

# RÉDUCTION ET DÉDUCTION SUR LES CHARGES SOCIALES

---

## RÉDUCTION FILLON

### TEXTES – MODALITÉS DE CALCUL - CUMUL

#### Textes

- Article 12 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2011 ;
- Décret n° 2010-1779 du 31 décembre 2010 ;
- Circulaire n° 2011-34 du 27 janvier 2011.

#### Objet

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2011 a modifié les modalités de calcul de la réduction Fillon. Ces modifications visent à opérer le calcul sur une base annuelle et non plus mensuelle.

#### Conditions à la réduction Fillon

Lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile l'obligation définie au 1° de l'article L. 2242-8 du Code du travail (obligation annuelle d'ouvrir une négociation sur les salaires) dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 du même code, le montant de la réduction est diminué de **10 %** au titre des rémunérations versées cette même année.

Il est diminué de **100 %** lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive.

#### Obligation annuelle de négocier

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur les salaires.

À défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, celle-ci s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation annuelle.

#### Contrôle

Lorsque les parties à l'obligation annuelle de négocier aboutissent à un accord, celui-ci est déposé auprès de la DIRECCTE. Dans le cas contraire, un PV de désaccord déposé dans les mêmes conditions tient lieu de preuve. Par conséquent, à l'occasion d'un contrôle Urssaf, l'entreprise devra justifier soit d'une copie de l'accord, soit du PV de désaccord.

## CHAMP 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 à l'article L. 5424-1 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.

*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'em-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

La réduction est calculée en appliquant la formule suivante : décret n° 2014-1688 du 29 décembre 2014.

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

## CALCUL DU COEFFICIENT DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015

**Entreprises soumises à la contribution FNAL de 0,50 %**

*Coefficient*

$$0,2835/0,60 \times (1,60 \times (\text{montant du SMIC calculé pour 1 an/rémunération annuelle brute} - 1))$$

### *Exemple*

1 - Soit un salarié percevant 1 500 €/mois pour 151,67 en janvier 2015.

La réduction est alors de :

- coefficient :  $0,2835/0,60 \times (1,60 \times (1\,457,55/1\,500) - 1) = 0,2621$  ;
- réduction :  $0,2621 \times 1\,500 = 393,15$  €.

2 – Soit le même salarié percevant 2 000 € en février.

- coefficient :  $0,2835/0,60 \times (1,60 \times (2\,915,10/3\,500) - 1) = 0,1572$  ;
- réduction sur 2 mois :  $0,1572 \times 3\,500 = 550,20$  €.

## Entreprises soumises à la contribution FNAL de 0,10%

### Coefficient

$$0,2795/0,60 \times (1,60 \times (\text{montant calculé pour un an du SMIC/rémunération annuelle brute} - 1))$$

### Exemple

1 - Soit un salarié percevant 1 500 €/mois pour 151,67 en janvier 2015.

La réduction est alors de :

- coefficient :  $0,2795/0,60 \times (1,60 \times (1\,457,55/1\,500) - 1) = 0,2584$  ;
- réduction :  $0,2584 \times 1\,500 = 387,60$  €.

2 – Soit le même salarié percevant 2 000 € en février.

- coefficient :  $0,2795/0,60 \times (1,60 \times (2\,915,10/3\,500) - 1) = 0,1549$  ;
- réduction sur 2 mois :  $0,1549 \times 3\,500 = 542,15$  €.

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

#### Règle d'arrondi

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

Pour les entreprises soumises à la cotisation FNAL au taux de **0,10 %**, le coefficient est pris en compte pour une valeur maximum égale à **0,2795**.

Pour les entreprises soumises à la cotisation FNAL au taux de **0,50 %**, il est pris en compte pour une valeur maximum égale à **0,2835** s'il est supérieur à **0,2835**.

#### Notion d'effectif

Pour déterminer le taux FNAL auquel est soumis l'entreprise, il convient d'apprécier l'effectif salarié au 31/12 de l'année n-1.

L'effectif des salariés, calculé au 31 décembre, est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés qui sont titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du Code du travail.

*Lettre circulaire ACOSS n° 2010-033 du 15 février 2010*

#### Entreprise créée en cours d'année

Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création.

Pour l'année suivante, l'effectif est calculé dans les conditions de droit commun, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

Pour la détermination de la moyenne mensuelle, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

### SMIC pris en compte

Le montant annuel du SMIC à prendre en compte est égal à **1 820** fois le SMIC ou à la somme de douze fractions identiques correspondant à sa valeur multipliée par les **52/12** de la durée légale hebdomadaire.

Cette valeur est prise en compte notamment pour les salariés à temps plein, mensualisés et dont la durée du travail correspond à **35** heures hebdomadaires ou **1 607** heures annuelles. Cette valeur est également prise en compte pour un salarié titulaire d'une convention individuelle de forfait en jours de **218** jours. Le salaire minimum de croissance calculé pour un an sur la base de la durée légale du travail est augmenté, le cas échéant, du nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires, sans prise en compte des majorations auxquelles elles donnent lieu.

*Lettre circulaire ACOSS du 14 avril 2011*

### Exemple

*Soit un salarié percevant 1 600 € sur 13 mois durant l'année 2015. Le montant de la réduction Fillon sur l'année sera le suivant :*

*Coef :  $0,2835/0,60 \times (1,6 \times (17\,490,60/20\,800) - 1) = 0,1632$ .*

*R =  $20\,800 \times 0,1632 = 3\,394,56$  €.*

### Cas particulier

#### Temps partiel

Pour les salariés travaillant à temps partiel ou dont la rémunération contractuelle n'est pas fixée sur la base de la durée légale ainsi que pour les salariés n'entrant pas dans le champ d'application de la mensualisation, le montant du SMIC ainsi déterminé est corrigé à proportion de la durée de travail ou de la durée équivalente, 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.

#### Exemple

*Soit un salarié percevant 1 400 € par mois pour un taux d'activité de 80 %.*

*Coefficient :  $0,2835/0,60 \times (1,6 \times (13\,992,48/16\,800) - 1) = 0,1572$ .*

*R =  $0,1572 \times 16\,800 = 2\,640,96$  €.*

Sont également visés par cette règle :

- les salariés dont la durée conventionnelle de travail est inférieure à la durée légale ;
- les salariés sous convention de forfait en jours dont le forfait est inférieur à **218** jours et les salariés sous convention de forfait en heures dont la durée annuelle est inférieure à **1 607** heures ;
- les salariés soumis à une durée équivalente à la durée légale ;
- les salariés n'entrant pas dans le champ de la mensualisation soit les travailleurs à domicile, les travailleurs saisonniers, les travailleurs intermittents et les travailleurs temporaires.

#### Heures supplémentaires/heures complémentaires

Dans ce cas, la formule de calcul pour la détermination du coefficient doit intégrer les éléments suivants :

- le salaire minimum de croissance calculé pour un an sur la base de la durée légale du travail, augmenté du nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires, sans prise en compte des majorations auxquelles elles donnent lieu (*Article L. 241-13 du Code de la Sécurité sociale*) ;
- dans le même temps, le salaire pris en compte au dénominateur de la formule intégrera les heures supplémentaires et complémentaires.

**Exemple**

Soit un salarié percevant 1 600 € et effectuant 15 heures supplémentaires (rémunérées à 125 %) pour un montant de 197,81€. Son salaire brut s'élève à 1 797,81€.

La réduction est alors la suivante :

Coefficient :  $0,2835/0,60 (1,6 (166,67 \times 9,61)/1 797,81) - 1 = 0,2010$ .

Réduction :  $0,2010 \times 1 797,81 = 361,42€$ .

**Suspension du contrat de travail/entrée-sortie en cours d'année****Suspension du contrat de travail avec paiement intégral de la rémunération par l'employeur**

Le SMIC correspondant au mois où le contrat est suspendu est pris en compte pour sa valeur déterminée de la façon suivante :

- soit le salarié est dans le cas général : le montant annuel du SMIC à prendre en compte est égal à **1 820** fois le SMIC horaire ;
- soit il est à temps partiel, a une rémunération non fixée sur la base de la durée légale ou n'entre pas dans le champ de la mensualisation : le montant du SMIC est corrigé en fonction de la durée du travail.

**Entrée/sortie en cours d'année/suspension du contrat avec maintien partiel de salaire ou sans maintien de salaire**

La fraction du montant du SMIC, correspondant au mois où a lieu l'absence est corrigée par le rapport entre la rémunération versée et celle qui aurait été versée si le salarié avait été présent tout le mois, hors éléments de rémunération qui ne sont pas affectés par l'absence.

Dans le rapport (numérateur et dénominateur), les éléments de rémunération type primes ou heures supplémentaires qui ne sont pas affectés par l'absence ne sont pas pris en compte.

Ne sont intégrés, dans la comparaison entre le salaire versé et celui qui aurait été versé si le salarié n'avait pas été absent, que les éléments entrant dans le calcul de la retenue sur salaire liée à cette absence.

**Exemple**

Salarié payé habituellement 1 700 € sur un mois avec une prime d'expérience de 100 € non affectée par l'absence. Il est absent 5 jours.

Son salaire est alors de :  $(1 700 \times 25/30) + 100 = 1 516,67 €$ .

S'il avait été présent tout le mois, il aurait eu 1 800 €.

Dans ce cas, il y lieu de prendre pour reconstituer le SMIC :  $(1 416,67/1 700) \times 1 457,55 = 1 214,63 €$ .

Pour la détermination du SMIC porté au numérateur, l'employeur peut également appliquer à la fraction du SMIC correspondant au mois considéré les règles de calcul de la retenue de salaire issue de la mensualisation.

$$\text{Calcul du coefficient} = \frac{0,2835}{0,60} \times (1,60 \times \left[ \frac{1 214,63}{1 516,67} \right] - 1)$$

$$R = 0,1329 \times 1 516,67 = 186,40 €$$

**Rappel de salaires****Rémunération d'un mois versée au cours du mois suivant en raison d'une erreur dans l'établissement de la paye**

Si cette situation est avérée, notamment par la mention rappel de salaire sur le bulletin de paye, le mois régularisé ultérieurement peut être reconstitué pour le calcul de la réduction.

### *Embauche*

La même logique s'applique également en cas d'embauche, quand le paiement afférent à une période travaillée antérieure est retardé : une embauche a lieu en cours de mois et la rémunération afférente à ce mois est versée avec celle afférente au mois suivant.

À titre d'exemple, une embauche est effectuée le 20 janvier 2013 dans une entreprise de **30** salariés mais la rémunération relative à ce mois est versée en février 2013 avec la rémunération afférente au mois de février.

Au mois de février, ce salarié est rémunéré **2 800 €** dont **700 €** afférents au mois de janvier (la mensualisation s'applique à ce salarié dès son entrée dans l'entreprise).

La réduction appliquée par anticipation pour les mois de janvier et février est calculée de la façon suivante :

#### **Janvier 2015**

SMIC :  $1\,457,55 \text{ €} \times 700 \text{ €} / 2\,100 \text{ €} = \mathbf{485,85 \text{ €}}$ .

Coefficient :  $0,2835 / 0,6 \times (1,6 \times (485,85 \text{ €} / 700 \text{ €}) - 1) = \mathbf{0,0522}$ .

Réduction :  $0,0522 \times 700 \text{ €} = \mathbf{36,54 \text{ €}}$ .

#### **Février 2015**

Coefficient :  $0,2835 / 0,6 \times (1,6 \times (1\,457,55 \text{ €} / 2\,100 \text{ €}) - 1) = \mathbf{0,0522}$ .

Réduction :  $0,0522 \times 2\,100 \text{ €} = \mathbf{109,62 \text{ €}}$ .

### *Départ du salarié*

Lorsque des rappels de salaire font l'objet de versements postérieurs au départ du salarié d'une entreprise, ces montants doivent être réintégrés à la rémunération prise en compte pour le calcul de la réduction au titre de l'année à laquelle se rapportent les rappels de salaire.

*Lettre Circulaire n° 2012 - 0000080 du 11 juillet 2012*

### *Salariés non rémunérés selon une durée de travail*

Dans ce cas, l'employeur doit déterminer le nombre de jours de travail auquel se rapporte la rémunération versée. Lorsque ce nombre de jours multiplié par la durée légale journalière est inférieur à la durée légale, le SMIC à prendre en compte est calculé comme pour les salariés dont la rémunération n'est pas fixée sur la base de la durée légale. En tout état de cause, le SMIC ne peut jamais être pris en compte pour une durée supérieure à **1 820** heures sur l'année ou **1/12<sup>e</sup>** de ce montant, c'est-à-dire **35 x 52/12<sup>e</sup>**.

Lorsque la détermination du nombre de jours de travail n'est pas possible, la durée de travail peut être établie en appliquant à la durée légale ou à la durée collective applicable dans l'établissement, le rapport entre la rémunération perçue par le salarié et le produit du SMIC par la durée collective applicable dans l'établissement. Lorsque ce rapport est supérieur à **1**, le salarié est réputé travailler à temps plein.

### *Évolution du SMIC en cours d'année*

Si un des paramètres de détermination du montant annuel du SMIC à prendre en compte évolue en cours d'année, sa valeur annuelle est égale à la somme des valeurs déterminées par application des règles précédentes pour les périodes antérieure et postérieure à l'évolution.

## Interim/CDD

Pour les salariés en contrat de travail temporaire mis à disposition au cours d'une année auprès de plusieurs entreprises utilisatrices, le coefficient est déterminé pour chaque mission.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée auprès d'un même employeur, le coefficient est déterminé pour chaque contrat.

Lorsque le contrat fait l'objet d'un renouvellement, la réduction se calcule pour l'ensemble de la période couverte du début du contrat jusqu'à l'échéance du renouvellement.

Lorsqu'un contrat porte sur deux années civiles, le calcul de la réduction est effectué pour la part de la rémunération versée chaque année, de façon indépendante.

*Circulaire DSS 2011-34 du 27 janvier 2011*

### Exemple

*Soit un salarié sous CDD, percevant du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 28 février 2015, 3 500 €.*

*La réduction Fillon sera sur cette période :*

*Coefficient :  $0,2835/0,60 \times (1,6 \times (2\,915,10/3\,500) - 1) = 0,1572$ .*

*Réduction :  $0,1572 \times 3\,500 = 550,20$  €.*

*Si, du 1<sup>er</sup> avril au 31 mai, le salarié titulaire d'un nouveau CDD, perçoit 5 000 €, la réduction sera nulle sur cette deuxième période.*

*Sur l'ensemble des deux périodes, le montant de la réduction Fillon est de 550,20 €.*

### Succession de CDI

*Succession de contrats à durée indéterminée*

Si, au cours d'une année, un salarié fait l'objet d'une nouvelle embauche en contrat à durée indéterminée après rupture d'un premier contrat à durée indéterminée avec son employeur, la réduction se calcule par contrat.

*Circulaire DSS n° 2011-34 du 27 janvier 2011*

### Rémunération prise en compte

La rémunération prise en compte dans la formule de calcul est la rémunération brute au sens de l'article L 241-2 du Code de la Sécurité sociale.

La rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage ainsi que celle des temps de coupure, d'amplitude et de douche sont prises en compte dans la rémunération retenue pour le calcul du coefficient de réduction alors qu'elles en étaient exclues sous certaines conditions jusqu'au 31 décembre 2014.

### Groupements d'employeurs

La valeur maximale du coefficient est applicable aux groupements d'employeurs pour les salariés mis à la disposition, pour plus de la moitié du temps de travail effectué sur l'année, des membres de ces groupements qui ont un effectif de **19** salariés au plus.

Le temps de travail effectué sur l'année auprès des membres de ces groupements qui ont un effectif de **19** salariés au plus s'apprécie en fonction du rapport entre la durée du travail auprès de ces membres inscrite à leur contrat ou à leur convention de mise à disposition et la durée totale du travail effectuée sur l'année.

### Modalités d'application de la réduction

#### Anticipation mensuelle

Le montant de la réduction « Fillon » appliquée par anticipation aux cotisations dues au titre des rémunérations versées au cours d'un mois civil est égal au produit de la rémunération mensuelle par le coefficient à l'exception du montant du SMIC et de la rémunération qui sont pris en compte pour un mois.

$$\text{Coefficient} = 0,2835 \times (1,60 \times \text{SMIC mensuel}) - 1$$

**Brut SS**

En d'autres termes, la réduction est appliquée chaque mois par anticipation sur la base du SMIC mensuel et de la rémunération mensuelle.

#### Exemple

Soit un salarié percevant 1 500 € au mois de juillet 2015.

Le coefficient est pour le mois de :

$$0,2835/0,60 \times (1,6 \times (1\,457,55/1\,500) - 1) = 0,2621.$$

$$R : 0,2621 \times 1\,500 = 393,15 \text{ €}.$$

### Régularisation

Les cotisations dues au titre du dernier mois ou du dernier trimestre de l'année tiennent compte, le cas échéant, de la régularisation du différentiel entre la somme des montants de la réduction appliquée par anticipation pour les mois précédents de l'année et le montant de cette réduction calculée pour l'année.

Mois	Brut Sécurité sociale	SMIC mensuel	Coefficient	Réduction mensuelle	Cumul réduction
Janvier	1 500	1 457,55	0,262	393,16	393,16
Février	1 500	1 457,55	0,262	393,16	786,32
Mars	3 000	1 457,55	0,262	0,000	786,32
Avril	1 500	1 457,55	0,262	393,16	1 179,47
Mai	1 500	1 457,55	0,262	393,16	1 572,63
Juin	1 500	1 457,55	0,262	393,16	1 965,79
Juillet	1 500	1 457,55	0,262	393,16	2 358,95
Août	1 500	1 457,55	0,262	393,16	2 752,10
Septembre	1 500	1 457,55	0,262	393,16	3 145,26
Octobre	1 500	1 457,55	0,262	393,16	3 538,42
Novembre	1 500	1 457,55	0,262	393,16	3 931,58
Décembre	3 000	1 457,55	0,000	0,000	3 931,58
<b>Total</b>	<b>21 000</b>	<b>17 490,60</b>		<b>3 931,58</b>	<b>Réduction 2015</b>

**Régularisation annuelle**

Coefficient :  $0,2835/0,60 \times \{1,6 \times (17\,490,60/21\,000) - 1\} = 0,1572$ .

R annuelle =  $0,1572 \times 21\,000 = 3\,301,20$  €.

Régularisation :  $3\,931,58 - 3\,301,20 = 630,38$  €.

**Régularisation progressive**

Une régularisation progressive des cotisations peut être opérée en cours d'année, d'un versement à l'autre, en faisant masse, à chaque échéance, des éléments nécessaires au calcul de la réduction sur la période écoulée depuis le premier jour de l'année ou à dater de l'embauche si elle est postérieure.

Pour un salarié présent toute l'année dans une entreprise de plus de **19** salariés, la formule du coefficient du mois de février par exemple est la suivante :

$$(0,28350/0,60) \times (1,60 \times (\text{SMIC janvier} + \text{février}/\text{salaire brut de janvier} + \text{février}) - 1)$$

Le coefficient de réduction est appliqué à la somme des rémunérations brutes versées depuis le début de l'année ou le premier jour de l'embauche si elle est postérieure. Le montant de la réduction pour le mois en question est alors égal à la différence entre le montant ainsi déterminé et le montant cumulé des réductions appliquées sur les mois précédents ou périodes d'emploi précédentes de l'année.

**Cas particulier : contrats de travail temporaire et contrats à durée déterminée**

Pour les salariés temporaires auxquels l'employeur est tenu de verser une indemnité compensatrice de congés payés, le coefficient est déterminé selon la formule suivante :

$$\text{Coefficient} = (0,2795 \text{ ou } 0,2835/0,6) \times (1,6 \times 1 \times \text{SMIC annuel}/\text{rémunération annuelle brute} - 1) \times 1,1$$

*Article D. 241-1 I et III du Code de la Sécurité sociale*

Lorsque la mission et le contrat débutent au cours d'une année civile pour se terminer l'année suivante, le calcul de la réduction étant effectué pour la part de la rémunération versée chaque année, la régularisation s'effectue également uniquement au titre de chaque année.

*Exemple de régularisation progressive*

Mois	Brut SS	Cumul brut	Cumul SMIC	Coefficient	Réduction annualisée	Régularisation
Janvier	1 500	1 500	1 457,55	0,2621	393,16	393,16
Février	1 500	3 000	2 915,10	0,2621	786,32	393,16
Mars	3 000	6 000	4 372,65	0,0785	470,72	- 315,59
Avril	1 500	7 500	5 830,20	0,1152	863,88	393,16
Mai	1 500	9 000	7 287,75	0,1397	1 257,04	393,16
Juin	1 500	10 500	8 745,30	0,1572	1 650,20	393,16
Juillet	1 500	12 000	10 202,85	0,1703	2 043,35	393,16
Août	1 500	13 500	11 660,40	0,1805	2 436,51	393,16
Septembre	1 500	15 000	13 117,95	0,1886	2 829,67	393,16
Octobre	1 500	16 500	14 575,50	0,1953	3 222,83	393,16
Novembre	1 500	18 000	16 033,05	0,2009	3 616,20	393,37
Décembre	3 000	21 000	17 490,60	0,1572	3 301,20	- 315
<b>Total</b>	<b>21 000</b>				<b>Réduction 2015</b>	<b>3 301,20</b>

*Passage d'une régularisation annuelle à une régularisation progressive*

La société peut, si elle le désire, opter dans un premier temps pour un maintien du calcul selon des paramètres mensuels en vue de pratiquer une régularisation annuelle, puis passer en cours d'année à un calcul progressif de la réduction.

*Abattement forfaitaire*

En plus des régularisations annuelle ou progressive prévues à l'article D. 241-9 du Code de la Sécurité sociale, la société peut anticiper l'impact du versement ponctuel d'éléments de rémunération sur le montant de la réduction.

La société peut à cet effet affecter le montant de la réduction calculée mensuellement d'un coefficient d'abattement forfaitaire qu'elle détermine dans la limite d'un montant maximum de **15 %**.

*Départ en cours d'année*

En cas de cessation du contrat de travail en cours d'année, la régularisation s'opère sur les cotisations dues au titre du dernier mois ou trimestre d'emploi. Cependant, pour 2011, cette régularisation pouvait se faire postérieurement à cette date et au plus tard avant la fin de l'année.

*Exemple d'un salarié quittant l'entreprise fin mars 2015*

Mois	Brut Sécurité sociale	Cumul Brut	SMIC mensuel	Cumul SMIC	Coefficient	Réduction mensuelle	Cumul réduction mensuelle avant régularisation
Janvier	1 500	1 500	1 457,55	1 457,55	0,262	393,16	393,16
Février	1 500	3 000	1 457,55	2 915,10	0,262	393,16	786,32
Mars	3 000	6 000	1 457,55	4 372,65	0,078	235,36	1 021,68

### **Minimum de branche inférieur au SMIC**

Dans les branches où les minima conventionnels sont inférieurs au SMIC, le minimum conventionnel peut se substituer, dans certains cas, au SMIC comme base de référence au calcul de la réduction générale de cotisations.

*Article 27 de la loi n° 2008-1258 du 03 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.

Cette disposition sera applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

### **Calcul de la réduction Fillon pour les entreprises dépendant d'une caisse de congés payés**

Pour les salariés relevant de professions dans lesquelles le paiement des congés et des charges sur les indemnités de congés est pris en charge par les caisses de congés payés, la **formule** de calcul est la suivante :

$$\text{Coefficient} = (0,2835^{(*)}/0,6) \times (1,6 \times (\text{SMIC annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1) \times 100/90$$

<sup>(\*)</sup> 0,2795 pour les entreprises assujetties au FNAL à 0,10%

Le facteur a est alors égal à **1** et le facteur b à **100/90**. Le montant de la réduction Fillon est majoré de **10 %** pour les salariés dont le paiement des indemnités de congés payés est effectué par l'intermédiaire des caisses de compensation et, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, les salariés intérimaires.

*Article D. 241-10 I et IV du Code de la Sécurité sociale*

### **Cumul**

La réduction Fillon peut être cumulée avec la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires due au titre de l'article L. 241-18 du Code de la Sécurité sociale (loi TEPA).

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

### Limite du cumul

Le montant total de la réduction, égal au produit de la rémunération annuelle brute par le coefficient, est, dans tous les cas, limité au **montant des cotisations et contributions** faisant l'objet de la réduction

*Article D. 241-11 du Code de la Sécurité sociale*

Le montant total des allègements pouvant être déduit par l'employeur en cas de cumul de ces mesures (majorations de la réduction comprises) est limité au montant des cotisations patronales, maladie, vieillesse, allocations familiales ainsi qu'aux cotisations **Fnal**, Contribution solidarité-autonomie et, sous certaines conditions et dans une certaine limite, aux cotisations dues au titre des **accidents du travail** et des maladies professionnelles

Dans le cas où ce montant excède cette limite, ces mesures sont appliquées dans l'ordre suivant :

- la réduction prévue par l'article L. 241-13 du Code de la Sécurité sociale ;
- les déductions forfaitaires prévues à l'article L. 241-18 du Code de la Sécurité sociale (déduction forfaitaire des cotisations patronales de Sécurité sociale).

### Non cumul avec d'autres mesures d'allègement

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

La réduction n'est cumulable avec aucune mesure d'allègement de cotisations.

## 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 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.

### Bordereau récapitulatif des cotisations

Lorsque le montant cumulé des réductions appliquées pour les mois précédents de l'année est supérieur au montant de la réduction calculé sur la base annuelle, l'employeur doit déclarer le différentiel sur le bordereau récapitulatif de cotisations du dernier mois ou du dernier trimestre de l'année ou de la période d'emploi au moyen d'un code type créé à cet effet

Lorsque l'écart entre la somme des réductions calculées au cours de l'année et le montant de la réduction calculée à la fin de l'année pour un salarié est inférieur à 1 € pour des questions de gestion des arrondis, la régularisation peut être omise.

Lorsque le calcul de la réduction Fillon fait apparaître une réduction, le montant de celle-ci est à renseigner au moyen des codes types suivants :

- le CTP 671 « réduction Fillon » ;
- et le cas échéant, le CTP 580 « réduction Fillon majorée » en cas d'heures d'équivalence.

Lorsque, suite à une régularisation progressive ou annuelle, le calcul effectué donne lieu à une restitution de cotisations, deux codes types positifs sont utilisés pour déclarer l'éventuel trop-perçu. Dans ce cas, la société utilise :

- le CTP 801 « régularisation réduction Fillon » ;
- et éventuellement le CTP 570 « régularisation Fillon majorée » en cas d'heures d'équivalence.

Les codes types positifs et négatifs doivent être utilisés alternativement. Ils ne peuvent pas être utilisés concomitamment sur une même déclaration.

Le code type de personnel 671 ou 580 sert à faire figurer sur le BRC le montant de la réduction Fillon.

En cours ou en fin d'année, deux cas peuvent se présenter :

- la société a calculé et déduit un montant trop important au titre de la réduction Fillon, elle régularise l'excédent en utilisant uniquement les CTP 801 ou 570 ;
- la société n'a pas suffisamment déduit de réduction Fillon durant l'année, elle effectue une déduction supplémentaire en utilisant les CTP 671 et 580.

**Bulletin de salaire : RÉMUNÉRATION INFÉRIEURE AU PLAFOND - SALARIÉ NON CADRE**

<b>BULLETIN DE SALAIRE</b>					
<b>SALARIÉ</b>			<b>EMPLOYEUR</b>		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 01 au 31.01. 2015			Date de la Paie : 02.02.2015		
<b>SALAIRE (Base 151,67 h)</b>		<b>1 500,00</b>			
<b>SALAIRE BRUT</b>		<b>1 500,00</b>			

  

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 483,05	2,90%	43,01		
CSG	1 483,05	5,10%	75,64		
ASSURANCE MALADIE	1 500,00	0,75%	11,25	12,80%	192,00
CONTRIB.SOLIDARITÉ	1 500,00			0,30%	4,50
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLAF.	1 500,00	0,30%	4,50		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	1 500,00	6,85%	102,75	8,50%	127,50
<i>Totalité</i>	1 500,00			1,80%	27,00
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 500,00			3,45%	51,75
ACCIDENT DU TRAVAIL	1 500,00			1,20%	18,00
FNAL TA	1 500,00			0,50%	7,50
VERSEMENT TRANSPORT	1 500,00			2,70%	40,50
CHÔMAGE/FNGS					
TA	1 500,00	2,40%	36,00	4,30%	64,50
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO T1	1 500,00	3,10%	46,50	4,65%	69,75
AGFF T1	1 500,00	0,80%	12,00	1,20%	18,00
PRÉVOYANCE					
TA	1 500,00	0,62%	9,30	0,62%	9,30
RÉDUCTION FILLON					-393,15
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>340,94</b>		<b>237,15</b>

  

<b>NET À PAYER</b>	<b>1 159,06</b>
<b>CSG &amp; CRDS</b>	<b>43,01</b>
<b>NET IMPOSABLE</b>	<b>1 202,06</b>

Payé le : \_\_\_\_\_ Par virement du : \_\_\_\_\_  
*Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée*

**BASE CSG / CRDS :**  
 $(1\ 500) * 0,9825 + 9,30$   
 = 1 483,05 €

**ASSURANCES : MALADIE,  
VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE  
ALLOCATIONS FAMILIALES  
ACCIDENT DU TRAVAIL :**  
 Cotisations dues sur la totalité  
 du brut Sécurité sociale

**ASSURANCE VIEILLESSE :**  
 Cotisations dues dans la limite  
 du plafond mensuel Sécurité  
 sociale

**ARRCO :**  
 3,05 % et 4,58 % : taux minimums

**RÉDUCTION DE CHARGES  
PATRONALES :**  
 Coefficient :  $(0,2835/0,6) * (1,6 * (1\ 457,55/1\ 500) - 1) = 0,2621$   
 Réduction :  $1\ 500 * 0,2621 = 393,15$  €

**NET À PAYER :**  
 Brut Sécurité sociale - total des  
 retenues salariales

**NET IMPOSABLE :**  
 Net + CSG/CRDS  
 non déductible



**Bulletin de salaire : RÉMUNÉRATION INFÉRIEURE AU PLAFOND - SALARIÉ NON CADRE À TEMPS PARTIEL**

Salarié rémunéré 1 300 €  
pour 120 heures par mois

**BASE CSG / CRDS :**  
 $(1\,300 * 0,9825) + 8,06$   
= 1 285,31 €

**ASSURANCES : MALADIE,  
VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE  
ALLOCATIONS FAMILIALES  
ACCIDENT DU TRAVAIL :**  
Cotisations dues sur la totalité  
du brut Sécurité sociale

**ASSURANCE VIEILLESSE (1) :**  
Cotisations dues dans la limite  
du plafond mensuel Sécurité  
sociale

**ARRCO :**  
3,10 % et 4,65 % : taux minimums

**RÉDUCTION DE CHARGES  
PATRONALES :**  
Coefficient :  $(0,2835/0,6) * (1,6 * (9,61 * 120) / 1\,300) - 1 = 0,1981$   
Réduction :  $1\,300 * 0,1981 = 257,53$  €

**NET À PAYER :**  
Brut Sécurité sociale - total des  
retenues salariales

**NET IMPOSABLE :**  
Net + CSG/CRDS  
non déductible

<b>BULLETIN DE SALAIRE</b>					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 01 au 31.01.2015			Date de la Paie : 02.02.2015		
<b>SALAIRE (Base 120 h)</b>		<b>1 300,00</b>			
<b>SALAIRE BRUT</b>		<b>1 300,00</b>			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 285,31	2,90%	37,27		
CSG	1 285,31	5,10%	65,55		
ASSURANCE MALADIE	1 300,00	0,75%	9,75	12,80%	166,40
CONTRIB.SOLIDARITÉ	1 300,00			0,30%	3,90
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	1 300,00	0,30%	3,90		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA(1)	1 300,00	6,85%	89,05	8,50%	110,50
Totalité	1 300,00			1,80%	23,40
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 300,00			3,45%	44,85
ACCIDENT DU TRAVAIL	1 300,00	variable		1,20%	15,60
FNAL	1 300,00			0,50%	6,50
VERSEMENT TRANSPORT	1 300,00			2,70%	35,10
CHÔMAGE/FNGS					
TA	1 300,00	2,40%	31,20	4,30%	55,90
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO T1	1 300,00	3,10%	40,30	4,65%	60,45
AGFF T1	1 300,00	0,80%	10,40	1,20%	15,60
PRÉVOYANCE					
TA	1 300,00	0,62%	8,06	0,62%	8,06
RÉDUCTION FILLON					-257,53
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>295,48</b>		<b>288,73</b>
<b>NET À PAYER</b>		<b>1 004,52</b>			
<b>CSG &amp; CRDS</b>		<b>37,27</b>			
<b>NET IMPOSABLE</b>		<b>1 041,79</b>			
Payé le :		Par virement du :			
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					



**Bulletin de salaire : RÉMUNÉRATION INFÉRIEURE AU PLAFOND - SALARIÉ NON CADRE EN MALADIE**  
**Entreprise de 20 salariés et plus**

**BASE CSG / CRDS :**  
713,94 x 0,9825 = 692,52 €

**ASSURANCES : MALADIE,  
VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE  
ALLOCATIONS FAMILIALES  
ACCIDENT DU TRAVAIL :**  
Cotisations dues sur la totalité  
du brut Sécurité sociale

**ASSURANCE VIEILLESSE :**  
Cotisations dues dans la limite  
du plafond mensuel Sécurité  
sociale

**ARRCO :**  
3,10 % et 4,65 % : taux minimums

**RÉDUCTION DE CHARGES  
PATRONALES :**  
Coefficient : (0,2835/0,6) x (1,6 x  
(1457,55\*(713,94/1590)/713,94)  
-1) = 0,2205  
Réduction : 713,94 \* 0,2205 =  
157,42 €  
Calcul du SMIC :  
(713,94/1 590) \* 1 457,55€

**NET À PAYER :**  
Brut Sécurité sociale - total des  
retenues salariales

**NET IMPOSABLE :**  
Net + CSG/CRDS  
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 01 au 31.01.2015			Date de la Paie : 02.02.2015		
<b>SALAIRE (Base 151,67 h)</b>	<b>1 500,00</b>				
<b>PRIME D'ANCIENNETÉ</b>	<b>90,00</b>				
<b>absence maladie (01 au 31/01/2015)</b>	<b>-1 590,00</b>				
<b>Indemnisation maladie (100 %)</b>	<b>1 590,00</b>				
<b>IJSS</b>	<b>-682,80</b>				
<b>garantie sur le net</b>	<b>-193,26</b>				
<b>SALAIRE BRUT</b>	<b>713,94</b>				
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	692,52	2,90%	20,08		
CSG	692,52	5,10%	35,32		
ASSURANCE MALADIE	713,94	0,75%	5,35	12,80%	91,38
CONTRIB.SOLIDARITÉ	713,94			0,30%	2,14
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	713,94	0,30%	2,14		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	713,94	6,85%	48,90	8,50%	60,68
Totalité	713,94			1,80%	12,85
ALLOCATIONS FAMILIALES	713,94			3,45%	24,63
ACCIDENT DU TRAVAIL	713,94	variable		1,20%	8,57
FNAL	713,94			0,50%	3,57
VERSEMENT TRANSPORT	713,94			2,70%	19,28
CHÔMAGE/FNGS					
TA	713,94	2,40%	17,13	4,30%	30,70
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO T1	713,94	3,10%	22,13	4,65%	33,20
AGFF T1	713,94	0,80%	5,71	1,20%	8,57
RÉDUCTION FILLON					-157,42
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>156,78</b>		<b>138,15</b>
<b>IJSS</b>		<b>682,80</b>			
<b>NET À PAYER</b>		<b>1 239,96</b>			
<b>CSG &amp; CRDS</b>		<b>20,08</b>			
<b>NET IMPOSABLE</b>		<b>577,24</b>			
Payé le :			Par virement du :		
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée					



**Bulletin de salaire : RÉMUNÉRATION INFÉRIEURE AU PLAFOND - SALARIÉ NON CADRE EN MALADIE**  
avec éléments variables

**BASE CSG / CRDS :**  
838,94 x 0,9825 = 813,77 €

**ASSURANCES : MALADIE,  
VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE**

**ALLOCATIONS FAMILIALES  
ACCIDENT DU TRAVAIL :**  
Cotisations dues sur la totalité  
du brut Sécurité sociale

**ASSURANCE VIEILLESSE :**  
Cotisations dues dans la limite  
du plafond mensuel Sécurité  
sociale

**ARRCO :**  
3,10 % et 4,65 % : taux minimums

**RÉDUCTION DE CHARGES  
PATRONALES :**  
Coefficient :  $(0,2835/0,6) \times (1,6 \times ((1457,55 \times (713,94/1\ 590))/838,94) - 1) = 0,1173$   
Réduction :  $838,94 \times 0,1173 = 98,41$  €  
Calcul du SMIC :  
 $(713,94/1\ 590) \times 1\ 457,55$ €

**NET À PAYER :**  
Brut Sécurité sociale - total des  
retenues salariales

**NET IMPOSABLE :**  
Net + CSG/CRDS  
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 01 au 31.01.2015			Date de la Paie : 02.02.2015		
<b>SALAIRE (Base 151,67 h)</b>	<b>1 500,00</b>				
<b>PRIME D'ANCIENNETÉ</b>	<b>90,00</b>				
<b>MAJORATIONS DE NUIT</b>	<b>125,00</b>				
absence maladie (01 au 31/01/2015)	-1 590,00				
Indemnisation maladie (100 %)	1 590,00				
<b>IJSS</b>	<b>-682,80</b>				
garantie sur le net	-193,26				
<b>SALAIRE BRUT</b>	<b>838,94</b>				

  

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	813,77	2,90%	23,60		
CSG	813,77	5,10%	41,50		
ASSURANCE MALADIE	838,94	0,75%	6,29	12,80%	107,38
CONTRIB.SOLIDARITÉ	838,94			0,30%	2,52
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	838,94	0,30%	2,52		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	838,94	6,85%	57,47	8,50%	71,31
Totalité	838,94			1,80%	15,10
ALLOCATIONS FAMILIALES	838,94			3,45%	28,94
ACCIDENT DU TRAVAIL	838,94	variable		1,20%	10,07
FNAL	838,94			0,50%	4,19
VERSEMENT TRANSPORT	838,94			2,70%	22,65
CHÔMAGE/FNGS					
TA	838,94	2,40%	20,13	4,30%	36,07
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO T1	838,94	3,10%	26,01	4,65%	39,01
AGFF T1	838,94	0,80%	6,71	1,20%	10,07
RÉDUCTION FILLON					-98,41
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>184,23</b>		<b>248,91</b>

  

<b>IJSS</b>	<b>682,80</b>
<b>NET À PAYER</b>	<b>1 337,51</b>
<b>CSG &amp; CRDS</b>	<b>23,60</b>
<b>NET IMPOSABLE</b>	<b>678,31</b>

Payé le : \_\_\_\_\_ Par virement du : \_\_\_\_\_  
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée



**Bulletin de salaire : SALARIÉ RÉMUNÉRÉ AU SMIC - HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Entreprise de 20 salariés et plus

**EXEMPLE :**

Salarié non cadre rémunéré au SMIC soit :

$9,61 \times 151,67 = 1\,457,55 \text{ €}$

mensuels

Le salarié bénéficie

par ailleurs de 16 heures

supplémentaires majorées

à 25 %

**BASE CSG / CRDS :**

(brut \* 0,9825) + cotisa-

tions patronales de prévoyance :

$(1\,649,75 \times 0,9825) + 24,75$

= 1 645,62 €

**TAUX ACCIDENT DU**

**TRAVAIL :**

Il est fixé à 1,20 % pour cette  
entreprise

**Réduction FILLON :**

Coeff :  $((0,2835/0,60) * (1,6 * (167,67 * 9,61) / 1\,649,75) - 1) = 0,2659$

Réduction :  $1\,649,75 * 0,2659 = 438,67 \text{ €}$

**NET À PAYER :**

Brut Sécurité sociale - total des  
retenues salariales

**NET IMPOSABLE :**

Brut SS - total des retenues -  
heures supplémentaires +  
CSG/CRDS non déductible

<b>BULLETIN DE SALAIRE</b>					
<b>SALARIÉ</b>			<b>EMPLOYEUR</b>		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 31.01.2015			Date de la Paie : 01.02.2015		
<b>SALAIRE (Base 151,67 h)</b>	<b>1 457,55</b>				
<b>HEURES SUPPLÉMENTAIRES</b>	<b>192,20</b>				
<b>SALAIRE BRUT</b>	<b>1 649,75</b>				
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 645,62	2,90%	-47,72		
CSG	1 645,62	5,10%	-83,93		
ASSURANCE MALADIE	1 649,75	0,75%	-12,37	12,80%	211,17
CONTRIB.SOLIDARITÉ	1 649,75			0,30%	4,95
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPL.	1 649,75	0,30%	-4,95		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	1 649,75	6,85%	-113,01	8,50%	140,23
Totalité	1 649,75			1,80%	29,70
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 649,75			3,45%	56,92
ACCIDENT DU TRAVAIL					
Totalité	1 649,75	variable		1,20%	19,80
CHÔMAGE/FNGS					
TA	1 649,75	2,40%	-39,59	4,30%	70,94
FNAL	1 649,75			0,50%	8,25
VERSEMENT TRANSPORT	1 649,75			2,70%	44,54
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO	1 649,75	3,10%	-51,14	4,65%	76,71
AGFF	1 649,75	0,80%	-13,20	1,20%	19,80
PRÉVOYANCE	1 649,75			1,50%	24,75
RÉDUCTION FILLON					-438,67
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>-365,91</b>		<b>269,07</b>
<b>NET À PAYER</b>		<b>1 283,83</b>			
<b>CRDS &amp; CSG</b>		<b>47,72</b>			
<b>NET IMPOSABLE</b>		<b>1 331,56</b>			
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					



## RÉDUCTION DES CHARGES PATRONALES POUR LES ENTREPRISES REDEVABLES DE LA COTISATION FNAL À 0,10%

### Texte

- Décret 2014-1688 du 29 décembre 2014 - JO du 31 décembre

### Formule de calcul

#### Objet

Le décret du 29 décembre 2014 instaure une réduction générale de cotisation spécifique pour les entreprises soumises à un taux de cotisation FNAL à **0,10** %. La réduction porte sur les cotisations patronales de Sécurité sociale cotisations d'allocations familiales, sur la **cotisation FNAL**, la contribution **solidarité-autonomie** et, sous certaines conditions et dans une certaine limite, sur les cotisations dues au titre des **accidents du travail** et des maladies professionnelles.

#### Calcul de la réduction

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

Le coefficient est égal à :

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

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).

$$\frac{0,2795}{0,60} \times \left[ (1,6 \times \left( \frac{17\,490,60}{19\,200} \right) - 1) \right] = 0,2131$$

$$0,2131 \times 19\,200 = 4\,091,52$$

#### Notion d'effectif

Pour déterminer la soumission ou non au FNAL à **0,10** %, 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 (entreprise de moins de **20** salariés ou non) détermine la formule de calcul, 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



**Bulletin de salaire : RÉMUNÉRATION INFÉRIEURE AU PLAFOND - SALARIÉ NON CADRE À TEMPS PARTIEL**

**Entreprises de moins de 20 salariés**

Salarié rémunéré 1 300 €  
pour 120 heures par mois

**BASE CSG / CRDS :**

$(1\ 300 \times 0,9825) + 8,06 = 1\ 285,31\ €$

**ASSURANCES : MALADIE,  
VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE  
ALLOCATIONS FAMILIALES  
ACCIDENT DU TRAVAIL :**

Cotisations dues sur la totalité  
du brut Sécurité sociale

**ASSURANCE VIEILLESSE :**

Cotisations dues dans la limite  
du plafond mensuel Sécurité  
sociale(1)

**ARRCO :**

3,10 % et 4,65 % : taux minimums

**RÉDUCTION DE CHARGES  
PATRONALES :**

Coefficient :  $(0,2795/0,6) \times (1,6 \times$   
 $((9,61 \times 120)$

$/1\ 300) - 1) = 0,1953$

Réduction :  $1\ 300 \times 0,1953 =$

253,89 €

**NET À PAYER :**

Brut Sécurité sociale - total des  
retenues salariales

**NET IMPOSABLE :**

Net + CSG/CRDS

non déductible

<b>BULLETIN DE SALAIRE</b>					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 01 au 31.01.2015			Date de la Paie : 02.02.2015		
<b>SALAIRE (Base 120 h)</b>		<b>1 300,00</b>			
<b>SALAIRE BRUT</b>		<b>1 300,00</b>			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 285,31	2,90%	37,27		
CSG	1 285,31	5,10%	65,55		
ASSURANCE MALADIE	1 300,00	0,75%	9,75	12,80%	166,40
CONTRIB.SOLIDARITÉ	1 300,00			0,30%	3,90
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	1 300,00	0,30%	3,90		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA(1)	1 300,00	6,85%	89,05	8,50%	110,50
Totalité	1 300,00			1,80%	23,40
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 300,00			3,45%	44,85
ACCIDENT DU TRAVAIL	1 300,00	variable		1,20%	15,60
FNAL TA	1 300,00			0,10%	1,30
VERSEMENT TRANSPORT	1 300,00			2,70%	35,10
CHÔMAGE/FNGS					
TA	1 300,00	2,40%	31,20	4,30%	55,90
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO T1	1 300,00	3,10%	40,30	4,65%	60,45
AGFF T1	1 300,00	0,80%	10,40	1,20%	15,60
PRÉVOYANCE					
TA	1 300,00	0,62%	8,06	0,62%	8,06
RÉDUCTION FILLON					-253,89
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>295,48</b>		<b>287,17</b>
<b>NET À PAYER</b>			<b>1 004,52</b>		
<b>CSG &amp; CRDS</b>			<b>37,27</b>		
<b>NET IMPOSABLE</b>			<b>1 041,79</b>		
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					



**Bulletin de salaire : RÉMUNÉRATION INFÉRIEURE AU PLAFOND - SALARIÉ NON CADRE EN MALADIE**  
**Entreprise de moins de 20 salariés**

**BASE CSG / CRDS :**  
 $623,94 \times 0,9825 = 613,02 \text{ €}$

**ASSURANCES : MALADIE, VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE ALLOCATIONS FAMILIALES ACCIDENT DU TRAVAIL :**  
*Cotisations dues sur la totalité du brut Sécurité sociale*

**ASSURANCE VIEILLESSE :**  
*Cotisations dues dans la limite du plafond mensuel Sécurité sociale*

**ARRCO :**  
*3,10 % et 4,65 % : taux minimums*

**RÉDUCTION DE CHARGES PATRONALES :**  
*Coefficient :  $(0,2795/0,6) \times (1,6 \times ((571,96/623,94) - 1)) = 0,2174$*   
*Réduction :  $623,94 \times 0,2363 = 135,64 \text{ €}$*   
*Calcul du SMIC :  $(623,94/1 590) \times 1 457,55 = 571,96 \text{ €}$*

**NET À PAYER :**  
*Brut Sécurité sociale - total des retenues salariales*

**NET IMPOSABLE :**  
*Net + CSG/CRDS non déductible*

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 01 au 31.01.2015			Date de la Paie : 02.01.2015		
<b>SALAIRE (Base 151,67 h)</b>	<b>1 500,00</b>				
<b>PRIME D'ANCIENNETÉ</b>	<b>90,00</b>				
<b>absence maladie (01 au 31/01/2014)</b>	<b>-1 590,00</b>				
<b>Indemnisation maladie (100 %)</b>	<b>1 590,00</b>				
<b>IJSS</b>	<b>-682,80</b>				
<b>garantie sur le net</b>	<b>-193,26</b>				
<b>SALAIRE BRUT</b>	<b>623,94</b>				
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	613,02	2,90%	17,78		
CSG	613,02	5,10%	31,26		
ASSURANCE MALADIE	623,94	0,75%	4,68	12,80%	79,86
CONTRIB.SOLIDARITÉ	623,94			0,30%	1,87
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	623,94	0,30%	1,87		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	623,94	6,85%	42,74	8,50%	53,03
Totalité	623,94			1,80%	11,23
ALLOCATIONS FAMILIALES	623,94			3,45%	21,53
ACCIDENT DU TRAVAIL	623,94	variable		1,20%	7,49
FNAL PLAFONNÉ	623,94			0,10%	0,62
VERSEMENT TRANSPORT	623,94			2,70%	16,85
CHÔMAGE/FNGS					
TA	623,94	2,40%	14,97	4,40%	27,45
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO T1	623,94	3,10%	19,34	4,65%	29,01
AGFF T1	623,94	0,80%	4,99	1,20%	7,49
RÉDUCTION FILLON					-135,64
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>137,64</b>		<b>120,79</b>
<b>IJSS</b>		<b>682,80</b>			
<b>NET À PAYER</b>		<b>1 169,10</b>			
<b>CSG &amp; CRDS</b>		<b>17,78</b>			
<b>NET IMPOSABLE</b>		<b>504,07</b>			
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					



**Bulletin de salaire : RÉMUNÉRATION INFÉRIEURE AU PLAFOND - SALARIÉ NON CADRE EN MALADIE**  
avec éléments variables - Entreprises de moins de 20 salariés

**BASE CSG / CRDS :**  
838,94 x 0,9825 = 813,77 €

**ASSURANCES : MALADIE,  
VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE**

**ALLOCATIONS FAMILIALES  
ACCIDENT DU TRAVAIL :**  
Cotisations dues sur la totalité  
du brut Sécurité sociale

**ASSURANCE VIEILLESSE :**  
Cotisations dues dans la limite  
du plafond mensuel Sécurité  
sociale

**ARRCO :**  
3,10 % et 4,65 % : taux minimums

**RÉDUCTION DE CHARGES**

**PATRONALES :**  
Coefficient :  $(0,2795/0,6) \times (1,6 \times ((654,47/838,94) - 1))$   
= 0,1156

Réduction :  $838,94 \times 0,1156 =$   
96,98 €

Calcul du SMIC :  
 $(713,94/1\ 590) \times 1\ 457,55 = 654,47€$

La majoration de nuit n'est  
pas prise dans le brut SS servant  
au calcul du SMIC car elle n'est  
pas affectée par l'absence

**NET À PAYER :**  
Brut Sécurité sociale - total des  
retenues salariales

**NET IMPOSABLE :**  
Net + CSG/CRDS  
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 01 au 31.01.2015			Date de la Paie : 02.02.2015		
<b>SALAIRE (Base 151,67 h)</b>	<b>1 500,00</b>				
<b>PRIME D'ANCIENNETÉ</b>	<b>90,00</b>				
<b>MAJORATIONS DE NUIT</b>	<b>125,00</b>				
absence maladie (01 au 31/01/2014)	-1 590,00				
Indemnisation maladie (100 %)	1 590,00				
<b>IJSS</b>	<b>-682,80</b>				
garantie sur le net	-193,26				
<b>SALAIRE BRUT</b>	<b>838,94</b>				
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	813,77	2,90%	23,60		
CSG	813,77	5,10%	41,50		
ASSURANCE MALADIE	838,94	0,75%	6,29	12,80%	107,38
CONTRIB.SOLIDARITÉ	838,94			0,30%	2,52
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	838,94	0,30%	2,52		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	838,94	6,85%	57,47	8,50%	71,31
Totalité	838,94			1,80%	15,10
ALLOCATIONS FAMILIALES	838,94			3,45%	28,94
ACCIDENT DU TRAVAIL	838,94	variable		1,20%	10,07
FNAL TA	838,94			0,10%	0,84
VERSEMENT TRANSPORT	838,94			2,70%	22,65
CHÔMAGE/FNGS					
TA	838,94	2,40%	20,13	4,30%	36,07
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO T1	838,94	3,10%	26,01	4,65%	39,01
AGFF T1	838,94	0,80%	6,71	1,20%	10,07
RÉDUCTION FILLON					-96,98
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>184,23</b>		<b>246,98</b>
<b>IJSS</b>		<b>682,80</b>			
<b>NET À PAYER</b>		<b>1 337,51</b>			
<b>CSG &amp; CRDS</b>		<b>23,60</b>			
<b>NET IMPOSABLE</b>		<b>678,31</b>			
Payé le :			Par virement du :		
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée					



**Bulletin de salaire : SALARIÉ RÉMUNÉRÉ AU SMIC - HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Entreprises de moins de 20 salariés

**EXEMPLE :**

Salarié non cadre rémunéré au SMIC soit :

$9,61 \times 151,67 = 1\,457,55 \text{ €}$

mensuels

Le salarié bénéficie

par ailleurs de 16 heures

supplémentaires majorées

à 25 %

**BASE CSG / CRDS :**

(brut hors HS \* 0,9825) + cotisations patronales de prévoyance :

$(1\,649,75 \times 0,9825) + 24,75$

= 1 645,62 €

**TAUX ACCIDENT DU**

**TRAVAIL :**

Il est fixé à 1,20 % pour cette entreprise

**Réduction FILLON :**

Coeff :  $((0,2795/0,60) * (1,6 * (167,67 * 9,61) / 1\,649,75) - 1) = 0,2621$

Réduction :  $1\,636,02 * 0,2621 =$

432,40 €

**NET À PAYER :**

Brut Sécurité sociale - total des retenues salariales

**NET IMPOSABLE :**

Brut SS - total des retenues - heures supplémentaires + CSG/CRDS non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 31.01.2015			Date de la Paie : 01.02.2015		
<b>SALAIRE (Base 151,67 h)</b>	<b>1 457,55</b>				
<b>HEURES SUPPLÉMENTAIRES</b>	<b>192,20</b>				
<b>SALAIRE BRUT</b>	<b>1 649,75</b>				
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 645,62	2,90%	-47,72		
CSG	1 645,62	5,10%	-83,93		
ASSURANCE MALADIE	1 649,75	0,75%	-12,37	12,80%	211,17
CONTRIB.SOLIDARITÉ	1 649,75			0,30%	4,95
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPL.	1 649,75	0,30%	-4,95		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	1 649,75	6,85%	-113,01	8,50%	140,23
Totalité	1 649,75			1,80%	29,70
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 649,75			3,45%	56,92
ACCIDENT DU TRAVAIL					
Totalité	1 649,75	variable		1,20%	19,80
CHÔMAGE/FNGS					
TA	1 649,75	2,40%	-39,59	4,30%	70,94
Déduction cotisation HS	16,00			1,50%	24,00
FNAL TA	1 649,75			0,10%	1,65
VERSEMENT TRANSPORT	1 649,75			2,70%	44,54
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO	1 649,75	3,10%	-51,14	4,65%	76,71
AGFF	1 649,75	0,80%	-13,20	1,20%	19,80
PRÉVOYANCE	1 649,75			1,50%	24,75
RÉDUCTION FILLON					-432,40
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>-365,91</b>		<b>292,74</b>
<b>NET À PAYER</b>		<b>1 283,83</b>			
<b>CRDS &amp; CSG</b>		<b>47,72</b>			
<b>NET IMPOSABLE</b>		<b>1 331,56</b>			
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					



## Réduction Fillon dans le transport routier

### *SMIC pris en compte pour un salarié à temps plein*

Pour les personnels roulants marchandises « grands routiers » ou « longue distance », dont la **durée de temps de service est fixée à 43 h par semaine**, le coefficient de réduction est calculé selon la formule suivante:

Coefficient =  $(0,2835 \text{ ou } 0,2795/0,6) \times (1,6 \times 45/35 \times \text{SMIC annuel/rémunération annuelle brute} - 1) \times 1$ .

*Article 241-10 I et 2 du Code de la Sécurité sociale*

Pour les salariés rémunérés pour une durée contractuelle de **35 heures hebdomadaires** ou **1 607 heures** par an, le SMIC à prendre en compte pour le calcul de la réduction effectué chaque mois par anticipation est égal à **35 x 52/12** fois le SMIC horaire.

Afin de tenir compte de l'horaire d'équivalence existant dans le secteur des transports routiers, le SMIC pris en compte pour un chauffeur routier dont l'horaire d'équivalence est égal à **39** ou **43 heures hebdomadaires**, est déterminé de la façon suivante :

- $35 \times 52/12 \times \text{SMIC horaire}^{(1)} \times 43/35 = 1\,790,70 \text{ €}$  ;
- $35 \times 52/12 \times \text{SMIC horaire} \times 39/35 = 1\,624,13 \text{ €}$ .

*(1) Soit 9,61 € au 1<sup>er</sup> janvier 2015 (soit  $35 \times 52/12 \times \text{SMIC horaire}$  à 1 457,55 €)*

### *SMIC pris en compte en cas d'absence avec maintien total de la rémunération de la part de l'employeur*

Le montant mensuel du SMIC servant au calcul du coefficient de la réduction déterminée chaque mois par anticipation n'a pas à être corrigé en cas d'absences donnant lieu à maintien intégral du salaire de la part de l'employeur. Il convient dans ce cas de se reporter à l'horaire prévu au contrat de travail.

Si le chauffeur grand routier travaille habituellement **43 heures** par semaine, soit la durée équivalente à la durée légale, le SMIC pris en compte le mois de l'absence avec maintien intégral de salaire est le suivant :

- $35 \times 52/12 \times \text{SMIC horaire}^{(1)} \times 43/35 = 1\,790,70 \text{ €}$ .

*(1) Soit 9,61 € au 1<sup>er</sup> janvier 2015*

Si le chauffeur grand routier est à temps partiel habituellement, le SMIC est proratisé en fonction du nombre d'heures prévues à son contrat de travail hors heures complémentaires.

La réduction calculée chaque mois par anticipation est régularisée, dans les conditions fixées par le décret n° 2010-1779 du 31 décembre 2010.

### *SMIC pris en compte pour le calcul de la réduction Fillon pour les journaliers du déménagement*

Pour les salariés hors du champ d'application de la mensualisation, le montant mensuel du SMIC pris en compte pour le calcul de la réduction déterminée chaque mois par anticipation est corrigé en fonction du rapport entre l'horaire prévu au contrat (hors heures supplémentaires et complémentaires) et **35 x 52/12**.



## LOI « TEPA » (TRAVAIL, EMPLOI ET POUVOIR D'ACHAT)

### GÉNÉRALITÉS

#### Textes

- Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat ;
- Décret n° 2007-1380 du 24 septembre 2007 ;
- Circulaire n° DSS/5B/2007/358 du 1<sup>er</sup> octobre relative à la mise en oeuvre de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat ;
- Questions-réponses DSS/5B/2007/422 du 27 novembre 2007.

#### Objet

La loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat avait instauré des dispositions fiscales et sociales favorisant l'accomplissement d'heures supplémentaires (salariés à temps plein) ou complémentaires (salariés à temps partiel) de travail.

Ces dispositions comprenaient :

- pour les salariés, une exonération d'impôt sur le revenu de la rémunération supplémentaire perçue au titre des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, ou des jours de congés auxquels il a renoncé ;
- pour les salariés et les employeurs, respectivement une réduction de cotisations salariales de Sécurité sociale et une déduction forfaitaire des cotisations patronales de Sécurité sociale.

#### Suppression partielle de la loi TEPA

La loi n° 2012-958 du 16 août 2012 supprime en grande partie le dispositif de réduction des cotisations sociales sur heures supplémentaires ainsi que celui concernant le régime fiscal de faveur.

À compter du 1<sup>er</sup> août 2012, est abrogée l'exonération d'impôt sur le revenu sur les heures supplémentaires.

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012, sont supprimées :

- la réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires ;
- la déduction de cotisations patronales sur les heures supplémentaires. Cette dernière reste toutefois en vigueur pour les entreprises de moins de **20** salariés.

Par dérogation, lorsque la période de décompte du temps de travail ne correspond pas au mois calendaire et est en cours au 1<sup>er</sup> septembre 2012, la réduction de cotisations salariales et la déduction forfaitaire de cotisations patronales restent applicables dans leur état antérieur aux rémunérations versées jusqu'à la fin de la période de décompte du temps de travail en cours, et au plus tard le 31 décembre 2012.

Cette dérogation s'applique notamment, en cas de modulation du temps de travail sur l'année civile.

*Article 3 de la loi n° 2012-958 du 16 août 2012*

## DÉDUCTION FORFAITAIRE DES COTISATIONS PATRONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

L'article 1<sup>er</sup> de la loi du 21 août 2007 a créé dans le Code de la Sécurité sociale un article L. 241-18 instaurant une déduction forfaitaire de cotisations patronales de Sécurité sociale au titre des heures supplémentaires effectuées.

La déduction des cotisations patronales sur heures supplémentaires est supprimée pour les rémunérations perçues à raison des heures supplémentaires effectuées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012. Elle reste toutefois en vigueur pour les entreprises de moins de **20** salariés.

Par dérogation, lorsque la période de décompte du temps de travail ne correspond pas au mois calendaire et est en cours au 1<sup>er</sup> septembre 2012, la réduction de cotisations salariales et la déduction forfaitaire de cotisations patronales restent applicables dans leur état antérieur aux rémunérations versées jusqu'à la fin de la période de décompte du temps de travail en cours, et au plus tard le 31 décembre 2012.

Cette dérogation s'applique notamment, en cas de modulation du temps de travail sur l'année civile.

*Article 3 de la loi n° 2012-958 du 16 août 2012*

### Champ d'application de la mesure

Aux termes du I de l'article L. 241-18 du Code de la Sécurité sociale, la déduction forfaitaire des cotisations patronales de Sécurité sociale est applicable aux salariés visés au II de l'article L. 241-13 du même code, c'est-à-dire :

- les salariés du secteur privé pour lesquels l'employeur est soumis à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage, à l'exception des particuliers employeurs ;
- certains salariés du secteur parapublic pour lesquels l'employeur est également soumis à l'obligation d'affiliation de ses salariés à l'assurance chômage (entreprises publiques, établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, sociétés d'économie mixte dans lesquelles les collectivités territoriales ont une participation au moins égale à **30** % du capital).

### Modalités d'application de la déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale

La déduction forfaitaire des cotisations patronales ne concerne que les heures supplémentaires effectuées. **Elle ne concerne donc pas les heures complémentaires.**

La déduction forfaitaire des cotisations patronales de Sécurité sociale s'applique à toute heure supplémentaire définie à l'article 81 quater du Code général des impôts (CGI).

Cette déduction forfaitaire est accordée lorsque l'heure supplémentaire effectuée fait l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure normale.

Dans le cas d'un recours au repos compensateur de remplacement, la déduction forfaitaire n'est accordée que si au moins **100** % de la rémunération due au titre de cette heure est versée au salarié.

Elle ne l'est pas si la rémunération versée correspond uniquement à la majoration de **25** % (ou de **50** %).

L'article D. 241-24 nouveau du Code de la Sécurité sociale fixe le montant de cette déduction forfaitaire à **1,50 € par heure supplémentaire.**

Dans le cas où le nombre d'heures supplémentaires n'est pas un nombre entier, le montant de la déduction forfaitaire peut être proratisé.

### **Exemple**

À la fin du mois, un salarié a effectué 2 heures 30 minutes supplémentaires dans une entreprise de moins de 20 salariés : son employeur bénéficie de 3,75 € de déduction forfaitaire (2,50 x 1,5 €).

### **NOTION D'EFFECTIF**

L'effectif s'apprécie chaque année, pour l'année civile entière, en fonction de l'effectif mensuel moyen de l'année précédente.

Pour déterminer si un employeur comprend **20** salariés ou moins en année n, il convient d'apprécier l'effectif salarié au 31/12 de l'année n-1.

L'effectif des salariés, calculé au 31 décembre, est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés qui sont titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du Code du travail.

*Lettre circulaire ACOSS n° 2010-033 du 15 février 2010*

### **FORFAIT ANNUEL EN JOURS**

Cette déduction forfaitaire est également applicable en cas de renonciation, par un salarié sous convention de forfait annuel en jours, à tout ou partie de ses jours de congés en contrepartie d'une majoration de salaire.

Le montant de la déduction patronale est, par jour, de sept fois le montant de la déduction applicable pour une heure supplémentaire (selon le cas, sept fois **0,5 €** ou **1,5 €**).

### **IMPUTATION DE LA DÉDUCTION FORFAITAIRE**

La déduction forfaitaire des cotisations patronales s'impute sur les sommes dues par les employeurs aux organismes de recouvrement, pour chaque salarié concerné, au titre de l'ensemble de la rémunération versée à l'intéressé au moment du paiement de cette durée de travail supplémentaire, sans pouvoir dépasser ce montant, soit :

- les cotisations patronales de Sécurité sociale (assurances sociales, c'est-à-dire maladie, maternité, invalidité, décès, et vieillesse ; allocations familiales ; accidents du travail et maladies professionnelles) ;
- les contributions recouvrées selon les mêmes règles, soit la contribution au Fonds national d'aide au logement (*Article L. 834-1 du Code de la Sécurité sociale*), le versement de transport (*Articles L. 2333-64, L. 2531-2 et suivants du Code général des collectivités territoriales*), la taxe dite « taxe syndicat mixte » destinée au financement des transports en commun (*Article L. 5722-7 du Code général des collectivités territoriales*) et la contribution de solidarité autonomie (*Article 11 de la loi n° 2004-616 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées*).

## RÈGLES DE CUMUL

La déduction forfaitaire est cumulable avec les exonérations de cotisations patronales de Sécurité sociale.

Le cumul se fait dans la limite des cotisations patronales de Sécurité sociale et des autres cotisations patronales recouvrées selon les mêmes règles, restant dues par l'employeur au titre de l'ensemble de la rémunération versée le mois du paiement de la durée supplémentaire travaillée.

La déduction forfaitaire des cotisations patronales intervient après application des autres exonérations de cotisations patronales auxquelles l'entreprise peut prétendre.

## DÉFINITION DES HEURES DE TRAVAIL ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE LA RÉDUCTION

Les heures (ou jours) concernées sont celles qui, définies au I de l'article 81 quater du CGI, issu de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 21 août 2007, ouvrent droit à raison de la rémunération correspondante à exonération d'impôt sur le revenu.

### Salariés à temps plein (1° du I de l'article 81 quater du Code général des impôts)

#### *Notion d'heures supplémentaires*

Sont tout d'abord visées les heures supplémentaires définies au premier alinéa de l'article L. 3121-22 du Code du travail, c'est-à-dire les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail fixée à l'article L. 3121-10 de ce code, soit **35 heures**, ou de la durée équivalente prévue dans certains secteurs d'activité.

Lorsque la durée conventionnelle du travail est inférieure à **35 heures**, les heures effectuées entre la durée conventionnelle et la durée légale du travail (ou la durée d'équivalence), qui ne sont pas des heures supplémentaires au sens du Code du travail, ne bénéficient pas de la mesure d'exonération.

Il en est de même des heures effectuées entre la durée légale et la durée d'équivalence puisque ces heures ne sont pas non plus des heures supplémentaires au sens du Code du travail (*Article L. 3121-9 du Code du travail*).

À l'opposé sont concernés les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle puisque le décompte de leurs heures supplémentaires s'effectue selon les règles de droit commun prévues par le Code du travail.

Entrent également dans le champ des avantages fiscaux et sociaux :

- les heures choisies, c'est-à-dire celles effectuées par le salarié, en accord avec son employeur, et dans les conditions fixées par un accord collectif, au-delà du contingent d'heures supplémentaires (réglementaire ou, le cas échéant, conventionnel) applicable dans l'entreprise ou dans l'établissement ;
- dans les entreprises ou établissements dans lesquels la durée de travail est organisée sous forme de cycles de travail, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de **35 heures** calculée sur la durée du cycle ;
- dans les entreprises ou établissements couverts par une convention ou un accord collectif de modulation du temps de travail :
  - les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire prévue par la convention ou par l'accord de modulation,
  - en fin de période de modulation, les heures effectuées au-delà d'une durée annuelle de travail de **1 607 heures**, déduction faite des heures supplémentaires précédemment payées en cours de modulation ; ainsi, dans le cas où l'accord de modulation prévoit un plafond annuel inférieur à **1 607 heures**, les heures supplémentaires effectuées en deçà de ce plafond n'ouvrent pas droit aux avantages fiscaux et sociaux,

- dans les entreprises ayant opté pour une réduction du temps de travail sous la forme de l'octroi de journées ou demi-journées de repos sur une période de quatre semaines ou sur l'année :
  - les heures effectuées hebdomadairement au-delà de **39** heures (ou du plafond inférieur fixé par convention ou accord s'il est supérieur à **35** heures),
  - les heures, autres que les précédentes, effectuées, selon l'organisation qui a été retenue dans l'entreprise, au-delà d'une durée moyenne de **35** heures appréciée sur la période de quatre semaines ou au-delà d'une durée annuelle de **1 607** heures,
- pour les salariés relevant d'une convention de forfait établie en heures sur une base annuelle, les heures effectuées au-delà de **1 607** heures.

La majoration de salaire au titre de l'heure considérée est prise en compte dans la limite de **25** % de la rémunération horaire déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre d'heures de travail prévu dans le forfait, les heures incluses dans le forfait mais majorées étant pondérées en fonction des taux de majoration appliqués à leur rémunération.

- pour les salariés bénéficiant d'un temps réduit pour les besoins de la vie familiale, les heures effectuées au cours d'une semaine en dépassement de la durée légale du travail ou, en cas d'application d'un accord de modulation, au-delà des limites fixées par l'accord.

### Heures réellement effectuées

Seules les heures supplémentaires réellement effectuées font l'objet d'une exonération. Ainsi, pendant les périodes de congés ou d'absence, durant lesquelles le contrat de travail est suspendu, aucune « heure supplémentaire » ne peut faire l'objet d'une exonération.

Toutefois, à titre dérogatoire, dans les entreprises qui appliquent la mensualisation, les exonérations peuvent être calculées sur la base de la rémunération des « heures supplémentaires mensualisées » (soit **17,33** heures pour une entreprise dont la durée collective est de **39** heures par semaine).

*Exceptions : durée collective mensualisée ou forfait en heure hebdomadaire ou mensuel.*

Si une entreprise n'accorde pas de jours de réduction du temps de travail (jours RTT), les heures effectuées toutes les semaines de travail entre la **36<sup>e</sup>** et la **39<sup>e</sup>** heure sont des heures supplémentaires et donnent droit aux exonérations. Les heures supplémentaires structurelles résultant soit d'une durée collective de travail supérieure à la durée légale, soit d'une convention de forfait qui intégrerait déjà un certain nombre d'heures supplémentaires sont payées, majorées et exonérées fiscalement et socialement, y compris en cas d'absence du salarié donnant lieu à maintien de salaire (congés payés, maladie...).

En revanche, si un mois donné comprend un jour d'absence non rémunérée, le nombre « heures supplémentaires » est abattu de 1/21,67, soit  $17,33 \times (1 - 1/21,67) = 17,33 \times 20,67/21,67 = \mathbf{16,53}$  heures supplémentaires.

À l'inverse, si dans l'entreprise, la durée collective a été fixée à **32** heures par semaine, l'exonération ne joue qu'à partir du moment où un dépassement des **35** heures hebdomadaires est enregistré.

En effet, les heures entre la durée collective (si elle est inférieure à **35** heures) et **35** heures ne sont pas des heures supplémentaires.

### Majoration prise en compte

La majoration de salaire au titre de l'heure considérée est prise en compte dans la limite des taux fixés par voie de convention collective ou d'accord professionnel ou interprofessionnel applicable.

À défaut d'une telle convention collective ou d'un tel accord, en particulier lorsque les taux sont fixés par simple accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, la majoration est prise en compte dans la limite de :

- 25 % pour les huit premières heures ;
- 50 % pour les heures suivantes.

### Convention de forfait en jours

La mesure d'exonération est également applicable aux salariés relevant d'une convention de forfait annuel en jours, pour les jours de repos auxquels les intéressés, en accord avec l'employeur, renoncent en contrepartie d'une majoration de salaire. Dans ce cas, la mesure d'exonération s'applique au salaire versé au titre des jours de travail supplémentaires effectués au-delà de **218** jours.

La réduction est applicable par jour de travail supplémentaire, dans la limite de la rémunération journalière déterminée à partir du rapport suivant :

**Rémunération annuelle forfaitaire/nombre de jours de travail prévu dans le forfait,  
majorée de 25 %**

Le décompte des jours de travail supplémentaires se fait par rapport au nombre de jours de repos auquel il est renoncé, et non en fonction du nombre de jours effectivement travaillés au-delà du forfait conventionnel.

#### Exemples

- un cadre bénéficiant d'un forfait annuel en jours de 218 jours et ayant renoncé à deux jours de congés bénéficiera de l'exonération sur ces deux jours à l'issue de l'année écoulée ;
- un cadre bénéficiant d'un forfait annuel en jours de 215 jours et ayant renoncé à quatre jours de congés sera exonéré à raison de la rémunération afférente à un jour de congé travaillé.

### Respect des règles en matière de durée du travail

La déduction n'est pas accordée en cas de non-respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Ce cas concerne notamment les heures qui dépassent les limites fixées par la loi ou les conventions collectives (durées maximales journalières ou hebdomadaires...). Les heures concernées n'ouvriront pas droit à exonération, sans que soient cependant remises en cause les exonérations calculées sur les heures comprises à l'intérieur de ces limites légales ou conventionnelles.

*Questions-réponses DSS/5B/2007/422 du 27 novembre 2007*

Par ailleurs, seule la déduction des salariés concernés par le non-respect des dispositions légales ou conventionnelles est affectée.

En outre, sans préjudice des dispositions du Code du travail et des conséquences de leur non-respect en matière de droit du travail, les exonérations ne seront pas remises en cause pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires.

**Bulletin de salaire : SALARIÉ RÉMUNÉRÉ AU SMIC - Entreprise de moins de 20 salariés**

**EXEMPLE :**

Salarié non cadre rémunéré au SMIC soit :

$9,61 \times 151,67 = 1\,457,55$  € mensuels

Le salarié bénéficie par ailleurs de 16 heures supplémentaires majorées à 25 %

**BASE CSG / CRDS :**

$(\text{brut} \times 0,9825) + \text{cotisations patronales de prévoyance} : 1\,645,62$  €

**TAUX ACCIDENT DU TRAVAIL :**

Il est fixé à 1,20 % pour cette entreprise

**Déduction de cotisation :**

l'entreprise bénéficie pour le salarié d'une déduction de cotisation égale à :  $16 \times 1,50 = 24$  €

**Réduction FILLON :**

Coeff :  $((0,2795/0,60) \times (1,6 \times (167,67 \times 9,61/1\,649,75) - 1) = 0,2621$   
Réduction :  $1\,649,75 \times 0,2621 = 432,40$  €

**NET À PAYER :**

Brut Sécurité sociale - total des retenues salariales

**NET IMPOSABLE :**

Brut SS - total des retenues - CSG/CRDS non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 30.01.2015			Date de la Paie : 01.02.2015		
<b>SALAIRE (Base 151,67 h)</b>		<b>1 457,55</b>			
<b>HEURES SUPPLÉMENTAIRES</b>		<b>192,20</b>			
<b>SALAIRE BRUT</b>		<b>1 649,75</b>			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 645,62	2,90%	-47,72		
CSG	1 645,62	5,10%	-83,93		
ASSURANCE MALADIE	1 649,75	0,75%	-12,37	12,80%	211,17
CONTRIB.SOLIDARITÉ	1 649,75			0,30%	4,95
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPL.	1 649,75	0,30%	-4,95		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	1 649,75	6,85%	-113,01	8,50%	140,23
Totalité	1 649,75			1,80%	29,70
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 649,75			3,45%	56,92
ACCIDENT DU TRAVAIL					
Totalité	1 649,75	variable		1,20%	19,80
CHÔMAGE/FNGS					
TA	1 649,75	2,40%	-39,59	4,30%	70,94
Déduction cotisation HS	16,00			1,50%	-24,00
FNAL PLAFONNÉ	1 649,75			0,10%	1,65
VERSEMENT TRANSPORT	1 649,75			2,70%	44,54
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO	1 649,75	3,10%	-51,14	4,65%	76,71
AGFF	1 649,75	0,80%	-13,20	1,20%	19,80
PRÉVOYANCE	1 649,75			1,50%	24,75
RÉDUCTION FILLON					-432,40
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>-365,91</b>		<b>244,74</b>
<b>NET À PAYER</b>		<b>1 283,83</b>			
<b>CRDS &amp; CSG</b>		<b>47,72</b>			
<b>NET IMPOSABLE</b>		<b>1 331,56</b>			
Payé le :			Par virement du :		
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée					

