

RÉDUCTION GÉNÉRALE DES COTISATIONS PATRONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE DITE « RÉDUCTION FILLON »

GÉNÉRALITÉS

TEXTES

- Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003, JO du 18 janvier 2003 ;
- Décret n° 2003-487 du 11 juin 2003, JO du 12 juin 2003 ;
- Circulaire DSS/5B n° 2003/282 du 12 juin 2003 ;
- Lettre circulaire n° 2004-038 du 4 février 2004 ;
- Lettre circulaire n° 2003-082 du 8 avril 2004 ;
- Loi de Finances pour 2005 (article 129) ;
- Lettre circulaire ACOSS n° 2007-068 du 5 avril 2007.
- Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007, JO 22 août 2007 ;
- Décret n° 2007-1380 du 24 septembre 2007, JO 25 septembre 2007 ;
- Circulaire n° DSS/5B/2007/358 du 1^{er} octobre 2007.

OBJET

La loi n° 2007-1223 du 21 août modifiait les modalités de calcul de la réduction Fillon.

Ces modifications visaient à :

- neutraliser l'impact des heures supplémentaires ou complémentaires sur le calcul du montant de la réduction générale ;
- simplifier les modalités d'application de la réduction générale qui est désormais calculée par référence à la rémunération mensuelle brute versée au salarié, donnée figurant sur chaque bulletin de salaire.

La loi de Financement de la Sécurité sociale du 20 décembre 2010 (n° 2010-1594) dans son article 12 prévoit l'annualisation de la réduction Fillon qui se calcule à partir du 1^{er} janvier 2011, non plus au mois le mois, mais sur l'ensemble de l'année. Les heures supplémentaires ou complémentaires restent neutralisées.

La loi de Financement de la Sécurité sociale du 21 décembre 2011 (n° 2011-1906, article 16) revient sur la neutralisation des heures supplémentaires et complémentaires à partir du 1^{er} janvier 2012.

CONDITIONS D'APPLICATION

ENTREPRISES ÉLIGIBLES

Sont concernées :

- les entreprises soumises à l'obligation d'adhésion à l'assurance chômage ;

Sont, par conséquent, bénéficiaires du dispositif pour leurs salariés relevant du régime de Sécurité sociale ou du régime agricole :

- les entreprises industrielles, commerciales, artisanales et agricoles ;
- les entreprises du secteur des services ;
- les professions libérales ;
- les offices publics et ministériels ;
- les sociétés civiles ;
- les syndicats professionnels ;
- les associations et organismes de Sécurité sociale (sauf ceux ayant le statut d'établissement public) ;
- sont également concernées, les entreprises nationales, les sociétés d'économie mixte où le secteur public détient au moins **30** % du capital social ;
- les établissements publics industriels et commerciaux employant des salariés mentionnés aux articles L. 5424-1 et L. 5424-2 du Code du travail.

EXCLUSIONS

Sont exclus du dispositif :

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 des métiers et les chambres d'agriculture pour leurs salariés statutaires ou non ;
- "La Poste" ;
- les particuliers employeurs.

De même, la réduction ne bénéficie pas à une régie municipale dépourvue de la personnalité morale.

Cass. 2^e civ., 1^{er} juin 2011, n° 10-18.505

Certains employeurs relevant des régimes spéciaux de Sécurité sociale

Sont exclus du champ de la réduction, les employeurs relevant des régimes spéciaux de Sécurité sociale pour les seuls salariés affiliés à ces régimes, à l'exception des employeurs relevant des régimes spéciaux de Sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaires.

En revanche, la réduction est applicable à ceux de leurs salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale, titulaires d'un contrat de travail de droit privé et, soit pour lesquels l'employeur est tenu de se placer sous le régime d'indemnisation du risque de privation d'emploi, soit ouvrent droit à l'assurance chômage en application du 3° de l'article L. 5424-1 du Code du travail.

SALARIÉS ÉLIGIBLES

La réduction est applicable aux catégories de personnes titulaires d'un contrat de travail, au titre desquelles l'employeur est soumis à l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi.

Sont par conséquent exclus :

- les mandataires sociaux ;
- les stagiaires.

MODALITÉS DE CALCUL

CALCUL APPLICABLE AU 1^{ER} JANVIER 2015

La réduction est calculée en appliquant la formule suivante :

$$R = \text{brut Sécurité sociale} \times \text{coefficient}$$

CALCUL DU COEFFICIENT AU 1^{ER} JANVIER 2015

Entreprises de plus de 19 salariés

Coefficient

$$0,2835/0,60 \times (1,60 \times (\text{montant annuel du SMIC/rémunération annuelle dont heures supplémentaires et complémentaires}) - 1)$$

Coefficient annuel maximum : **0,2835**.

Exemple

Soit un salarié percevant en janvier 2015 : 1 460 €/mois pour 151,67.

La réduction est alors de :

- coefficient : $0,2835/0,60 \times (1,60 \times (1\,4457,42/1\,460) - 1) = 0,2822$;
- réduction : $0,2822 \times 1\,460 = 412,01$ €.

Une régularisation annuelle ou progressive doit être appliquée par l'employeur.

Entreprises de 1 à 19 salariés

Coefficient

$$0,2795/0,60 \times (1,60 \times (\text{montant annuel du SMIC/rémunération annuelle brute dont heures supplémentaires et complémentaires}) - 1)$$

Coefficient annuel maximum : **0,2795**.

Exemple

Soit un salarié percevant 1 460 €/mois pour 151,67.

La réduction est alors de :

- coefficient : $0,2795/0,60 \times (1,60 \times (1\,457,55/1\,460) - 1) = 0,2782$;
- réduction : $0,2782 \times 1\,460 = 406,17$ €.

Une régularisation annuelle ou progressive doit être appliquée par l'employeur.

Le montant de la réduction est obtenu en multipliant la rémunération mensuelle brute (incluant, le cas échéant, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires) par le coefficient ainsi déterminé.

Le coefficient est arrondi à 4 décimales. Le montant mensuel de la réduction est arrondi au centime d'euro le plus proche.

Détermination du SMIC à prendre en compte au numérateur de la formule de calcul

Cas général

Le SMIC figurant au numérateur des formules de calcul ci-dessus est égal à la valeur du salaire minimum de croissance prévu par l'article L. 3231-6 du Code du travail multipliée par **1 820**, soit $1\ 820 \times 9,61 = 17\ 490,20$ € au **1^{er} janvier 2015**.

Le calcul de la réduction Fillon est dorénavant annualisé et non plus calculé au mois le mois. Il faut donc procéder à une régularisation du calcul de la réduction, soit au mois le mois, soit en fin d'année au même titre que les régularisations de tranches.

Cette valeur du SMIC s'applique aux salariés travaillant à temps plein sur la totalité du mois et dont la rémunération contractuelle mensuelle est fixée en référence à une durée hebdomadaire de **35** heures.

Salariés à temps partiel

Pour les salariés non rémunérés sur tout le mois sur la base de **35** heures hebdomadaires ou de **1 607** heures par an, le montant mensuel du SMIC ainsi déterminé est ajusté à proportion de la durée de travail, hors heures supplémentaires ou complémentaires, inscrite à leur contrat de travail au titre de la période où ils sont présents dans l'entreprise et rapportée à celle correspondant à la durée légale du travail.

La notion de présence dans l'entreprise s'entend de la présence à l'effectif.

Le montant mensuel du SMIC est réduit à proportion :

- du rapport entre la durée de la semaine travaillée et la durée légale lorsque le décompte des heures est hebdomadaire ;
- entre la durée mensuelle prévue au contrat et **151,67** heures lorsque ce décompte est mensuel.

Entreprises de plus de 19 salariés

Exemple

Soit un salarié dont la durée mensuelle contractuelle du travail est de 85 heures et percevant 1 100 €/mois. La réduction est alors de :

- calcul du SMIC mensuel : $1\ 457,55 \times 85/151,67 = 816,85$ € ;
- coefficient : $0,2835/0,60 \times (1,60 \times (816,85/1\ 100) - 1) = 0,00889$;
- réduction : $0,00889 \times 1\ 100 = 97,79$ €.

Sont concernés également par cette modalité de calcul, même s'il ne s'agit pas de temps partiel en droit du travail, les salariés dont :

- la durée collective de travail est inférieure à **35** heures ;
- ceux dont le forfait jours comporte moins de **218** jours ;
- et ceux dont la durée annuelle de travail est inférieure à **1 607** heures.

Exemples

- temps partiel de 32 heures par semaine, ou durée hebdomadaire collective fixée conventionnellement à 32 heures, le montant mensuel du SMIC est corrigé en fonction du rapport 32/35 ;
- mi-temps, il est réduit de 50 % (17,5/35) ;
- semaines alternées de 21 heures et 28 heures, soit 24,5 heures en moyenne : 24,5/35 ;
- temps partiel de 120 heures mensuelles : 120/151,67 ;
- convention individuelle de forfait de 210 jours sur l'année : 210/218.

Salariés n'effectuant pas un mois de travail complet

Pour les salariés n'effectuant pas un mois de travail complet en raison d'une embauche ou d'un départ en cours de mois ou d'une absence non rémunérée (congé sans solde, congé de formation, exercice de fonctions publiques sociales ou professionnelles, etc.), les dispositions applicables en matière d'établissement de la paie sont reprises (méthode de calcul de l'horaire réel ou méthode forfaitaire, calcul en base horaire ou journalière, etc.).

Le montant mensuel du SMIC est corrigé selon le rapport entre la durée de travail du salarié, hors heures supplémentaires ou complémentaires, sur la période du mois où le salarié était présent et la durée légale du travail.

Salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien partiel de la rémunération

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien partiel de la rémunération, le montant mensuel du SMIC pris en compte pour le calcul du coefficient est réduit à due proportion du pourcentage de la rémunération demeurée à la charge de l'employeur et soumise à cotisations.

Ce pourcentage est déterminé de la façon suivante :

[Montant de la rémunération soumise à cotisations] / [rémunération qui aurait été versée si le contrat de travail avait continué à être exécuté]

Exemple

Soit un salarié absent pour maladie un mois complet. Son salaire est maintenu par l'employeur.

Son salaire mensuel habituel est de 1 460 €.

Le salaire brut maintenu est de :

Montant des ijss = 650 €.

Ijss reconstituées en brut (taux de cotisations de 22 %) = 650/0,78 = 833,33 €.

1 460 - 833,33 = 626,67 €.

SMIC à prendre en compte :

626,67/1 460 x 1 457,55 € = 625,62 €.

Réduction :

Coefficient : 0,2835/0,60 x (1,6 x (625,62/626,67) - 1)) = 0,2822.

626,67 x 0,2822 = 176,85 €.

Salariés soumis à une durée d'équivalence

Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée par décret dans des professions et pour des emplois déterminés. Lorsque les heures d'équivalence effectuées font l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure normale, le montant mensuel du SMIC est corrigé à proportion de la durée de travail inscrite au contrat du salarié rapportée à la durée légale.

Exemple

Pour un salarié du secteur du transport routier de marchandises pour lequel la durée d'équivalence hebdomadaire est de 39 heures (conducteurs « courtes distances »), le montant mensuel du SMIC est corrigé de 39/35.

En revanche, lorsqu'est utilisé un coefficient de conversion pour la rémunération des heures d'équivalence par exemple lorsque 45 % de la surveillance de nuit équivaut à du temps de travail effectif pour la détermination de la rémunération (accord sur les équivalences de nuit dans l'enseignement privé sous contrat), le montant mensuel du SMIC ne fait l'objet d'aucun ajustement.

Salariés hors du champ d'application de la mensualisation

Il s'agit des salariés saisonniers, intermittents ou temporaires, travailleurs à domicile, etc.

Pour ce qui les concerne, 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**.

Pour ce qui concerne les intérimaires, le montant mensuel du SMIC peut être corrigé en fonction du rapport entre l'horaire de travail prévu au contrat du salarié ou le nombre d'heures de travail effectué s'il est différent.

Exemples

- *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 ;*
- *un salarié intérimaire effectue de mai à août une mission sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures ; si le mois d'août comprend 23 jours ouvrés : le montant mensuel du SMIC est corrigé en fonction du rapport 161/151,67 ;*
- *un travailleur saisonnier est employé sur l'ensemble du mois de juillet 2013, 8 heures par jour du mardi au samedi : le montant mensuel du SMIC est ajusté en fonction du rapport 184/151,67.*

☞ *Ce n'est que dans cette situation et dans celle des professions soumises à une durée d'équivalence que le montant figurant au numérateur peut dépasser 151,67 fois le montant du SMIC horaire.*

Dans tous les cas, le montant figurant au numérateur ne peut dépasser le produit du SMIC horaire par le nombre d'heures de travail effectuées sur le mois, (y compris en revanche les périodes de congés ou jours fériés).

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 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.

L'employeur doit 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.

Ainsi, un VRP qui a travaillé **5 jours** se verra appliquer les mêmes règles qu'un salarié n'effectuant pas un mois de travail complet.

Dans le cas contraire, il convient de procéder pour le calcul du coefficient de réduction comme si le salarié avait travaillé un mois complet à temps plein, soit le cas général sans ajustement dans le cas d'une durée de travail de l'établissement égale à la durée légale.

DÉFINITION DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE PRISE EN COMPTE POUR LE CALCUL DU COEFFICIENT

Du 1^{er} octobre 2007 jusqu'au 31 décembre 2011

La rémunération prise en compte pour le calcul du coefficient est la rémunération mensuelle brute soumise à cotisations de Sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, déduction faite selon le cas :

- de la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires au sens de l'article 81 quater du Code général des Impôts, majorée dans la limite des taux de **25 %** ou **50 %**, selon le cas, prévus au I de l'article L. 3121-22 du Code du travail et aux articles L. 3123-23 et L. 3123-19 du même code ;
- des frais professionnels (ou de la déduction forfaitaire pour frais professionnels après, le cas échéant, réintégration des indemnités versées au titre desdits frais) ;
- du montant de la rémunération afférent aux temps de pause, d'habillage et de déshabillage versé en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007.

Article L. 241-13 du Code de la Sécurité sociale

Cette assiette n'intègre pas les cotisations versées à la caisse de compensation au titre des congés payés pour les professions concernées par cette obligation (BTP, manutention des ports, dockers, spectacles, travailleurs intermittents des transports).

Elle comprend, s'il y a lieu :

- les avantages en nature (ceux-ci constituant des éléments de la rémunération donnant lieu à ce titre à cotisations) ;

- les majorations de salaire correspondant aux heures supplémentaires et complémentaires effectuées au cours du mois pour la part qui excède les taux de majoration prévus par la loi (soit, pour les heures supplémentaires, les taux de **25 %** pour les huit premières et de **50 %** pour les heures suivantes et, pour les heures complémentaires, le taux de **25 %** pour celles effectuées au-delà de **10 %** de la durée fixée au contrat de travail).

Pour le calcul du coefficient, il n'est plus fait référence, comme avant le premier octobre 2007, au salaire horaire du salarié mais à sa rémunération annuelle, hors heures supplémentaires et complémentaires, et à la valeur du SMIC pour **1 820** heures annuelles.

L'accomplissement par un salarié d'heures supplémentaires ou complémentaires n'entraîne pas de diminution du montant de la réduction.

Du fait de l'exclusion du surcroît de rémunération afférent à ces heures de la rémunération mensuelle prise en compte pour le calcul du coefficient, le taux d'exonération de la réduction générale est identique que le salarié travaille à temps plein ou à temps partiel, et qu'il accomplisse ou non des heures supplémentaires ou complémentaires.

Exemple en 2011

Un salarié est rémunéré 13 € de l'heure pour un horaire de 35 heures hebdomadaires.

Salaire mensuel brut : 1 971,67 €.

Au cours du mois d'octobre 2011, son employeur lui verse en plus 130 € au titre de la rémunération se rapportant à 8 heures supplémentaires payées à 125 % de l'heure normale (effectuées entre la 35^e et la 43^e heure hebdomadaire), et 78 € au titre de 2 heures supplémentaires payées à 150 % de l'heure normale (effectuées au-delà de 43 heures hebdomadaires).

La rémunération totale brute est de 1 971,67 € + 130 € + 39 € = 2 140,67 € et le nombre d'heures total de 163,67.

Coefficient : $0,26/0,6 \times [(1,6 \times 151,67 \times 9,00)/1 971,67] - 1 = 0,0467$.

Réduction Fillon : 2 140,67 € x 0,0467 = 99,97 €.

À partir du 1^{er} janvier 2012 : prise en compte des heures supplémentaires et complémentaires

La rémunération prise en compte pour le calcul du coefficient est la rémunération mensuelle brute soumise à cotisations de Sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale y compris le paiement des heures supplémentaires et complémentaires.

Loi de Financement de la Sécurité sociale du 21 décembre 2011 (n° 2011-1906, article 16)

Exemple en 2013

Un salarié est rémunéré 13 € de l'heure pour un horaire de 35 heures hebdomadaires.

Salaire mensuel brut : 1 971,67 €.

Au cours du mois d'octobre 2014, son employeur lui verse en plus 130 € au titre de la rémunération se rapportant à 8 heures supplémentaires payées à 125 % de l'heure normale (effectuées entre la 35^e et la 43^e heure hebdomadaire), et 39 € au titre de 2 heures supplémentaires payées à 150 % de l'heure normale (effectuées au-delà de 43 heures hebdomadaires).

La rémunération totale brute est de 1 971,67 € + 130 € + 39 € = 2 140,67 € et le nombre d'heures total de 161,67.

Coefficient : $0,26/0,6 \times [(1,6 \times (9,53 \times (151,67 + 10,00)))/2 140,67] - 1 = 0,0657$.

Réduction Fillon : 2 140,67 € x 0,0657 = 140,64 €.

DÉCOMPTE DES EFFECTIFS

Le décret n° 2007-968 du 15 mai 2007 fixant les modalités de calcul de la réduction Fillon pour les employeurs de **1** à **19** salariés au 1^{er} juillet 2007 a fixé les modalités de décompte de l'effectif pour l'application du coefficient maximal majoré (0,281).

Ces mesures sont inscrites à l'article D. 241-26 du Code de la Sécurité sociale : l'effectif est apprécié au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois conformément aux dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du Code du travail.

L'effectif ainsi apprécié détermine le droit au bénéfice du coefficient majoré pour l'année N + 1 et pour la durée de celle-ci.

Pour une entreprise qui se crée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de création de l'entreprise. Pour la détermination du coefficient de réduction applicable au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions de droit commun, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

MODALITÉS PRATIQUES D'APPLICATION DE LA RÉDUCTION

La procédure d'application de la réduction est déclarative. Le contrôle de son calcul est effectué a posteriori par les organismes de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales selon les modalités de droit commun.

L'employeur calcule chaque mois la réduction ainsi que les minorations ou majorations pour l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'établissement selon les modalités précisées ci-dessus et impute le montant total sur les cotisations patronales de Sécurité sociale à sa charge.

A compter du 1^{er} janvier 2011, l'obligation pour l'employeur d'établir pour chaque mois un justificatif du calcul de la réduction est supprimée.

Ce document était rempli par établissement et par mois civil.

Il indiquait le nombre de salariés ouvrant droit à la réduction et le montant total des réductions appliquées ainsi que, pour chacun de ces salariés :

Article D. 241-13 du Code de la Sécurité sociale

- son identité ;
- le montant de la rémunération mensuelle brute versée ;
- le montant de chaque réduction ou déduction appliquée ;
- le coefficient issu de l'application de la formule de calcul et le montant de la réduction appliquée ;
- le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées au sens de l'article 81 quater du Code général des impôts et la réduction y afférente.

Ce justificatif pouvait être établi sur tout support, mais de préférence sur un support dématérialisé.

Ce justificatif est à conserver aux fins de contrôle du calcul effectué et tenu à disposition des inspecteurs du recouvrement des cotisations sociales, ou, pour les employeurs de main-d'oeuvre agricole, des agents de contrôle assermentés par les caisses de mutualité sociale agricole.

MODÈLE D'ÉTAT JUSTIFICATIF

À CONSERVER PAR L'ENTREPRISE
DOCUMENT APPLICABLE JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2010

L'entreprise doit établir ce document :

- par mois ;
- et par établissement.

Identité du salarié	Salaire brut mensuel (y compris HS)	Nombre d'heures		Salaire afférent aux heures supplémentaires et complémentaires	Allègements			
		Supplémentaires	Complémentaires		Détaxation HS		Réduction Fillon	
					Salariale	Patronale	Coefficient	Montant
Nombre de salariés concernés				Total				

DÉCLARATION

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

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

Un seul code type est applicable à l'ensemble des entreprises quelle que soit la forme de calcul applicable :

671 : Réduction Fillon.

RÉDUCTION GÉNÉRALE DE COTISATIONS POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 20 SALARIÉS

TEXTE

Décret n° 2007-968 du 15 mai 2007.

OBJET

Le décret du 15 mai 2007 instaure une réduction générale de cotisation spécifique pour les entreprises de moins de **20** salariés. Ce coefficient spécifique s'applique aux entreprises de moins de **20** salariés qui dépassent pour la première fois ce seuil d'effectif en 2008, 2009 ou 2010. Cette réduction porte sur les cotisations patronales de Sécurité sociale.

CALCUL DE LA RÉDUCTION

La réduction est égale au brut Sécurité sociale multiplié par un coefficient.

Le coefficient est égal à :

$$(0,2795/0,60) \times (1,6 \times ((\text{SMIC annuel}) / \text{rémunération brute annuelle}) - 1)$$

Le coefficient est arrondi à **4** chiffres après la virgule. Il est plafonné à **0,2795**.

Exemple

Soit un salarié percevant 1 600 € pour un mois à temps plein (151,67 heures).

Coefficient : 0,2131.

Réduction : 340,96 € pour un mois.

NOTION D'EFFECTIF

L'effectif est apprécié au 31 décembre de l'année, au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne des effectifs au cours de l'année civile.

L'effectif de l'entreprise (plus ou moins de **19** salariés) détermine la formule de calcul normale ou majorée de la réduction, à compter du premier janvier de l'année suivante et pour la durée de celle-ci.

ENTREPRISES CRÉÉES EN COURS D'ANNÉE

Dans cette situation, le coefficient applicable l'année de création est déterminé en fonction de l'effectif de salariés employés à la date de création de l'entreprise. L'année suivante, il est retenu la moyenne des effectifs mensuels de l'année de création.

Lettre circulaire ACOSS n° 2007-091 du 27 juin 2007

Minimum de branche inférieur au SMIC

Dans les branches où les minimas conventionnels sont inférieurs au SMIC, le minimum conventionnel se substituera au SMIC comme base de référence au calcul de la réduction générale de cotisations.

Article 27 de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008

Ainsi selon l'article L 241-13 du Code de la Sécurité sociale, le salaire de référence est le salaire minimum national professionnel des salariés au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 du Code du travail dans la limite du montant du salaire minimum de croissance applicable.

Toutefois, ce salaire de référence est réputé égal au salaire minimum de croissance en vigueur lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification a été porté à un niveau égal ou supérieur au salaire minimum de croissance au cours des deux années civiles précédant celle du mois civil au titre duquel le montant de la réduction est calculé.

Un décret fixera les modalités de détermination de ce salaire de référence.