

Réduction dégressive "Loi Fillon"

Qui est concerné ?

- L'ensemble des employeurs dont les salariés entrent dans le champ de l'assurance chômage à vocation à bénéficier de la réduction. De même, certaines entreprises relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale, certains établissements publics de l'Etat ou des collectivités territoriales ainsi que certaines entreprises nationales ou sociétés d'économie mixte peuvent également y ouvrir droit.



Les particuliers employeurs, au même titre que l'Etat ou les collectivités territoriales, sont expressément exclus du dispositif.

- Les salariés dont l'engagement résulte d'un contrat de travail relevant du champ de l'assurance chômage ouvrent droit à la réduction, peu important la nature du contrat de travail (CDI, CDD, intérim, etc.). En revanche, les mandataires sociaux et les personnes handicapées employées en E.S.A.T., non titulaires d'un contrat de travail, ne peuvent quant à eux y ouvrir droit.

Comment ?

Les modalités de calcul

Il s'agit d'une réduction de cotisations patronales d'assurances sociales (AS) et d'allocations familiales (AF), équivalant à un pourcentage, variable, de la rémunération brute du salarié. Ce coefficient tend à s'annuler lorsque les salaires atteignent les limites précisées dans les tableaux ci-après.

A compter du 1^{er} janvier 2011, la réduction est calculée par référence à la rémunération annuelle du salarié (primes comprises) et non plus sur la base du salaire mensuel. Comme antérieurement, des montants de réduction sont toutefois calculés en cours d'année, mois par mois.

Ainsi :

Au mois le mois,

Le montant de la réduction est égal au produit de l'intégralité de la rémunération mensuelle brute par un coefficient, variant en fonction du niveau de rémunération mensuelle brute

Lors du calcul de cotisations concernant le dernier mois de l'année/ dernier mois d'emploi,

Le montant annuel de réduction est régularisé par votre caisse de MSA, sur la base de l'ensemble des éléments de rémunération brute servis au cours de l'année

La réduction peut être bonifiée en fonction de l'importance de l'effectif salarié. Les employeurs **d'au plus 19 salariés** appliqueront une formule bonifiée de calcul.

L'effectif de référence (plus ou moins 19 salariés) est apprécié au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours de l'année civile, des effectifs déterminés chaque mois conformément aux dispositions des articles L.1111-2 et L.1251-54 du code du travail. Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

MSA Nord - Pas de Calais

Siège social et site du Nord

33 rue du Grand But à Capinghem

Adresse Postale : 59716 Lille cedex 9 www.msa59-62.fr

Site du Pas de Calais

1 rue Gatoux 62024 Arras cedex

Janvier 2012

1 / 3

Formule standard de calcul

- employeurs dont l'effectif dépasse 19 salariés,
- pour les groupements d'employeurs* :
- calcul anticipé : au titre des mises à disposition mensuelles au moins pour partie auprès de membres adhérents dont l'effectif excède 19 salariés.
- calcul régularisé : au titre des salariés mis à disposition pour moins de la moitié du temps de travail effectué sur l'année auprès de membres adhérents dont l'effectif n'excède pas 19 salariés.

Formule bonifiée de calcul

- pour les employeurs dont l'effectif ne dépasse pas 19 salariés,
- pour les groupements d'employeurs* :
- calcul anticipé : au titre des mises à disposition exclusives auprès de membres adhérents dont l'effectif n'excède pas 19 salariés, au cours du mois.
- calcul régularisé : au titre des salariés mis à disposition pour plus de la moitié du temps de travail effectué sur l'année auprès de membres adhérents dont l'effectif n'excède pas 19 salariés.

* S'agissant des groupements d'employeurs, l'effectif à prendre en compte (au 31 décembre de l'année civile précédant l'année d'application de la réduction) est celui des membres adhérents. Il s'apprécie par référence aux articles précités du Code du travail.

Aux termes de la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008, la réduction Fillon bonifiée continue de s'appliquer aux gains et rémunérations versés par les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, dépassent pour la première fois, l'effectif de 19 salariés au titre de l'année 2008, 2009, 2010 ou 2011

Seuils de rémunération et formules de calcul à prendre en compte pour le calcul de la réduction

Le seuil maximal de rémunération :
1,6 SMIC

La formule standard de calcul

Coefficient maximal de réduction : **0,260**

Formule :

$$\frac{0,260}{0,6} \times (1,6 \times \text{SMIC mensuel/annuel (corrigé au besoin *)} - 1) \text{ Rémunération mensuelle/annuelle brute**}$$

La formule bonifiée de calcul

Coefficient maximal de réduction : **0,281**

Formule :

$$\frac{0,281}{0,6} \times (1,6 \times \text{SMIC mensuel/annuel (corrigé au besoin *)} - 1) \text{ Rémunération mensuelle/annuelle brute**}$$

* Le montant annuel ou mensuel du SMIC à prendre en compte est égal à 1820 fois le salaire minimum de croissance ou 151,67 SMIC. Ce montant est corrigé pour un salarié à temps partiel ou dont la rémunération contractuelle n'est pas fixée sur la base de la durée légale ou n'entrant pas dans le champ de la mensualisation ou en présence de suspension de contrat assortie d'un maintien total de salaire. Cette correction s'opère à proportion de la durée de travail ou de la durée équivalente à la durée légale portée au contrat de travail, hors heures supplémentaires ou complémentaires, au titre de la période où ce salarié est présent dans l'entreprise et rapportée à celle correspondant à la durée légale du travail.

En cas d'entrée-sortie ou de suspension du contrat sans maintien ou avec maintien partiel de salaire, le montant annuel ou mensuel du SMIC est corrigé selon le rapport entre la rémunération servie et celle qui aurait été versée si le salarié avait été présent, hors éléments de rémunération n'étant pas affectés par l'absence.

** montant retenu pour l'assiette des cotisations de sécurité sociale : - hors rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage versé en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007, - hors rémunération brute afférente aux heures d'équivalences payées à un taux majoré en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 1^{er} janvier 2010 dans la limite de 25 %.

A compter du 1^{er} janvier 2012, la rémunération à prendre en compte est la rémunération brute versée au salarié au cours de l'année et soumise à cotisations de sécurité sociale, c'est à dire l'ensemble des éléments de rémunération, en espèces ou en nature, attribués en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelle que soit sa dénomination : salaire, prime, majoration pour heures supplémentaires, gratification, indemnités, notamment de congés payés ou en cas de maladie, **rémunération des heures supplémentaires et complémentaires (majorations incluses)** ...

Au numérateur, le SMIC annuel calculé sur la base de la durée légale du travail, sera majoré du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires réalisées. Elles seront prises en compte en unité de temps et non pas en fonction des majorations salariales auxquelles elles peuvent donner lieu.

Le montant de la réduction (hors la majoration de 10 % pour les entreprises adhérant à une caisse des congés payés) est égal au produit de la rémunération brute par le coefficient de réduction visé ci-dessus.

Cumul avec d'autres mesures

■ **La réduction peut être cumulée** avec la déduction forfaitaire des cotisations patronales liée aux heures supplémentaires (article L.241-18 du Code de la sécurité sociale) et avec l'exonération d'AT bénéficiant aux groupements d'employeurs, au titre des contrats de professionnalisation conclus auprès des salariés de moins de 26 ans. Elle se cumule également avec les aides à l'emploi ne prenant pas la forme d'exonération de cotisations et ne comportant pas elles-mêmes de règle de non cumul avec une exonération de cotisations sociales.

■ **Une application rétroactive** de la réduction, en remplacement des exonérations liées à l'embauche de travailleurs occasionnels (TO) est possible. La renonciation (écrite) à ces exonérations intervient au plus tard le 10 janvier de l'année suivant celle de leur application.

Les formalités d'accès

Pour obtenir la formule bonifiée de calcul l'employeur justifie annuellement (auprès de sa MSA) d'un effectif de 19 salariés au plus et, s'il s'agit d'un groupement d'employeurs, des effectifs de ses membres, au plus égaux à 19 salariés.

La réduction est subordonnée au respect de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires lorsque l'employeur y est soumis. A défaut, la réduction se rapportant à l'année au cours de laquelle la NAO aurait du intervenir est minorée de 10 % (ou 100% si l'employeur ne remplit pas son obligation pour la 3^{ème} année consécutive). L'employeur atteste annuellement auprès de sa MSA s'il est soumis ou non/ respecte son obligation de NAO. Dans l'affirmative, il produit la copie de l'accord salarial conclu ou le procès-verbal de désaccord.