

LA REDUCTION FILLON

PRINCIPE

Les **salaires versés inférieurs à 1.6 fois le SMIC** ouvrent droit à un **allègement de cotisations** patronales de sécurité sociale.

Cette fiche technique vous présente ce dispositif.

CHAMP D'APPLICATION

I - Entreprises visées :

Les employeurs du secteur privé entrant dans le champ d'application du régime d'assurance chômage, dont les entreprises commerciales, sont concernés par cette « réduction Fillon ».

II - Salariés concernés :

Tous les contrats de travail, quelque soit leur forme ou leur durée, ouvrent droit à cet allègement de cotisations (CDI, CDD, temps partiel, contrat d'apprentissage...).

III - Cotisations concernées :

Cet allègement concerne les cotisations patronales de sécurité sociale suivantes :

- la couverture des « risques » maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse ;
- les cotisations pour accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- les cotisations pour allocations familiales.

cette mesure est sans effet sur : les cotisations salariales, les cotisations et les contributions au FNAL, la contribution solidarité autonomie, les cotisations patronales de retraite complémentaires, les cotisations patronales d'assurance chômage, la taxe sur les salaires, la taxe d'apprentissage, la participation à la formation continue, la cotisation aux caisses de congés payés, le versement de transport, la participation construction, la taxe sur la prévoyance, la CSG et la CRDS.

MODALITES DE CALCUL DE L'ALLEGEMENT

I - Principe :

Le montant de la réduction est calculé **chaque mois civil, pour chaque salarié**.

Il **ne peut excéder le montant des cotisations patronales de sécurité sociale** dues pour ce mois.

L'employeur ne peut ni pratiquer de compensation d'un mois sur l'autre, ni procéder à une régularisation en fin d'année.

Montant de la réduction = rémunération mensuelle brute x coefficient

II - Calcul du Coefficient

Le coefficient varie en fonction de l'effectif de l'entreprise.

➤ jusqu'à 19 salariés :

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



Pour le calcul du coefficient, il ne faut pas prendre en compte les rémunérations et les majorations pour heures supplémentaires et complémentaires.

Ce coefficient est arrondi à trois décimales, au millième le plus proche.

Le coefficient supérieur à 0,281 est pris en compte pour une valeur égale à **0,281**.

Par contre, s'il est **égal ou inférieur à zéro**, la rémunération mensuelle brute **n'ouvre pas droit à réduction**.

Exemple :

Pour une personne rémunérée 1600 euros base 35 heures, le montant de la réduction sur le mois sera égal à :

$$0,281/0,6 \times [1,6 \times (1343,80 \text{ " } / 1600 \text{ "}) - 1] = \text{coefficient} = 0,161$$

$$0,150 \times 1600 \text{ " } = \text{montant de la réduction} = 257,6 \text{ "}$$

➤ Plus de 19 salariés :

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



Il convient de ne pas prendre en compte les rémunérations et les majorations pour heures supplémentaires et complémentaires.

Le coefficient supérieur à 0,260 est pris en compte pour une valeur égale à **0,260**.

Par contre, s'il est **égal ou inférieur à zéro**, la rémunération mensuelle brute **n'ouvre pas droit à réduction**.

Exemple :

Pour une personne rémunérée 1600 euros base 35 heures, le montant de la réduction sur le mois sera égal à :

$$0,260/0,6 \times [1,6 \times (1343,80 \text{ " } / 1600 \text{ "}) - 1] = \text{coefficient} = 0,149$$

$$0,149 \times 1600 \text{ " } = \text{montant de la réduction} = 238,4 \text{ "}$$

➤ Salariés à temps partiel

Les formules de calcul pour les salariés à temps partiel sont les mêmes que pour les salariés à temps plein.

Toutefois, leur rémunération étant calculée sur une base inférieure à la durée légale du travail, le SMIC calculé sur une base de 151,67 heures, est alors corrigé à proportion de la durée du travail, hors heures complémentaires, inscrites à leur contrat de travail.

Exemple :

Pour un salarié à temps partiel rémunéré sur une base de 32 heures hebdomadaires le SMIC pris en compte est égal à :

$$(151,67 \text{ heures} \times 8,86 \text{ "}) \times 32 \text{ heures} / 35 \text{ heures} = 1228,61 \text{ "}$$

Pour une personne rémunérée 1400 euros base 32 heures, dans une librairie de moins de 20 salariés, le montant de la réduction sur le mois sera égal à :

$$0,281 / 0,6 \times [1,6 \times ((151,67 \times 8,86) \times 32 \text{ heures} / 35 \text{ heures} / 1400 \text{ "}) - 1] = \text{coefficient} = 0,189$$

$$0,189 \times 1400 \text{ " } = \text{montant de la réduction} = 264,6 \text{ "}$$

➤ Calcul de l'effectif

Le coefficient retenu dans la formule de calcul de la réduction générale des cotisations patronales dépend de l'effectif de l'entreprise.

Pour savoir si l'entreprise a plus de 19 salariés, il faut se référer à son effectif apprécié au 31 décembre de l'année N-1. Il s'agit de l'effectif, tous établissements confondus, déterminé en fonction de la moyenne, au cours de l'année civile N-1, des effectifs déterminés chaque mois.

Les salariés sont décomptés comme tel :

- Pour une unité, Les CDI à temps plein ;
- Au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, les CDD, contrats intermittent, travailleurs mis à la disposition, y compris les travailleurs temporaires ;
- Au prorata de leur temps de travail, les temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Sont exclus :

- Les contrats aidés (apprentis, contrats de professionnalisation, CUI) ;
- les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail.
- les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure quand ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

III È La notion de rémunération brute mensuelle.

Cette notion est utilisée à deux reprises dans la formule de calcul :

➤ Pour le calcul de la réduction :

Les éléments de rémunération à prendre en compte sont notamment:

- le salaire ;
- les primes ;
- les gratifications ;
- les indemnités compensatrices de repos compensateur non pris ;
- la rémunération des heures ne correspondant pas à du travail effectif telle que la rémunération des temps de trajet, des heures d'astreinte ;
- les indemnités compensatrices de congés payés et de préavis ;
- les pourboires ;
- les indemnités des absences ;
- la rémunération des heures supplémentaires.
- la rémunération des heures complémentaire pour les salariés à temps partiel.

Les primes de 13e mois, les indemnités compensatrices de congés payés et de préavis sont prises en compte le mois de leur

versement.

➤ Dans le calcul du coefficient

La rémunération des heures supplémentaires et des heures complémentaires réalisées par des salariés à temps partiel, ainsi que les éventuelles majorations de cette rémunération sont exclues de la détermination de la rémunération mensuelle brute servant d'assiette pour le calcul du coefficient, dans la limite, en ce qui concerne la majoration salariale correspondante :

- des taux de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et de 50 % pour les suivantes ;
- du taux de 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà de 10 % de la durée fixé au contrat de travail.

FORMALITES

La procédure d'application de la réduction est **déclarative**.

Le contrôle de son calcul est effectué a posteriori par les organismes de recouvrement selon les modalités de droit commun.

L'employeur doit tenir à disposition des organismes du recouvrement un **document justificatif** du montant des réductions qu'il a appliquées en vue du contrôle du respect des dispositions relatives à la réduction.

Ce document est établi **par établissement et par mois civil**.

Il indique :

- le nombre de salariés ouvrant droit à la réduction
- le montant total des réductions appliquées
- pour chacun de ces salariés :
 - son identité,
 - sa rémunération mensuelle brute,
 - le coefficient issu de la formule de calcul,
 - le montant de réduction appliqué.

Ce document peut être établi sur support papier ou dématérialisé, l'administration manifestant sa préférence pour ce dernier.

Attention, les fiches techniques ne sont pas exhaustives et ne traitent pas des cas particuliers.
Pour obtenir plus de détails ou pour résoudre des problèmes spécifiques vous pouvez joindre Anne Lise SIGNOUR, chargée de mission pour les questions juridiques et sociales au SLF :

Tel - 01 53 62 20 64

Fax - 01 53 62 10 45

al.signour@syndicat-librairie.fr