

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

TEXTES - MODALITES 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 novembre 2011.

OBJET

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

CONDITIONS A LA REDUCTION 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 NEGOCIER

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.

CONTROLE

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'employeur est soumis à l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi.

Sont par conséquent exclus :

- les mandataires sociaux ;
- les stagiaires.

MODALITES DE CALCUL

La réduction est calculée en appliquant la formule suivante :

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

CALCUL DU COEFFICIENT DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2011

Entreprises de plus de 19 salariés

Coefficient

$$0,26/0,60 \times (1,60 \times (\text{montant du SMIC calculé pour 1 an/rémunération annuelle brute} - 1))$$

Exemple

1 - Soit un salarié percevant 1 500 €/mois pour 151,67 en janvier 2014.
La réduction est alors de :

- coefficient : $0,26/0,60 \times (1,60 \times (1\,445,42/1\,500) - 1) = 0,2348$;
- réduction : $0,2348 \times 1\,500 = 352,20$ €.

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

- coefficient : $0,26/0,60 \times (1,60 \times (2\,890,84/3\,500) - 1) = 0,1393$;
- réduction sur 2 mois : $0,1393 \times 3\,500 = 487,55$ €.

Entreprises de 1 à 19 salariés

Coefficient

$$0,281/0,60 \times (1,60 \times (\text{montant calculé pour un an du SMIC/rémunération annuelle brute} - 1))$$

Exemple

1 - Soit un salarié percevant 1 500 €/mois pour 151,67 en janvier 2014.
La réduction est alors de :

- coefficient : $0,281/0,60 \times (1,60 \times (1\,445,42/1\,500) - 1) = 0,2537$;
- réduction : $0,2537 \times 1\,500 = 380,55$ €.

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

- coefficient : $0,281/0,60 \times (1,60 \times (2\ 890,84/3\ 500) - 1) = 0,1506$;
- réduction sur 2 mois : $0,1506 \times 3\ 500 = 527,10$ €.

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 de **1 à 19** salariés, le coefficient est pris en compte pour une valeur maximum égale à **0,2810**.

Pour les entreprises de plus de **19** salariés, il est pris en compte pour une valeur maximum égale à **0,2600** s'il est supérieur à **0,2600**.

Notion d'effectif

Pour déterminer si un employeur comprend plus ou moins de **19** salariés 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

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 2014. Le montant de la réduction Fillon sur l'année sera le suivant :

Coef : $0,26/0,60 \times (1,6 \times (17\ 345,04/20\ 800) - 1) = 0,1448$.

R = $20\ 800 \times 0,1448 = 3\ 011,84$ €.

CAS PARTICULIERS

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 : $0,26/0,60 \times (1,6 \times (13\,875,96/16\,800) - 1) = 0,1393$.

$R = 0,1393 \times 16\,800 = 2\,340,24$ €.

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 : $0,26/0,60 (1,6 (166,67 \times 9,53)/1\,797,81) - 1) = 0,1792$.

Réduction : $0,1792 \times 1\,797,81 = 321,09$ €.

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL/ENTREE-SORTIE EN COURS D'ANNEE

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 a lieu de prendre pour reconstituer le SMIC : $(1\,416,67/1\,700) \times 1\,445,42 = 1\,204,52$ €.

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.

$$\text{Calcul du coefficient} = \frac{0,26}{0,60} \times \left(\frac{1,60 \times 1\,204,52}{1\,516,67} - 1 \right)$$

$$R = 0,1173 \times 1\,516,67 = 177,91 \text{ €}$$

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 2014

$$\text{SMIC} : 1\,445,42 \text{ €} \times 700 \text{ €} / 2\,100 \text{ €} = \mathbf{481,81 \text{ €}}$$

$$\text{Coefficient} : 0,26/0,6 \times (1,6 \times 481,81 \text{ €} / 700 \text{ €} - 1) = \mathbf{0,0439}$$

$$\text{Réduction} : 0,0439 \times 700 \text{ €} = \mathbf{30,73 \text{ €}}$$

Février 2014

$$\text{Coefficient} : 0,26/0,6 \times (1,6 \times (1\,445,42 \text{ €} / 2\,100 \text{ €}) - 1) = \mathbf{0,0439}$$

$$\text{Réduction} : 0,0439 \times 2\,100 \text{ €} = \mathbf{92,19 \text{ €}}$$

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^e** de ce montant, c'est-à-dire **35 x 52/12^e**.

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.

EVOLUTION DU SMIC EN COURS D'ANNEE

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^{er} janvier 2014 au 28 février 2014, 3 500 €.

La réduction Fillon sera sur cette période :

Coefficient : $0,26/0,60 \times (1,6 \times (2\,890,84/3\,500) - 1) = 0,1393$.

Réduction : $0,1393 \times 3\,500 = 487,55$ €.

Si, du 1^{er} 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 487,55 €.

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

Ne sont pas intégrés à la rémunération :

- les rémunérations des temps de pause, d'habillage, de déshabillage et de douche versées en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007, dans la mesure où ces temps n'ont pas la nature de temps de travail effectif ;
- dans la limite d'un taux de **25 %**, les majorations salariales versées au titre des heures d'équivalence lorsque le salarié est soumis à un régime d'heures d'équivalence payées à un taux majoré en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 1^{er} janvier 2010.

Majoration de la réduction

Le montant de réduction peut être majoré de **10 %** au titre :

- des salariés dont le paiement des indemnités de congés payés et des charges afférentes est effectué par l'intermédiaire des caisses de compensation ;
- des salariés intérimaires auxquels est versée l'indemnité compensatrice de congés payés.

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.

MODALITES D'APPLICATION DE LA REDUCTION

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.

Coefficient = 0,26 X (1,60 x <u>SMIC mensuel</u>) - 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 2014.

Le coefficient est pour le mois de :

$$0,26/0,60 \times (1,6 \times (1\,445,42/1\,500) - 1) = 0,2348.$$

$$R : 0,2348 \times 1\,500 = 352,20 \text{ €}.$$

REGULARISATION

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	1 445,42	0,235	352,16	352,16
Février	1 500	1 445,42	0,235	352,16	704,32
Mars	3 000	1 445,42	0,000	0,000	704,32
Avril	1 500	1 445,42	0,235	352,16	1 056,47
Mai	1 500	1 445,42	0,235	352,16	1 408,63
Juin	1 500	1 445,42	0,235	352,16	1 760,79
Juillet	1 500	1 445,42	0,235	352,16	2 112,95
Août	1 500	1 445,42	0,235	352,16	2 465,11
Septembre	1 500	1 445,42	0,235	352,16	2 817,26
Octobre	1 500	1 445,42	0,235	352,16	3 169,42
Novembre	1 500	1 445,42	0,235	352,16	3 521,58
Décembre	3 000	1 445,42	0,000	0,000	3 521,58
Total	21 000	17 345,04		3 521,58	Réduction 2014

Régularisation annuelle

$$\text{Coefficient} : 0,26/0,60 \times \{1,6 \times (17\,345,06/21\,000) - 1\} = 0,1393.$$

$$R \text{ annuelle} = 0,1393 \times 21\,000 = 2\,925,30 \text{ €}.$$

$$\text{Régularisation} : 3\,521,58 \text{ €} - 2\,925,30 = 596,28 \text{ €}.$$

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 :

$$(0,26/0,60) \times (1,60 \times (\text{SMIC janvier} + \text{février}/\text{saire brut de janvier} + \text{février}) - 1)$$

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 ces salariés, la régularisation s'effectue dans le cadre de la durée de la mission ou du contrat. Toutefois, s'il s'agit de contrats ou de mission renouvelés, la réduction se calcule pour l'ensemble de la période couverte, la régularisation s'effectue par conséquent dans ce cadre.

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	SMIC	Coefficient	Réduction mensuelle sans régularisation	Cumul réduction mensuelle sans régularisation	Cumul brut	Cumul SMIC	Coefficient	Réduction annualisée	Régularisation
Janvier	1 500	1 445,42	0,2348	352,16	352,16	1 500	1 445,42	0,2348	352,16	352,16
Février	1 500	1 445,42	0,2348	352,16	704,32	3 000	2 890,84	0,2348	704,32	352,16
Mars	3 000	1 445,42	0,000	0,000	704,32	6 000	4 336,26	0,0677	406,47	- 297,84
Avril	1 500	1 445,42	0,2348	352,16	1 056,47	7 500	5 781,68	0,1012	758,63	352,16
Mai	1 500	1 445,42	0,2348	352,16	1 408,63	9 000	7 227,10	0,1234	1 110,79	352,16
Juin	1 500	1 445,42	0,2348	352,16	1 760,79	10 500	8 672,52	0,1393	1 462,95	352,16
Juillet	1 500	1 445,42	0,2348	352,16	2 112,95	12 000	10 117,94	0,1513	1 815,11	352,16
Août	1 500	1 445,42	0,2348	352,16	2 465,11	13 500	11 563,36	0,1605	2 167,26	352,16
Septembre	1 500	1 445,42	0,2348	352,16	2 817,26	15 000	13 008,78	0,1680	2 519,42	352,16
Octobre	1 500	1 445,42	0,2348	352,16	3 169,42	16 500	14 454,20	0,1740	2 871,58	352,16
Novembre	1 500	1 445,42	0,2348	352,16	3 521,58	18 000	15 899,62	0,1791	3 223,74	352,16
Décembre	3 000	1 445,42	0,000	0,000	3 521,58	21 000	17 345,04	0,1393	2 925,89	- 297,84
Total	21 000	17 345,04		3 521,58					Réduction 2014	2 925,89

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 2014

Mois	Brut Sécurité sociale	SMIC mensuel	Coefficient	Réduction mensuelle	Cumul réduction mensuelle avant régularisation
Janvier	1 500	1 445,42	0,235	352,16	352,16
Février	1 500	1 445,42	0,235	352,16	704,32
Mars	3 000	1 445,42	0,000	0,00	704,32

Régularisation annuelle

Exemple

Coefficient : $0,26/0,60 \times (1,6 \times (4\,336,26/6\,000) - 1) = 0,0678$.

R annuelle = $0,0678 \times 6\,000 = 406,80$ €.

Régularisation : $704,32 - 406,80 = 297,52$ €.

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^{er} janvier 2013.

Montant plafond de la réduction Fillon pour les entreprises bénéficiant de la majoration de 10 %

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^{er} janvier 2011, les salariés intérimaires.

Articles L. 241-13, IV et D. 241-10 du Code de la Sécurité sociale

Pour ces salariés le montant de la réduction peut être porté jusqu'au montant des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, vieillesse) et d'allocations familiales, majoré de **10 %**.

Lettre-circulaire ACOSS 2011-87 du 29 juillet 2011

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 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, afférentes aux gains et rémunérations versés pour chaque salarié concerné.

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'ALLEGEMENT

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

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

MODALITES PRATIQUES D'APPLICATION DE LA REDUCTION

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 RECAPITULATIF 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.

