d'amplitude (circ. DSS/5B 2008-34 du 5 février 2008, question/réponse 17).

**Heures d'équivalence majorées** – Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, lorsqu'un salarié est soumis à un régime d'heures d'équivalence payées à un taux majoré, en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010, l'employeur peut déduire la majoration salariale correspondante de la rémunération mensuelle utilisée pour calculer le coefficient de la réduction Fillon, dans la limite d'un taux de 25 % (c. séc. soc. art. L. 241-13, III).

Ainsi, la majoration salariale afférente aux heures d'équivalence doit, dans la limite de 25 %, être neu-

tralisée. En revanche, la rémunération de l'heure d'équivalence, hors majoration, n'est pas neutralisée.

### Exemple

Un conducteur « longues distances » est soumis à un horaire d'équivalence à la durée légale de 43 heures hebdomadaires. Le taux horaire applicable est de 10 €. Les heures d'équivalence effectuées au-delà de 35 heures et jusqu'à la 43<sup>e</sup> heure sont majorées de 25 %, en application d'un accord de branche étendu, antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Le salaire de l'intéressé se décompose comme suit :

- salaire de base :  $35 \text{ h} \times 52/12 \times 10 = 1 516,67$  € ;

- heures d'équivalence :  $[(43 \text{ h} - 35 \text{ h}) \times 52/12] \times 10 \times 125 \% = 433,33$  € ;

- salaire brut total :  $1 516,67 + 433,33 = 1 950$  €.

Pour le calcul du coefficient, il est possible de neutraliser la majoration de 25 %, soit  $[(43 - 35) \times 52/12] \times 10 \times 25 \% = 86,67$  €.

Ainsi, le paramètre « rémunération mensuelle brute » utilisé pour calculer le coefficient est de :  $1 950 - 86,67 = 1 863,33$  €.

**Rappel de salaire versé après la cessation du contrat de travail** – Pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, la somme perçue au titre d'un rappel de salaire versé après la rupture du contrat est rattachée à la dernière période de paye. Dès lors, il convient de corriger le dénominateur uti-

lisé dans le calcul de l'allègement effectué lors du départ du salarié (circ. DSS/5B 2008-34 du 5 février 2008, question/réponse 16).

## SMIC à utiliser lors du calcul du coefficient de la réduction

**SMIC annuel ou mensuel de référence** – Le SMIC annuel est égal à 1820 fois le SMIC horaire (c. séc. soc. art. D. 241-7).

Pour l'application mensuelle de la réduction, on retient pour chaque mois 1/12 de 1 820 fois le SMIC horaire (c. séc. soc. art. D. 241-7) ou, par simplification, 151,67 SMIC horaire (circ. DSS/SD5B/SG/SAFSL/SDTPS 2011-34 du 27 janvier 2011).

On découpera également l'année en douzièmes en cas de changement de statut ayant un impact sur la réduction (ex. : passage d'un temps plein à un temps partiel).

**SMIC horaire à retenir** – Pour l'application mensuelle de la réduction, le SMIC à prendre en compte est celui en vigueur sur la période d'emploi rémunérée. En cas de changement du SMIC sur la période rémunérée, on se réfère à la valeur la plus élevée.

### Exemple

Pour un salaire rémunérant le mois de décembre 2010 versé en janvier 2011, le SMIC à retenir au titre de ce mois est celui en vigueur en décembre 2010. Cette rémunération entre bien, en revanche, dans le cadre de l'annualisation 2011, dès lors que l'entreprise ne fait pas partie des employeurs d'au plus 9 salariés autorisés à pratiquer le décalage de la paye avec rattachement à la période d'emploi. Pour la régularisation de la réduction sur 2011, et à supposer que le salarié soit présent toute l'année, le SMIC annuel sera déterminé en se référant pour 11/12 au SMIC 2011 et pour 1/12 au SMIC 2010.

**Proratisation et valeurs plafonds** – Le SMIC doit être proratisé dans certains cas, sachant qu'il ne peut jamais dépasser 1820 SMIC horaire sur l'année ou 151,67 SMIC horaire sur le mois, sauf dans deux situations : heures d'équivalence intégralement rémunérées, salariés non mensualisés (voir ci-après).

## Nouvelles règles de proratisation du SMIC

**Temps partiel, temps plein inférieur à 35 h, forfait jours** – Pour les salariés travaillant à temps partiel ou dont la rémunération contractuelle n'est

pas fixée par référence à la durée légale du travail, le SMIC est proratisé par le rapport entre (c. séc. soc. art. D. 241-7) :

- la durée du travail inscrite au contrat de travail au titre de la période où ils sont présents dans l'entreprise, hors heures supplémentaires et complémentaires exonérées d'impôt ;
- et la durée correspondant à la durée légale du travail (35 h) sur cette période.

Cette règle s'applique :

- aux salariés à temps partiel ;
- aux salariés à temps plein, lorsqu'ils sont soumis à un horaire collectif inférieur à la durée légale du travail ;
- aux salariés en forfait annuel en jours inférieur à 218 ;
- aux salariés dont la durée annuelle du travail est inférieure à 1 607 heures.

### Exemples

- 1) Pour un temps partiel de 30 h/semaine, le SMIC est proratisé par le rapport 30/35.
- 2) Pour un temps partiel de 140 h/mois, on utilise le rapport 140/151,67.
- 3) Pour un salarié à temps plein soumis à une durée collective de travail de 32 heures hebdomadaires, le SMIC est proratisé par le rapport 32/35.
- 4) Pour un forfait de 210 jours/an, le SMIC est proratisé par le rapport 210/218.

Pour les salariés soumis à une durée de travail supérieure à la durée légale (convention de forfait d'heures supplémentaires, durée collective supérieure à la durée légale du travail), le SMIC est pris pour un temps plein « 35 heures » (1820 fois le SMIC sur l'année, 1/12 de ce montant pour chaque mois), sans ajustement.

### Exemple

Si un salarié à temps plein a une convention de forfait de 38 heures hebdomadaires par semaine, il ne faut pas corriger le SMIC par le rapport 38/35.

Lorsqu'un salarié change de statut en cours d'année (ex. : passage d'un temps plein à un temps partiel ou inversement), le SMIC annuel doit être déterminé en découpant l'année en fonction de chaque période.

### Exemple

Dans une entreprise où la durée collective de travail est de 35 h/semaine, un salarié à temps plein rémunéré sur une base mensuelle de 1516,67 € passe à temps partiel (30 h/semaine) à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2011 dans le cadre d'un congé parental d'éducation. Il n'y a aucun incident de présence sur l'année.

Pour l'application de la réduction, le SMIC correspondant aux mois de janvier à août 2011 est égal à 8/12 ×

# Réduction de cotisations Fillon

1820 × SMIC horaire, soit 10920 € en 2011. Le SMIC correspondant aux mois de septembre à décembre 2011 est égal à  $4/12 \times 1820 \times \text{SMIC horaire} \times 30/35$ , soit 4680 € en 2011. Le SMIC pris en compte pour le calcul annuel 2011 est donc de  $10920 \text{ €} + 4680 \text{ €} = 15\,600 \text{ €}$ .

**Horaires d'équivalence** – Pour les professions où des horaires d'équivalence sont applicables, le SMIC est corrigé à proportion de la durée inscrite au contrat de travail du salarié rapportée à la durée légale, à condition qu'il s'agisse d'équivalences intégralement rémunérées (ex. : 43 h payées 43 h). C'est un des cas où il est possible de dépasser 151,67 SMIC horaire sur le mois ou 1820 SMIC horaire sur l'année.

## Exemple

Pour une durée d'équivalence de 43 h intégralement rémunérée, il faut appliquer au SMIC un coefficient de 43/35.

Si les équivalences ne sont pas intégralement rémunérées, le SMIC ne fait l'objet d'aucun ajustement.

**Suspension du contrat de travail avec paiement intégral de la rémunération brute** – En cas d'absence du salarié (quelle qu'en soit la raison) avec maintien de la totalité de la rémunération brute, il convient de retenir le SMIC « habituel », éventuellement proratisé compte tenu de la durée du travail du salarié : temps partiel, etc. (c. séc. soc. art. D. 241-7).

**Entrées/sorties en cours d'année, absences avec ou sans maintien partiel de salaire** – Le principe veut qu'une règle unique soit retenue pour toutes ces situations depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

La fraction mensuelle du SMIC du mois où a lieu l'absence est corrigée par le rapport entre la rémunération brute effectivement versée (non comprises les IJSS, si le salarié en bénéficie), et celle qui aurait été versée si le salarié avait été présent tout le mois. Toutefois, pour ce prorata, il convient d'ignorer les éléments de rémunération qui ne sont pas affectés par l'absence, comme par exemple une prime forfaitaire de vacances (c. séc. soc. art. D. 241-7 ; circ. DSS/SD5B/SG/SAFSL/SDTTPS 2011-34 du 27 janvier 2011). Cette règle est défavorable aux employeurs par rapport au système en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010. À titre dérogatoire, l'administration admet, sur 2011, que l'on puisse appliquer les anciennes règles (voir plus loin).

## Exemples

Pour les deux exemples qui suivent, nous retenons l'hypothèse d'une entreprise où la durée collective de travail est de 35 h/semaine et d'un salarié à temps

plein rémunéré sur une base mensuelle de 1516,67 €.

1) Absence avec paiement d'une prime forfaitaire de vacances : le salarié est malade une partie du mois de juin. Sa rémunération mensuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale est de 872,26 €, compte tenu du salaire de la période travaillée et des indemnités complémentaires de maladie versées par l'employeur. Il reçoit aussi une prime forfaitaire de vacances de 1200 €.

Pour la réduction, le SMIC de juin 2011 est égal à  $1/12 \times 1820 \times \text{SMIC horaire} (9 \text{ €}) \times 872,26/1516,67$ , soit 785,03 €.

2) Embauche en cours de mois : le salarié est embauché le 18 janvier 2011. Compte tenu de sa date d'entrée, son salaire de janvier n'est que de 722,22 €.

Pour l'application de la réduction, le SMIC correspondant au mois de janvier 2011 est égal à  $1/12 \times 1820 \times \text{SMIC horaire} (9 \text{ €}) \times 722,22/1516,67$ , soit 650 €.

## Anciennes règles de proratisation maintenues à titre transitoire pour 2011

**La tolérance, son intérêt** – L'administration admet qu'en 2011, on puisse encore appliquer les anciennes règles de proratisation du SMIC pour les périodes d'emploi incomplètes (entrées/sorties en cours d'année ou de mois, absences non rémunérées) et pour les périodes d'absence avec maintien partiel de la rémunération (c. séc. soc. art. D. 241-7 ; circ. DSS/SD5B/SG/SAFSL/SDTTPS 2011-34 du 27 janvier 2011).

Pour les périodes d'emploi incomplètes, la tolérance ne présente pas d'avantage majeur par rapport au nouveau système. En revanche, pour les absences avec maintien partiel de salaire, l'ancienne règle est plus avantageuse pour l'entreprise, dès lors que des éléments de rémunération non affectés par l'absence sont versés.

**Absence avec maintien partiel de salaire** –

Pour les périodes d'emploi comprenant des absences avec maintien total ou partiel de la rémunération brute soumise à cotisations, le SMIC peut être proratisé en fonction du rapport « rémunération brute soumise à cotisations effectivement versée/rémunération brute qui aurait été versée si le salarié n'avait pas été absent », mais comme avant, en tenant compte des primes qui ne sont pas affectées par l'absence (circ. DSS/5B 2007-358 du 1<sup>er</sup> octobre 2007, § III-B-3), ce qui est plus favorable pour l'employeur.

## Exemple

Dans une entreprise où la durée collective de travail est de 35 h/semaine, un salarié à temps plein rémunéré sur une base mensuelle de 1516,67 €

## Exemple de réduction Fillon appliquée en régularisation annuelle

Dans une entreprise où la durée collective de travail est de 35 h/semaine réparties à raison de 7 h par jour du lundi au vendredi, un salarié est embauché en CDD du 17 janvier au 30 novembre 2011 sur la base d'un taux horaire de 10 € (salaire mensuel : 1 516,67 €).

En janvier 2011, son salaire est de 794,45 €. Il perçoit une prime forfaitaire de 1 200 € avec la paye de juin.

En septembre 2011, le salarié est malade : son brut sécurité sociale est de 872,26 €, compte tenu de la rémunération de la période travaillée et du maintien de salaire sous déduction des IJSS pour la période d'arrêt de travail.

En novembre 2011, il reçoit une indemnité de précarité de 1 651,67 € et une indemnité compensatrice de congés payés de 1 696,84 €. Sur l'année, son brut sécurité sociale est de 19 865,25 €, tous éléments compris.

<b>Réduction appliquée sur la paye de janvier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SMIC = <math>1/12 \times 1820 \times 9 \times 794,45/1\ 516,67 = 715 \text{ €}</math></li> <li>- Coefficient = <math>0,26/0,6 \times [(1,6 \times 715/794,45) - 1] = 0,1907</math></li> <li>- Réduction à passer sur la paye de janvier = <math>794,45 \times 0,1907 = 151,50 \text{ €}</math></li> </ul>
<b>Réduction appliquée sur la paye de juin</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SMIC = <math>1/12 \times 1820 \times 9 = 1365 \text{ €}</math></li> <li>- Coefficient = <math>0,26/0,6 \times [(1,6 \times 1365/2716,67) - 1] = 0</math></li> <li>- Réduction à passer sur la paye de juin = 0 €</li> </ul>
<b>Réduction appliquée sur la paye de septembre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SMIC = <math>1/12 \times 1820 \times 9 \times 872,26/1\ 516,67 = 785,03 \text{ €}</math></li> <li>- Coefficient = <math>0,26/0,6 \times [(1,6 \times 785,03/872,26) - 1] = 0,1907</math></li> <li>- Réduction à passer sur la paye de septembre = <math>872,26 \times 0,1907 = 166,34 \text{ €}</math></li> </ul>
<b>Réduction appliquée en février, mars, avril, mai, juillet, août et octobre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SMIC = <math>1/12 \times 1820 \times 9 = 1365 \text{ €}</math></li> <li>- Coefficient = <math>0,26/0,6 \times [(1,6 \times 1365/1516,67) - 1] = 0,1907</math></li> <li>- Réduction à passer sur la paye du mois = <math>1516,67 \times 0,1907 = 289,23 \text{ €}</math></li> </ul>
<b>Calcul du montant annuel de la réduction et régularisation sur la dernière paye de l'année (novembre)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SMIC annuel = <math>(9/12 \times 1820 \times 9) + (1/12 \times 1820 \times 9 \times 794,45/1516,67) + (1/12 \times 1820 \times 9 \times 872,26/1516,67) = 13785,03 \text{ €}</math></li> <li>- Coefficient = <math>0,26/0,6 \times [(1,6 \times 13785,03/19865,25) - 1] = 0,0478</math></li> <li>- Réduction annuelle = <math>19865,25 \times 0,0478 = 949,56 \text{ €}</math></li> <li>- Réductions appliquées de janvier à octobre = 2 342,45 €</li> <li>- Réduction à annuler en novembre = <math>949,55 \text{ €} - 2\ 342,45 \text{ €} = -1\ 392,89 \text{ €}</math> (reprise d'une partie des réductions appliquées de janvier à octobre)</li> </ul>

## Exemple de réduction Fillon appliquée en régularisation progressive

Dans une entreprise où la durée collective de travail est de 35 h/semaine, un salarié est embauché, le 2 mai 2011, en CDI sur la base d'un taux horaire de 10 € (salaire mensuel : 1 516,67 €).

En mai, il a 10 heures supplémentaires majorées de 25 % (soit 125 €).

En juillet, le salarié prend 5 jours de congé sans solde (salaire de 1 155,56 € au lieu de 1 516,67 €).

En septembre 2011, le salarié est malade : son brut sécurité sociale est de 872,26 €, compte tenu de la période travaillée et du maintien de salaire sous déduction des IJSS. Il perçoit en revanche une prime forfaitaire de 1 000 €, qui n'est pas affectée par l'absence.

En décembre 2011, il reçoit un prorata de 13<sup>e</sup> mois de 1 011,11 €.

<b>Paye de mai (brut sécu. tout compris : 1 641,67 €)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SMIC = <math>1/12 \times 1820 \times 9 = 1365 \text{ €}</math></li> <li>- Brut à fin mai (hors heures supp.) = 1 516,67 €</li> <li>- Coefficient = <math>0,26/0,6 \times [(1,6 \times 1365/1516,67) - 1] = 0,1907</math></li> <li>- Réduction à passer sur la paye de mai = <math>(1516,67 + 125) \times 0,1907 = 313,07 \text{ €}</math></li> </ul>
<b>Paye de juin (brut sécu. cumulé à fin juin tout compris : 3 158,34 €)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SMIC mai à juin = <math>1365 \text{ €} + (1/12 \times 1820 \times 9) = 2730 \text{ €}</math></li> <li>- Brut cumulé à fin juin (hors heures supp.) = <math>1516,67 + 1516,67 = 3033,34 \text{ €}</math></li> <li>- Coefficient = <math>0,26/0,6 \times [(1,6 \times 2730/3033,34) - 1] = 0,1907</math></li> <li>- Réduction calculée de mai à juin = <math>3158,34 \times 0,1907 = 602,30 \text{ €}</math></li> <li>- Réduction à passer sur la paye de juin = <math>602,30 \text{ €} - 313,07 \text{ €} = 289,23 \text{ €}</math></li> </ul>
<b>Paye de juillet (5 jours sans solde) (brut sécu. cumulé à fin juillet tout compris : 4 313,90 €)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SMIC mai à juillet = <math>2730 \text{ €} + [1/12 \times 1820 \times 9 \times (1155,56/1516,67)] = 3770 \text{ €}</math></li> <li>- Brut cumulé à fin juillet (hors heures supp.) = <math>3033,34 + 1155,56 = 4188,90 \text{ €}</math></li> <li>- Coefficient = <math>0,26/0,6 \times [(1,6 \times 3770/4188,90) - 1] = 0,1907</math></li> <li>- Réduction calculée de mai à juillet = <math>4313,90 \times 0,1907 = 822,66 \text{ €}</math></li> <li>- Réduction à passer sur la paye de juillet = <math>822,66 \text{ €} - 602,30 \text{ €} = 220,36 \text{ €}</math></li> </ul>
<b>Paye d'août (brut sécu. cumulé à fin août tout compris : 5 830,57 €)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SMIC mai à août = <math>3770 \text{ €} + (1/12 \times 1820 \times 9) = 5135 \text{ €}</math></li> <li>- Brut cumulé à fin août (hors heures supp.) = <math>4188,90 + 1516,67 = 5705,57 \text{ €}</math></li> <li>- Coefficient = <math>0,26/0,6 \times [(1,6 \times 5135/5705,57) - 1] = 0,1907</math></li> <li>- Réduction calculée de mai à août = <math>5830,57 \times 0,1907 = 1111,89 \text{ €}</math></li> <li>- Réduction à passer sur la paye d'août = <math>1111,89 \text{ €} - 822,66 \text{ €} = 289,23 \text{ €}</math></li> </ul>

## Exemple de réduction Fillon appliquée en régularisation progressive

### A – Suite du calcul avec application en septembre de la tolérance admise en 2011 pour les primes forfaitaires versées pendant des mois d'absence (gain pour l'entreprise : 160,49 € sur un an pour ce salarié)

<b>Paye de septembre (maladie avec maintien partiel de salaire, prime forfaitaire de 1000 €)</b> (brut sécu. cumulé à fin septembre tout compris : 7702,83 €)	- SMIC mai à septembre = $5\,135\text{ €} + [1/12 \times 1820 \times 9 \times (1872,26/2516,67)] = 6\,150,48\text{ €}$ - Brut cumulé à fin septembre (hors heures supp.) = $5705,57 + 1872,26 = 7577,83\text{ €}$ - Coefficient = $0,26/0,6 \times [(1,6 \times 6\,150,48/7\,577,83) - 1] = 0,1294$ - Réduction calculée de mai à septembre = $7702,83 \times 0,1294 = 996,75\text{ €}$ - Réduction à annuler sur la paye de septembre = $996,75\text{ €} - 1\,111,89\text{ €} = -115,14\text{ €}$ (reprise d'une partie de la réduction appliquée de mai à août)
<b>Paye d'octobre</b> (brut sécu. cumulé à fin octobre tout compris : 9219,50 €)	- SMIC mai à octobre = $6\,150,48\text{ €} + (1/12 \times 1820 \times 9) = 7515,48\text{ €}$ - Brut cumulé à fin octobre (hors heures supp.) = $7577,83 + 1516,67 = 9094,50\text{ €}$ - Coefficient = $0,26/0,6 \times [(1,6 \times 7515,48/9094,50) - 1] = 0,1396$ - Réduction calculée de mai à octobre = $9219,50 \times 0,1396 = 1287,04\text{ €}$ - Réduction à passer sur la paye d'octobre = $1287,04\text{ €} - 996,75\text{ €} = 290,29\text{ €}$
<b>Paye de novembre</b> (brut sécu. cumulé à fin novembre tout compris : 10736,17 €)	- SMIC mai à novembre = $7515,48\text{ €} + (1/12 \times 1820 \times 9) = 8880,48\text{ €}$ - Brut cumulé à fin novembre (hors heures supp.) = $9094,50 + 1516,67 = 10611,17\text{ €}$ - Coefficient = $0,26/0,6 \times [(1,6 \times 8880,48/10611,17) - 1] = 0,1469$ - Réduction calculée de mai à novembre = $10736,17 \times 0,1469 = 1577,14\text{ €}$ - Réduction à passer sur la paye de novembre = $1577,14\text{ €} - 1287,04\text{ €} = 290,10\text{ €}$
<b>Paye de décembre</b> (brut sécu. cumulé à fin décembre tout compris : 13263,95 €)	- SMIC mai à décembre = $8880,48\text{ €} + (1/12 \times 1820 \times 9) = 10245,48\text{ €}$ - Brut cumulé à fin 2011 (hors heures supp.) = $10611,17 + 1516,67 + 1011,11 = 13\,138,95\text{ €}$ - Coefficient = $0,26/0,6 \times [(1,6 \times 10245,48/13\,138,95) - 1] = 0,1073$ - Réduction sur l'année = $13263,95 \times 0,1073 = 1423,22\text{ €}$ - Réduction à passer sur la paye de décembre = $1423,22\text{ €} - 1577,14\text{ €} = -153,92\text{ €}$ (reprise d'une partie des réductions appliquées de mai à novembre)

### B – Suite du calcul sans application en septembre de la tolérance admise en 2011 pour les primes forfaitaires versées pendant des mois d'absence

<b>Paye de septembre (maladie avec maintien partiel de salaire, prime forfaitaire de 1000 €)</b> (brut sécu. cumulé à fin septembre tout compris : 7702,83 €)	- SMIC mai à septembre = $5\,135\text{ €} + [1/12 \times 1820 \times 9 \times (872,26/1516,67)] = 5920,03\text{ €}$ - Brut cumulé à fin septembre (hors heures supp.) = $5705,57 + 1872,26 = 7577,83\text{ €}$ - Coefficient = $0,26/0,6 \times [(1,6 \times 5920,03/7\,577,83) - 1] = 0,1083$ - Réduction calculée de mai à septembre = $7702,83 \times 0,1083 = 834,22\text{ €}$ - Réduction à annuler sur la paye de septembre = $834,22\text{ €} - 1\,111,89\text{ €} = -277,67\text{ €}$ (reprise d'une partie de la réduction appliquée de mai à août)
<b>Paye d'octobre</b> (brut sécu. cumulé à fin octobre tout compris : 9219,50 €)	- SMIC mai à octobre = $5920,03\text{ €} + (1/12 \times 1820 \times 9) = 7285,03\text{ €}$ - Brut cumulé à fin octobre (hors heures supp.) = $7577,83 + 1516,67 = 9094,50\text{ €}$ - Coefficient = $0,26/0,6 \times [(1,6 \times 7285,03/9094,50) - 1] = 0,1221$ - Réduction calculée de mai à octobre = $9219,50 \times 0,1221 = 1125,70\text{ €}$ - Réduction à passer sur la paye d'octobre = $1125,70\text{ €} - 834,22\text{ €} = 291,48\text{ €}$
<b>Paye de novembre</b> (brut sécu. cumulé à fin novembre tout compris : 10736,17 €)	- SMIC mai à novembre = $7285,03\text{ €} + (1/12 \times 1820 \times 9) = 8650,03\text{ €}$ - Brut cumulé à fin novembre (hors heures supp.) = $9094,50 + 1516,67 = 10611,17\text{ €}$ - Coefficient = $0,26/0,6 \times [(1,6 \times 8650,03/10611,17) - 1] = 0,1319$ - Réduction calculée de mai à novembre = $10736,17 \times 0,1319 = 1416,10\text{ €}$ - Réduction à passer sur la paye de novembre = $1416,10\text{ €} - 1125,70\text{ €} = 290,40\text{ €}$
<b>Paye de décembre</b> (brut sécu. cumulé à fin décembre tout compris : 13263,95 €)	- SMIC mai à décembre = $8650,03\text{ €} + (1/12 \times 1820 \times 9) = 10015,03\text{ €}$ - Brut cumulé à fin décembre (hors heures supp.) = $10611,17 + 1516,67 + 1011,11 = 13\,138,95\text{ €}$ - Coefficient = $0,26/0,6 \times [(1,6 \times 10015,03/13\,138,95) - 1] = 0,0952$ - Réduction sur l'année = $13263,95 \times 0,0952 = 1262,73\text{ €}$ - Réduction à passer sur la paye de décembre = $1262,73\text{ €} - 1416,10\text{ €} = -153,37\text{ €}$ (reprise d'une partie des réductions appliquées de mai à novembre)

est malade une partie du mois de janvier. Sa rémunération brute soumise à cotisations de juin est de 872,26 €, compte tenu du salaire de la période travaillée et des indemnités complémentaires de maladie versées par l'employeur et soumises à cotisations. Il reçoit une prime forfaitaire de vacances de 1 200 €.

1) Pour calculer le coefficient, le SMIC de juin 2011 est égal à  $1\,365 \times 2\,072,26/2\,716,67 = 1\,041,21$  € si on applique la tolérance.

2) Sans la tolérance et avec les nouvelles règles (voir ci-avant), le SMIC serait pris en compte pour  $1\,365 \times 872,26/1\,516,67$ , soit 785,03 €.

**Absences non indemnisées, entrée/sortie en cours d'année** – Pour les salariés n'effectuant pas 1 mois de travail complet en raison d'une embauche, d'un départ en cours de mois ou d'une absence non rémunérée, le SMIC mensuel est proratisé par un coefficient égal au rapport entre l'horaire de travail de l'entreprise, sur la période où le salarié était présent, et l'horaire de travail de l'entreprise sur la totalité du mois.

L'administration considère qu'il faut reprendre les dispositions applicables dans l'entreprise en matière de paye: méthode de calcul de l'horaire réel ou forfaitaire, calcul en base horaire ou journalière, etc.

En pratique, compte tenu des méthodes retenues, le montant du SMIC est corrigé selon le rapport entre la durée du travail du salarié ainsi déterminée, hors heures supplémentaires ou complémentaires, sur la période du mois où le salarié était présent et la durée légale du travail.

### Exemple

Un salarié est embauché le 9 février 2011 dans une entreprise où l'horaire est de 7 h/jour du lundi au vendredi. Pour ce mois d'embauche, l'entreprise calcule une rémunération exactement proportionnelle, compte tenu de l'absence rapportée à l'horaire réel du mois. Le salarié a travaillé 98 h et le mois complet compte 140 h. Le coefficient est égal à  $98/140 = 70\%$ .

## Cas particuliers

**Salariés se trouvant hors du champ de la mensualisation** – Il s'agit des salariés saisonniers, intermittents ou temporaires, travailleurs à domicile, etc. Leur situation avait été clarifiée par l'administration lorsque la réduction se calculait au mois le mois (circ. DSS 2007-358 du 1<sup>er</sup> octobre 2007, §§ III-B-6 et III-B-7). En l'absence d'indication contraire, ces solutions sont à notre sens transposables. Elles sont rappelées ci-après.

Pour ces salariés, le montant mensuel du SMIC est corrigé en fonction du rapport entre l'horaire de travail prévu au contrat du salarié (hors heures supplémentaires mais y compris jours fériés ou périodes de congés intervenant pendant le contrat, le cas échéant) et 151,67 h.

S'agissant spécifiquement du cas des intérimaires, le montant mensuel du SMIC peut être corrigé en fonction du rapport entre l'horaire de travail prévu au contrat du salarié ou du nombre d'heures de travail effectué, s'il est différent.

### Exemples

1) Un salarié intérimaire effectue au cours du mois une mission dont la durée est de 48 heures: le montant mensuel du SMIC est ajusté en fonction du rapport 48/151,67.

2) Un salarié intérimaire effectue, de janvier à mars 2011, une mission sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures. Le mois de mars comprend 23 jours ouvrés: le montant mensuel du SMIC est corrigé en fonction du rapport 161/151,67.

3) Un travailleur saisonnier est employé sur l'ensemble du mois de juillet 2011, 8 heures par jour du mardi au samedi: le montant mensuel du SMIC est ajusté en fonction du rapport 176/151,67.

Dans le cas d'un salarié intérimaire effectuant au cours du mois plusieurs missions au sein d'une ou de plusieurs entreprises utilisatrices, le coefficient de la réduction Fillon est déterminé pour chaque mission.

**Autres salariés non rémunérés selon une durée de travail** – Entrent dans cette catégorie les salariés rémunérés à la tâche, au rendement, à la pige ou par un fixe plus une commission, les VRP, etc. Cette situation, toujours délicate, a donné lieu à des préconisations (circ. DSS/5B 2007-358 du 1<sup>er</sup> octobre 2007 et lettre-circ. ACOSS 2007-122 du 24 octobre 2007). En l'absence d'indication, ces solutions sont à notre sens transposables. Elles sont rappelées ci-après.

L'employeur est tenu de déterminer le nombre de jours de travail auquel se rapporte la rémunération versée, notamment au vu des échéances d'accomplissement des travaux prévus au contrat. Les dispositions relatives aux salariés effectuant un mois incomplet sont alors applicables (voir ci-avant). Ainsi, un VRP qui a travaillé 5 jours se verra appliquer les mêmes règles qu'un salarié n'effectuant pas 1 mois de travail complet.

### Exemple

Pour un VRP pour lequel l'employeur a pu dire qu'il a effectué 5 jours de travail au cours du mois de février 2011, le SMIC mensuel pris en compte se détermine comme suit:  $1\,343,80 \times 35\text{ h}/151,67\text{ h} = 310,10$  €.

## Réduction de cotisations Fillon

Si l'employeur ne peut pas déterminer le nombre de jours de travail auxquels se rapporte la rémunération versée, on considère que le salarié est à temps plein :

- le SMIC est pris en compte pour 151,67 fois le SMIC horaire si la durée de travail de l'établissement est égale à la durée légale ;

- ce montant est proratisé si la durée de travail conventionnelle de l'établissement est inférieure à la durée légale.

À notre avis, le cas de ces salariés mérite encore quelques précisions : modalités de calcul en cas de paye trimestrielle pour les VRP, etc.

### Déductions forfaitaires spécifiques pour frais professionnels

Le coefficient de la réduction Fillon se calcule en prenant en compte, au dénominateur de la formule, la rémunération mensuelle brute soumise à cotisations (hors heures supplémentaires et complémentaires), après application de la déduction forfaitaire (circ. DSS/5B 2008-34 du 5 février 2008, question/réponse 20).

La réduction est obtenue en multipliant le coefficient par la rémunération mensuelle brute (heures supplémentaires et complémentaires incluses) réduite du montant global de la déduction.

**Si le salarié ne reçoit pas de remboursements de frais** – L'administration a fourni un exemple dans lequel le salarié ne perçoit aucun remboursement de frais professionnels.

#### Exemple

En janvier 2011, un salarié est rémunéré 1516,70 € pour 151,67 heures mensuelles (taux horaire : 10 €). Il effectue 17,33 heures supplémentaires au cours du mois majorées de 25 % (soit 216,63 €). Une déduction forfaitaire de 10 % est applicable. Le salarié ne reçoit aucun remboursement de frais professionnels. Le brut total soumis à cotisations est de :  $(1516,70 + 216,63) \times 0,90 = 1560$  €.

La rémunération mensuelle brute (hors heures supplémentaires et complémentaires) à prendre en compte pour le calcul du coefficient est de :  $(1733,33 - 216,63) \times 0,90 = 1365,03$  €.

Le coefficient (entreprise de plus de 19 salariés) est de :  $0,26/0,6 \times [(1,6 \times 1365/1365,03) - 1] = 0,2600$ . La réduction est de :  $1560 \times 0,2600 = 405,60$  €.

**Si le salarié reçoit des remboursements de frais** – Si l'administration n'illustre pas le cas où le salarié reçoit des remboursements de frais professionnels, il faut, à notre sens, procéder comme suit :

- le coefficient de la réduction Fillon se calcule en prenant en compte, au dénominateur de la formule, la rémunération mensuelle brute soumise à cotisations (hors heures supplémentaires et complémentaires) réduite de la déduction forfaitaire, mais après réintégration des éventuels remboursements de frais professionnels (circ. DSS 2007-358 du 1<sup>er</sup> octobre 2007, § III-C) ;

- la réduction est obtenue en multipliant le coefficient par la rémunération mensuelle brute (heures supplémentaires et complémentaires incluses) réduite du montant global de la déduction (là encore, à notre sens, après réintégration des remboursements de frais professionnels). Nous proposons ci-après un exemple.

#### Exemple

En janvier 2011, un salarié non cadre est rémunéré 1516,70 € pour 151,67 heures mensuelles (taux horaire : 10 €). Il effectue 17,33 heures supplémentaires au cours du mois majorées de 25 % (soit 216,63 €) et perçoit 200 € au titre des remboursements de frais professionnels. Une déduction forfaitaire de 10 % est applicable.

Le brut total soumis à cotisations est de :  $(1516,70 + 216,63 + 200) \times 0,90 = 1740$  €.

La rémunération mensuelle brute (hors heures supplémentaires et complémentaires) à prendre en compte pour le calcul du coefficient est de :  $(1733,33 - 216,63 + 200) \times 0,90 = 1545,03$  €.

Le coefficient (entreprise de plus de 19 salariés) est de :  $0,26/0,6 \times [(1,6 \times 1365/1545,03) - 1] = 0,1792$ .

La réduction est de :  $1740 \times 0,1792 = 311,81$  €.

### Minoration de la réduction

**Pénalités en l'absence de négociation annuelle** – Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, les entreprises qui ont l'obligation de négocier chaque année sur les salaires effectifs (c'est-à-dire, celles qui disposent d'une ou de plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives) et qui ne respectent pas cette obligation voient les montants de la réduction Fillon diminués de 10 % pour les rémunérations versées durant l'année civile en question (c. séc. soc. art. L. 241-13, VII).

Ces allègements seront supprimés à partir de la 3<sup>e</sup> année consécutive au titre de laquelle l'obligation ne serait pas respectée (abattement de 100 %) (pour plus de détails, voir *Négociation annuelle obligatoire*<sup>®</sup>).

**Pénalités en cas de minima conventionnels inférieurs au SMIC** – La loi en faveur des revenus du travail a mis en place un dispositif visant à

pénalise les branches ayant encore des grilles dans lesquelles le salaire minimal le plus bas est inférieur au SMIC (loi 2008-1258 du 3 décembre 2008, art. 27-I).

Les employeurs concernés devaient être pénalisés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au niveau de la formule de calcul du coefficient de la réduction Fillon, dans laquelle le paramètre « SMIC » aurait été remplacé par le salaire le plus bas de la branche pour un salarié sans qualification.

Compte tenu des améliorations constatées dans les branches, l'entrée en vigueur de cette sanction est reportée au 1<sup>er</sup> janvier 2013, date à laquelle un nouveau report sera possible (décret 2010-1777 du 31 décembre 2010, JO 1<sup>er</sup> janvier 2011).

## Cumuls

La réduction Fillon n'est cumulable avec aucune autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations à l'exception de la déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures défiscalisées [voir *Heures supplémentaires (réductions de cotisations)\**] (c. séc. soc. art. L. 241-13, VI).

## Document justificatif

**Pas de justificatif spécifique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011** – Depuis que la réduction Fillon est annualisée, l'employeur n'a plus l'obligation de tenir à jour un document justificatif mensuel de calcul. Cependant, il faut pouvoir fournir toutes les informations relatives aux calculs effectués (circ. DSS/SD5B/SG/SAFSL/SDTPS 2011-34 du 27 janvier 2011).

Certains employeurs préféreront continuer à tenir le justificatif mensuel, comme antérieurement.

**Réductions Fillon calculées avant l'annualisation** – L'employeur devait établir et tenir à la disposition de l'inspecteur du recouvrement un justificatif de calcul.

Ce document pouvait, le cas échéant, être établi sur un support dématérialisé et devait être rempli par établissement et par mois civil.

Il indique :

- le nombre de salariés ouvrant droit à la réduction Fillon, à la réduction de cotisations salariales et à la déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures défiscalisées ;
- le montant total des réductions appliquées au titre de chacun de ces dispositifs.

Il mentionne également, pour chacun des salariés concernés :

- son identité et la rémunération brute mensuelle versée ;
- le montant de la réduction appliquée ;
- le coefficient de calcul de la réduction Fillon appliqué le mois en cause ;
- le cas échéant, le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires dont la rémunération est exonérée d'impôt et la rémunération y afférente.

## RÉFÉRENCES

c. séc. soc. art. L. 241-13; c. séc. soc. art. D. 241-7 à D. 241-13; c. séc. soc. art. D. 241-26; circ. DSS/SD5B/SAFSL/SDTPS 2011-34 du 27 janvier 2011; circ. DSS/5B 2008-34 du 5 février 2008; circ. DSS/5B 2007-358 du 1<sup>er</sup> octobre 2007; lettre-circ. ACOSS 2007-122 du 24 octobre 2007.

➤ *Heures supplémentaires (exonération d'impôt sur le revenu); Heures supplémentaires (réductions de cotisations); Négociation annuelle obligatoire.*

## Réduction de cotisations dans les hôtels, cafés, restaurants

**Dispositif supprimé** – Jusqu'au 31 décembre 2010, les employeurs du secteur des *hôtels-café-restaurants\** bénéficiaient d'une réduction forfaitaire sur les avantages en nature « repas », qui pouvait se cumuler avec la *réduction de cotisations Fillon\**.

Cette réduction spécifique a été supprimée au 1<sup>er</sup> janvier 2011 (loi 2010-1657 du 29 décembre 2010, art. 201; c. séc. soc. art. L. 241-14 abrogé).

## Rappels

**Employeurs** – Les entreprises concernées étaient celles des codes NAF 55.1 A (hôtels avec restaurant), 55.1 C (hôtels de tourisme sans restaurant), 55.1 D (hôtels de préfecture), 55.3 A (restauration traditionnelle), 55.3 B (restauration rapide), 55.4 A (cafés-tabac), 55.4 B (débits de boissons), 55.5 D (traiteurs, organisation de réceptions) ainsi que les débits de boissons avec spectacle du code 92.3 H (bals et discothèques) et les bowlings du code 92.6 A (autres activités sportives).