

L'ALLÈGEMENT DE CHARGES SOCIALES SUR LES BAS ET MOYENS SALAIRES

1. Employeurs visés

Peuvent bénéficier de l'allègement de charges sociales, dite « réduction Fillon », tous les employeurs à l'exception des catégories suivantes (article L. 241-13 – II du Code de la sécurité sociale) :

- les particuliers employeurs ;
- les collectivités et organismes de droit public (Etat, collectivités territoriales, établissements publics administratifs, scientifiques et culturels) ;
- les employeurs relevant de régimes spéciaux de sécurité sociale (SNCF, RATP, EDF-GDF, Banque de France, Théâtre national de l'Opéra, Comédie française) à l'exception des employeurs relevant des régimes de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaire ;
- l'exploitant public de la Poste.

Le droit à l'allègement n'est subordonné ni à la durée du travail applicable dans l'entreprise, ni à la date ou aux modalités de l'éventuelle réduction du temps de travail.

2. Salariés ouvrant droit à la réduction

Ouvrent droit à la réduction tous les salariés relevant à titre obligatoire du régime d'assurance chômage quelles que soient la forme ou la nature du contrat de travail :

- les salariés sous contrat à durée déterminée ou indéterminée ;
- les salariés à temps complet ou à temps partiel ;
- les salariés dont les fonctions sont incompatibles avec le respect d'un horaire précis et/ou qui ne sont pas rémunérés au temps passé : VRP, cadres en forfait jours, pigistes... ;
- les salariés intérimaires mis à disposition de l'entreprise.

Sur le cas particulier des contrats d'apprentissage et du contrat de professionnalisation ([voir fiche 9](#)).

Les stagiaires sont, en revanche, exclus du dispositif de la réduction.

QUESTION / RÉPONSE

Un dirigeant de société ouvre-t-il droit au bénéfice de la réduction de charges ?

3. Procédure pour bénéficier de la réduction

L'employeur n'a aucune formalité préalable à accomplir pour bénéficier de la réduction.

4. Date d'effet de la réduction

La réduction de charges sociales entre en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit celui au cours duquel les conditions d'ouverture sont remplies.

5. Document justificatif

L'employeur doit tenir à la disposition des organismes de recouvrement des cotisations (URSSAF) un document récapitulatif des allègements appliqués. Ce document indique :

- le nombre de salariés ouvrant droit à la réduction et le montant total des réductions appliquées ;
- pour chacun de ces salariés, l'identité, le montant de la rémunération mensuelle brute versée, le nombre d'heures rémunérées, le cas échéant reconstitué, le coefficient issu de l'application de la formule de calcul (voir ci-dessous) et le montant de la réduction appliquée.

Ce document doit être rempli par établissement et par mois civil.

6. Montant des réductions

◆ Cotisations concernées

La réduction s'applique aux cotisations patronales dues au titre des assurances sociales suivantes : maladie-maternité, invalidité-décès et vieillesse, des accidents du travail et des allocations familiales.

La réduction ne s'applique pas sur les cotisations suivantes : FNAL, versement transport, cotisations de retraite complémentaire, cotisations d'assurance chômage, cotisations supplémentaires d'accident du travail, taxe de 8% sur les contributions de prévoyance, cotisations dues au titre des indemnités versées par les caisses de congés payés ainsi que l'ensemble de la part salariale des cotisations sociales.

◆ Calcul de l'allègement

Depuis le 1^{er} juillet 2005, et sauf exception, l'allègement s'applique selon la même formule pour l'ensemble des employeurs relevant du régime général, quelle que soit la durée collective du travail applicable.

Le montant de la réduction est calculé chaque mois civil pour chaque salarié selon la formule suivante (article L. 241-13, III du Code de la sécurité sociale) :

Réduction = Rémunération brute mensuelle X coefficient

Le coefficient est décroissant en fonction de la rémunération horaire du salarié concerné (voir ci-dessous).

↳ *Base de calcul*

La rémunération à prendre en considération correspond à la rémunération brute mensuelle soumise à cotisations, incluant notamment les avantages en nature, les primes, les gratifications et les majorations.

Sont exclus : les revenus de remplacement (allocations temporaires dégressives, chômage partiel, préretraite progressive...) ainsi que les frais professionnels.

Les indemnités compensatrices de congés payés, de fin de CDD ou de départ à la retraite sont rattachées à la dernière paye.

QUESTIONS / RÉPONSES

Y a-t-il des modalités particulières de calcul de la réduction pour les salariés à temps partiel ?

Comment calculer la réduction de charges sociales pour les salariés dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures de travail effectuées ?

Comment calculer la réduction de charges sociales pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de tout ou partie de la rémunération ?

↳ *Coefficient pendant la période transitoire jusqu'au 30 juin 2005*

Du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2005, l'allègement s'appliquait de façon différenciée selon que l'entreprise bénéficiait ou non au 30 juin 2003 de l'allègement 35 heures.

Ces modalités de calcul se sont appliquées aux gains et rémunérations versées jusqu'au 30 juin 2005. Elles restaient toutefois exceptionnellement applicables :

- aux rémunérations versées jusqu'au 15 juillet 2005 et afférents au mois de juin, rattachées à ce moi par un employeur de 9 salariés et plus (art. R. 243-6 alinéa 1 du Code de la sécurité sociale) ;
- aux rappels de salaire correspondants à une paye antérieure au 1^{er} juillet 2005 (art. R. 242-3 du Code de la sécurité sociale).

Entreprise bénéficiaire de l'allègement 35 heures avant le 30/06/2003	Entreprise non bénéficiaire de l'allègement 35 heures avant le 30/06/2003
Du 01/07/2003 au 31/12/2004 26 % du salaire brut horaire dans la limite de 1,7 GMR 2 horaire	Du 01/07/2003 au 30/06/2004 20,8 % du salaire brut horaire dans la limite de 1,5 SMIC horaire
Du 01/01/2005 au 30/06/2005 26 % du salaire brut horaire dans la limite de 1,6 GMR 2 horaire	Du 01/07/2004 au 30/06/2005 23,4 % du salaire brut horaire dans la limite de 1,6 SMIC horaire

↳ Coefficient selon le régime définitif à compter du 1^{er} juillet 2005

A compter du 1^{er} juillet 2005, la formule de calcul de l'allègement devient identique pour l'ensemble des employeurs relevant du régime général.

Le coefficient maximal de 26 % s'applique au niveau du SMIC ; il est décroissant au-delà et jusqu'à 1,6 SMIC.

$$\text{Coefficient} = (0,26) \times \left[\frac{1,6 \text{ SMIC} \times \text{nbre d'heures de travail rémunérées}}{0,6 \text{ rémunération mensuelle brute}} \right] - 1$$

◆ Majoration de la réduction

Le montant mensuel de la réduction est majoré dans les professions pour lesquelles le paiement des congés payés des salariés est mutualisé auprès de caisses de congés payés (prévues à l'article L. 223-16 du Code du travail, notamment dans le secteur du bâtiment). Le taux de cette majoration est fixé à 10 %.

7. Cumul des dispositifs d'aides

(article L. 241-13 – V du Code de la sécurité sociale)

◆ Les cumuls possibles

La réduction est cumulable avec :

- le soutien à l'emploi des jeunes dans le cadre d'un contrat jeune en entreprise ;
- les aides attribuées au titre du contrat initiative emploi ;
- les aides versées dans le cadre du contrat insertion-revenu minimum d'activité ;
- la réduction forfaitaire au titre de l'avantage en nature nourriture pour les salariés du secteur des hôtels-café-restaurants.

Le cumul s'opère salarié par salarié et ne peut jamais excéder le montant des cotisations patronales dues par salarié.

◆ Les cumuls interdits

L'allègement n'est pas ou plus cumulable avec les autres exonérations totales et partielles de cotisations patronales ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, c'est-à-dire :

↳ *Fin du cumul avec l'abattement « temps partiel »*

L'abattement de 30 % sur les cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre des salariés à temps partiel (loi du 18 décembre 2003) a cessé d'être applicable depuis le 1^{er} juillet 2005. Toutefois, les contrats de travail en cours au 1^{er} juillet 2005 et conclus avant la mise en place de la réduction du temps de travail pouvaient continuer à bénéficier de cette exonération jusqu'au 31 décembre 2005. Dans ce cas, celle-ci n'est plus cumulable avec la réduction dite « Fillon » depuis le 1^{er} juillet 2005 et l'entreprise doit, à compter de cette date, opter pour l'un ou l'autre de ces dispositifs.

↳ *Fin du cumul avec l'aide incitative « Aubry I » (loi du 13 juin 1998)*

L'aide incitative « Aubry I » étant accordée pour une durée de 5 ans et sachant que les entreprises de moins de 20 salariés pouvaient entrer dans le dispositif jusqu'au 31 décembre 2001, des droits ont pu être ouverts jusqu'au 31 décembre 2006.

Jusqu'au 31 mars 2004, l'aide « Aubry I » pouvait être cumulée avec la réduction « Fillon » moyennant une minoration forfaitaire du montant de la réduction (54 € par mois pour un salarié à temps complet, sans que la réduction minorée ne puisse être négative).

Depuis le 1^{er} avril 2004, les entreprises qui ont bénéficié de ce cumul ont dû opter pour l'un ou l'autre de ces dispositifs.

- ↳ *La réduction dégressive des cotisations patronales sur les bas salaires (dite « ristourne Juppé » jusqu'à 1,3 SMIC) et l'allègement « 35 heures » :*

Ces aides ont été supprimées le 1^{er} juillet 2003 et la réduction « Fillon » s'y est substituée (sur les modalités de la transition : [voir fiches 10.2 et 10.3](#)).



Les exonérations liées au contrat d'apprentissage et de professionnalisation

Sur cette question : [voir fiche 9](#).

- ↳ *Les exonérations pour les entreprises localisées dans les zones de redynamisation urbaine ou de revitalisation rurale*

Il s'agit par exemple, du dispositif d'exonération spécifique à la zone franche corse, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2006.

QUESTIONS / REPONSES

- Un dirigeant de société ouvre-t-il droit au bénéfice de la réduction de charges ?

Les rémunérations versées au titre d'un mandat social à un dirigeant de société (gérant de SARL, président ou directeur général de SA, notamment) sont exclues du bénéfice du dispositif, quel que soit le régime de sécurité sociale auquel il est affilié (régime général ou régime des non salariés).

Toutefois, un dirigeant qui cumulerait son mandat social avec un contrat de travail peut avoir droit à l'allègement sur la part de rémunération correspondant à ce contrat de travail.

- Y a-t-il des modalités particulières de calcul de la réduction pour les salariés à temps partiel ?

Aucune durée minimale de travail n'est exigée pour ouvrir droit à la réduction « Fillon ». Aucune proratisation de la réduction n'est nécessaire.

Ainsi, au 1^{er} avril 2004, pour un salarié qui perçoit 1200€ pour 130 heures dans une entreprise à 169 heures, la réduction se calcule comme suit :

$$\text{Coef} = 0,208/0,5 \times (1,5 \times 7,19 \times 130/1200 \text{ €} - 1) = 0,070$$

$$\text{Réduction} = 0,070 \times 1200 = 84 \text{ €}$$

- Comment calculer la réduction de charges sociales pour les salariés dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures de travail effectuées ?

Lorsque la rémunération est indépendante de l'horaire de travail (par exemple, pour les VRP, les salariés en forfait jours sur l'année, rémunérés à la tâche, au rendement ou à la commission), il convient malgré tout de fixer une durée collective pour déterminer la rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'établissement (s'il n'emploie

que cette catégorie de salariés). La lettre ministérielle du 19 janvier 2004 invite à prendre en compte la durée légale calculée sur le mois, soit 151,67 heures, et la durée collective appliquée ultérieurement au sein de l'établissement, le cas échéant.

Des précisions ont été apportées concernant :

- *les salariés en forfait jours sur l'année* : suite à l'instauration d'une journée de travail supplémentaire non rémunérée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, le forfait annuel en jours passe de 217 à 218 jours. Les règles de calcul relatives au nombre d'heures rémunérées ont été modifiées par un décret n° 2005-88 du 4 février 2005. Désormais, la règle de calcul est la suivante : Durée légale mensuelle X (nombre de jours travaillés / 218 jours). La circulaire ministérielle DSS/5B/2005/139 du 15 mars 2005 précise que les nouvelles modalités de calcul sont applicables aux gains et rémunérations versées à compter du 1^{er} avril 2005. Exception : - les rémunérations afférentes au mois de mars mais versées jusqu'au 15 avril par les employeurs occupant 9 salariés au plus. - Les rappels de salaires rattachés à une paye antérieure au 1^{er} avril 2005.

En revanche, l'instauration de cette journée de travail supplémentaire n'a aucune incidence sur le calcul du nombre d'heures rémunérées pour les salariés au forfait en heures sur l'année.

- *les salariés en forfait heures sur l'année* : la formule de calcul reste inchangée : nb d'heures travaillées prévu au forfait / 45,7 x 52/12
- *les VRP, pigistes, artistes et mannequins au cachet, travailleurs à domicile, concierges, salariés rémunérés à la tâche, au rendement, fixe plus commission* :

Dans ces trois derniers cas lorsque la rémunération correspond à une période d'emploi incomplète au cours du mois (entrée ou sortie), le nombre d'heures reconstitué est multiplié par le coefficient suivant : Nb de jours calendaires dans la période d'emploi / 30. Pour le dernier cas, ce nombre est calculé à partir d'une rémunération équivalent temps plein (et non la rémunération mensuelle versée au salarié) qui se détermine suivant la formule ci-après : rémunération mensuelle soumise à cotisations X Nb de jours ouvrés normalement travaillés dans l'entreprise / Nb de jours effectivement travaillés par le salarié au cours du mois.

- Comment calculer la réduction de charges sociales pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de tout ou partie de la rémunération (en cas de maladie par exemple) ?

La lettre ministérielle du 19 janvier 2004 dégage des règles pour la reconstitution du nombre d'heures à prendre en compte :

- en l'absence de maintien par l'employeur pendant la suspension : prise en compte du nombre d'heures réellement effectué par le salarié au cours du mois
- en cas de maintien partiel ou total par l'employeur pendant la suspension : prise en compte du nombre d'heures égal au produit de la durée du travail que le salarié aurait dû effectuer sur la période considérée si le contrat avait continué à être exécuté par le pourcentage de la rémunération demeurée à la charge de l'employeur et soumise à cotisation. Ce pourcentage correspond au rapport entre le montant de la rémunération du mois soumise à cotisation et à la rémunération qui aurait été versée si le contrat avait continué à être exécuté.