

Réduction dite 'Fillon'

Nouveautés au 1er janvier 2012 :

Le calcul de la réduction Fillon est modifié au 1er janvier 2012 :

- **La rémunération des heures supplémentaires et complémentaires (majorations incluses) est désormais intégrée dans la rémunération à prendre en compte pour le calcul du coefficient de la réduction.**
- **Le paramètre Smic 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. Le décret n°2011-2086 du 30 décembre 2011 apporte des précisions sur ce point.**

La réduction générale des cotisations dite « Fillon » est calculée en fonction de la rémunération brute annuelle du salarié. Le calcul du coefficient prend en compte la valeur du Smic calculé sur un an.

La réduction « Fillon » est calculée chaque mois par anticipation et donne lieu à une régularisation progressive au mois le mois ou, à défaut, à une régularisation en fin d'année. Pour toute information concernant la régularisation de la réduction Fillon pour l'année 2011 ou le mois de décembre 2011, consultez notre actualité :

[../actualites/a la une/reduction fillon_regularisation_de_fin_dannee_01.html](http://.../actualites/a la une/reduction fillon_regularisation_de_fin_dannee_01.html)

Champ d'application

Employeurs concernés

Peuvent bénéficier de la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale :

- les employeurs soumis à l'obligation d'assurance chômage,
- les EPIC,
- les sociétés d'économie mixte,
- les entreprises nationales,
- les associations culturelles affiliées au régime général quel que soit leur statut au regard de l'assurance chômage,
- les OPAC y compris au titre de leur personnel ayant conservé le statut de fonctionnaires territoriaux,
- la Poste.

Cas particuliers :

La réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale « Fillon » s'applique selon des modalités particulières aux employeurs relevant des régimes spéciaux des marins, des mines, des clercs et employés de notaires.

Sont en revanche exclus, pour l'ensemble de leurs salariés :

- l'Etat et les collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels,
- les particuliers employeurs,
- les chambres de commerce et d'industrie et les chambres d'agriculture, les chambres de métiers de l'artisanat.

Sont également exclus mais pour les seuls salariés relevant de régimes spéciaux :

- la SNCF et la RATP,
- EDF et GDF,
- France Télécom,
- la Banque de France,

- la SEITA,
- le Théâtre national de l'Opéra et de la Comédie Française.

Salariés visés

Tout salarié relevant à titre obligatoire du régime d'assurance chômage ou dont l'emploi ouvre droit à l'allocation d'assurance chômage peut ouvrir droit à cet allègement, quelles que soient la forme ou la nature de son contrat de travail et la durée de travail à laquelle il est soumis.

Calcul de la réduction

Etape 1 : Détermination du coefficient

Employeurs de 1 à 19 salariés :

Valeur du coefficient = $(0,281/0,6) \times (1,6 \times \text{Smic calculé pour un an} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$

Employeurs de plus de 19 salariés :

Valeur du coefficient = $(0,26 / 0,6) \times (1,6 \times \text{Smic calculé pour un an} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$ Le résultat obtenu par l'application de l'une ou l'autre de ces formules est arrondi à quatre décimales, au dix millième le plus proche. Pour les entreprises de 1 à 19 salariés, il est pris en compte pour une valeur égale à 0,2810, s'il est supérieur à 0,2810. Pour les entreprises de plus de 19 salariés, il est pris en compte pour une valeur égale à 0,2600, s'il est supérieur à 0,2600.

Modalités de décompte de l'effectif

L'effectif est apprécié au 31 décembre tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois. Les salariés assimilés sont exclus de l'effectif lorsqu'ils ne sont pas titulaires d'un contrat de travail. Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte dans cette moyenne. Pour une entreprise qui se crée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. En cas d'effectif nul à la date de création, l'effectif est apprécié à compter du 1er mois civil au cours duquel des salariés sont embauchés. Au titre de l'année suivante, l'effectif est apprécié, au 31 décembre, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois de la première année. Sont donc pris en compte pour la détermination de l'effectif :

- les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein, les travailleurs à domicile, même si leur contrat est suspendu : chacun compte pour une unité ;
- les salariés en Contrat à durée déterminée (CDD), les salariés temporaires et les salariés intermittents. Ces salariés sont comptabilisés au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.
- les salariés à temps partiel au sens du code du travail : vous divisez, pour ces salariés, la somme totale des horaires inscrits aux contrats de travail par la durée légale du travail, ou la durée conventionnelle.

Sont exclus pour la détermination de l'effectif :

- Les salariés en CDD lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu ;
- les salariés embauchés dans le cadre de contrats aidés notamment : contrat unique d'insertion, contrat de professionnalisation, d'apprentissage, contrat initiative emploi,...
- les mandataires sociaux (sauf s'ils cumulent leur mandat social avec un contrat de travail et qu'une rémunération distincte leur est versée à ce titre).

Cas particuliers des salariés mis à disposition :

- Ils sont comptés dans l'effectif de l'entreprise qui les emploie* s'ils sont liés à celle-ci par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins 3 mois au cours de la dernière année civile.
- Ils sont décomptés dans les effectifs de l'entreprise extérieure* à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents dès lors que les deux conditions suivantes sont remplies :

- ils sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice
- ils travaillent dans l'entreprise utilisatrice depuis au moins un an

** sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu*

Entreprises de travail temporaire :

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. Lorsqu'une mission est renouvelée, la réduction se calcule pour l'ensemble de la période couverte du début de la mission jusqu'à l'échéance du renouvellement.

NB : Lorsqu'une mission débute au cours d'une année civile pour se terminer l'année suivante, le calcul de la réduction est effectué pour la part de la rémunération versée chaque année.

Groupements d'employeurs :

Le coefficient de 0,281 s'applique pour les groupements d'employeurs dont les salariés sont mis à 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.

Salariés titulaires de contrat à durée déterminée :

Pour les salariés en contrat à durée déterminée mis à disposition au cours d'une année auprès de plusieurs entreprises utilisatrices, le coefficient est déterminé pour chaque mission. En revanche, lorsque le contrat est renouvelé, la réduction se calcule pour l'ensemble de la période couverte, du début du contrat jusqu'à l'échéance du renouvellement.

NB : Lorsqu'un contrat couvre deux années civiles, le calcul de la réduction est effectué pour la part de rémunération versée chaque année.

Possibilité de maintien du coefficient majoré de la réduction Fillon

L'application du coefficient majoré de la réduction Fillon (0,281) est maintenu pendant trois ans pour les entreprises qui franchissent le seuil de 19 salariés pour la première fois en 2009, 2010, 2011 ou 2012.

Exemple :

Une entreprise dont l'effectif au 31 décembre 2010 est de 19 salariés applique le coefficient majoré de la réduction Fillon. Au 31 décembre 2011 cette entreprise compte 21 salariés. En application de la loi de modernisation de l'économie cette entreprise pourra continuer à appliquer la réduction Fillon majorée à compter du 1er janvier 2012 et jusqu'au 31 décembre 2014.

Smic à prendre en compte

> Cas Général : Salarié dont la rémunération est fixée sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires ou 1 607 heures par an :

Le montant annuel du Smic pris en compte est égal au Smic horaire multiplié par 1 820. Il peut être également obtenu en appliquant la formule suivante : $12 \times 35 \times \text{smic horaire} \times 52/12$. Le Smic évolue au 1er janvier 2012, passant de 9,19 € de l'heure à **9,22 €**. La valeur annuelle du Smic à prendre en compte pour 2012 est égale à **16 780,40 €**. Ce montant doit être retenu pour :

- les entreprises dont la durée collective du travail est la durée légale ;
- les salariés travaillant à temps plein et dont la rémunération est calculée sur cette base.

NB : A titre de tolérance, lorsque l'employeur rémunère mensuellement ses salariés sur la base de 151.67 heures (et non exactement $35 \times 52 / 12$ ce qui fait 151.66666), le Smic annuel pris en compte pour le calcul de la réduction peut être établi sur la base de 12 fois cette valeur.

> Cas des salariés à temps partiel ou dont la rémunération est calculée sur une base ne correspondant pas à la durée de 35 h hebdomadaire ou 1607 h par an ; > ou n'entrant pas dans le champ de la mensualisation (c'est-à-dire : les travailleurs saisonniers, intermittents, temporaires, et les travailleurs à domicile)

Dans ces cas, le montant du Smic ainsi déterminé est corrigé par l'application du rapport suivant :

Durée du travail prévue au contrat de travail hors heures supplémentaires et complémentaires au titre de la période de présence dans l'entreprise

Durée légale du travail

> Cas de suspension du contrat de travail avec paiement intégral du salaire :

La fraction du Smic correspondant au mois où le contrat est suspendu est prise en compte, comme si le salarié était présent dans l'entreprise et selon les mêmes modalités qu'énoncées ci-dessus.

> Autres cas : Salariés entrant dans le champ de la mensualisation - dont le contrat de travail est suspendu sans paiement de la rémunération, - dont le contrat de travail est suspendu avec paiement partiel, - ou présent une partie seulement de l'année. Ou salariés hors du champ de la mensualisation dont le contrat de travail est suspendu avec maintien partiel de salaire :

Dans tous ces cas, le montant du Smic pour le mois considéré est proratisé en fonction du rapport entre la rémunération versée et celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait été présent tout le mois, hors éléments de rémunération qui ne sont pas affectés par l'absence.

> Heures supplémentaires ou complémentaires

Le montant du SMIC, déterminé en application des règles rappelées ci-dessus est majoré du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées au cours de l'année par le montant horaire du SMIC.

NB : Si le Smic évolue en cours d'année :

Dans ce cas, la valeur annuelle du Smic à prendre en compte pour le calcul du coefficient est égale à la somme des valeurs déterminées pour les périodes antérieures et postérieures à l'évolution.

Rémunération à prendre en compte

A compter du 1er janvier 2012, la rémunération à prendre en compte pour le calcul du coefficient de la réduction 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) ...

- hors rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage et de douche, à condition qu'elle soit versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007. Les temps de pause, d'habillage, de déshabillage et de douche ne doivent pas être considérés comme du temps travail effectif ;
- hors rémunération brute afférente aux majorations pour heures d'équivalence versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 1er janvier 2010, dans la limite de 25%.

Etape 2 : Calcul de la réduction

Après avoir déterminé le coefficient de la réduction Fillon, il convient de calculer le montant de la réduction. Le montant de la réduction est calculé chaque année civile, pour chaque salarié selon la formule suivante :

Réduction = Totalité de la rémunération brute annuelle X valeur du coefficient déterminé sur l'année

La réduction est en principe calculée chaque mois par anticipation puis fait l'objet d'une régularisation.

Réduction appliquée par anticipation

La réduction est calculée par anticipation sur les cotisations dues au titre des rémunérations versées au cours d'un mois civil. Elle est égale au produit de la rémunération mensuelle par le coefficient (calculé selon les modalités rappelées ci-dessus), le Smic et la rémunération étant toutefois pris en compte pour un mois. Le Smic mensuel établi du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2012 est égal à soit $9,22 \text{ €} \times 35 \times 52/12$ soit $9,22 \times 1820 \times 1/12^{\text{ème}}$.

Régularisation

> Régularisation en fin de période :

La régularisation s'opère sur les cotisations dues au titre du dernier mois, ou du dernier trimestre de l'année. Elle résulte du différentiel entre la somme des montants de la réduction appliquée par anticipation pour les mois précédents et le montant de cette réduction calculée pour toute la période. Pour l'année 2012, la régularisation annuelle interviendra sur les cotisations dues au titre du mois de Décembre 2012, pour les employeurs « mensuels », ou au titre du dernier trimestre 2012 pour les employeurs « trimestriels ». En cas de cessation de contrat de travail en cours d'année, la régularisation s'opère sur les cotisations dues au titre du dernier mois ou trimestre d'emploi. Vous calculez le coefficient qui s'applique à votre cas. Les formules de calcul du coefficient ci-dessous tiennent compte du montant du Smic annuel à renseigner pour 2012 pour une personne à temps plein dont les seules absences sont liées aux congés payés.

> Employeurs de 1 à 19 salariés :

Valeur du coefficient = $(0,281/0,6) \times (1,6 \times 16780,40^* / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$

> Employeurs de plus de 19 salariés :

Valeur du coefficient = $(0,26 / 0,6) \times (1,6 \times 16780,40^* / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$ *ou 16 780,77 € si vous rémunérez mensuellement vos salariés sur la base de 151,67 heures. Vous multipliez le coefficient obtenu par la rémunération brute annuelle de votre salarié. Vous obtenez ainsi le montant de la réduction de cotisations.

> Régularisation progressive :

Une régularisation progressive peut être opérée en cours d'année, d'une exigibilité 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. La valeur annuelle du Smic pour votre calcul de décembre 2012 est 16 780,40 € ou 16 780,77 € si vous rémunérez mensuellement vos salariés sur la base de 151,67 heures.

Bon à savoir :

Basculement possible d'une méthode à l'autre : L'employeur peut décider dans un premier temps de maintenir le calcul selon des paramètres mensuels dans l'optique de pratiquer une régularisation en fin d'année, puis passer en cours d'année au calcul progressif.

Anticipation de l'impact financier d'une régularisation en fin d'année : L'employeur peut également décider d'anticiper l'impact financier d'une régularisation en fin d'année, en appliquant un abattement forfaitaire sur la réduction calculée mensuellement. Il détermine lui-même le montant de cet abattement dans la limite de 15%.

Majoration

Le montant de la réduction est majoré de 10% dans le cas de salariés indemnisés par une caisse de congés payés. A compter du 1er janvier 2011, les entreprises de travail temporaire ouvrent droit également à la majoration de 10% au titre des salariés temporaires bénéficiant d'une indemnité compensatrice de congés payés pour chaque mission effectuée. Pour les entreprises ouvrant droit aux majorations de 10% de la réduction, le montant de cette réduction pourra être porté jusqu'au montant des cotisations patronales de Sécurité sociale hors cotisations accidents du travail-maladie professionnelles (maladie, maternité, invalidité, décès vieillesse et allocations familiales) majoré de 10% (cf lettre circulaire Acoss n°2011-087 du 29 juillet 2011). **Exemple** : Une entreprise compte un salarié dans son effectif. Ce salarié travaille 35 heures hebdomadaires. Il est indemnisé par une caisse de congés payés et à ce titre l'entreprise applique la majoration de 10% de la réduction Fillon. Au mois de juillet 2011, il est présent sur toute la période et est rémunéré 1500 euros. Le montant de la réduction Fillon est de 320,40 euros, soit 352,44 euros avec la majoration de 10%. Détermination du montant des cotisations patronales maladie, maternité, invalidité, décès vieillesse et allocations familiales : Taux des cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales : 28,1% Sur 1500 euros de rémunération, le montant total des cotisations patronales maladie, maternité, invalidité, décès vieillesse et allocations familiales s'élève à 421,50 euros. Ce montant majoré de 10% s'élève à 463,65 euros (421,5 + 42,15). Dans ce cas le montant des cotisations patronales de Sécurité sociale vieillesse et allocations familiales majoré de 10% (468,60 euros) étant supérieur au montant de la réduction Fillon majoré de 10% (352,44 euros) il conviendra de retenir 352,44 euros de réduction Fillon majorée.

Conditionnalité de la réduction Fillon

Non respect de l'obligation annuelle de négocier au niveau des entreprises :

Lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile son obligation annuelle de négocier en entreprise sur les salaires, le montant de l'exonération 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. Cette mesure est entrée en vigueur le 1er janvier 2009. La réduction des allègements s'est appliquée pour la première fois aux entreprises n'ayant pas négocié sur les salaires au titre de l'année 2009 sur le tableau récapitulatif des cotisations à produire le 31 janvier 2010 au plus tard.

Règles relatives au cumul

La réduction ne peut être cumulée, au titre d'un même salarié, avec aucune autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales, à l'exception

- de la déduction patronale forfaitaire applicable au titre des heures supplémentaires ;
- et sous certaines conditions, avec l'exonération prévue au titre de l'aide à domicile pour les employés des structures concernées.

Une lettre ministérielle du 27 janvier 2011 apporte des précisions sur la situation des employés des structures d'aides à domicile qui peuvent être amenés à intervenir successivement au cours d'un même mois ou d'une même journée auprès de personnes dites « fragiles » et de personnes non fragiles. Elle autorise le cumul, pour un même salarié, au titre du même mois, de l'exonération prévue au titre de l'aide à domicile avec la réduction dite Fillon.

- Elle ne peut non plus être cumulée avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations. Tel est le cas des taux spécifiques aux artistes du spectacle qui ne sont pas cumulables avec la réduction. Par contre, ne sont pas considérés comme taux spécifiques, les taux réduits de cotisations aux assurances vieillesse appliqués aux journalistes professionnels, pigistes et assimilés, aux VRP à cartes multiples, et aux membres des professions médicales. Lorsqu'un employeur a bénéficié sur une partie de l'année d'une autre mesure d'exonération non cumulable avec la réduction dite Fillon, cette dernière n'est calculée que pour la partie de l'année pendant laquelle l'employeur peut effectivement en bénéficier. La réduction étant calculée chaque mois par anticipation, le principe de non-cumul est toujours vérifié chaque mois.

Formalités

La procédure d'application de la réduction est déclarative. Le contrôle de son calcul est effectué a posteriori par les organismes de recouvrement selon les modalités de droit commun. Les employeurs devront être en mesure en cas de contrôle de mettre à la disposition des inspecteurs du recouvrement toutes les informations utiles à cette vérification.

Le Bordereau récapitulatif de cotisations

Le nombre de salariés concernés et le montant des réductions ou restitutions de cotisations doivent être mentionnés sur les lignes spécifiques de votre Bordereau récapitulatif des cotisations. Lorsque le calcul « Fillon » fait apparaître une réduction, le montant obtenu est à renseigner au moyen des codes types dits négatifs utilisés habituellement. Soit :

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

Si dans le cadre d'une régularisation progressive ou faite une seule fois en fin de période, le calcul effectué donne lieu à une restitution de cotisations, deux nouveaux codes types de personnel positifs (CTP 801 et 570) sont créés pour déclarer l'éventuel trop perçu. Dans ce cas, il y a lieu d'utiliser :

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

Ces codes types positifs et négatifs sont utilisés alternativement. Ils ne peuvent pas être utilisés concomitamment sur une même déclaration. En effet, le code type de personnel 671 ou 580 sert uniquement à faire figurer sur le BRC le montant de la réduction Fillon. En cours d'année ou en fin d'année, deux cas possibles peuvent se présenter :

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

Pour en savoir plus : Textes réglementaires

Modalités d'application particulières pour les marins, les mines, les clercs et employés de notaire :

Des modalités particulières d'application du dispositif ont été fixées par le décret n°2009-27 du 7 janvier 2009. Pour plus d'informations sur ces modalités d'application, nous vous invitons à consulter la lettre circulaire AcoSS n°2010-042 du 17 mars 2010.

Textes relatifs aux salariés visés :

Salariés relevant du régime d'assurance chômage : article L.5422-13 du code du travail Salariés dont l'emploi ouvre droit à l'allocation d'assurance chômage : article L.5424-1 N°3

Modalités de décompte de l'effectif

Voir les articles L. 1111-2, L.1111-3 et L. 1251-54 du code du travail, et l'article L311-3 du code de la sécurité sociale.

Possibilité de maintien du coefficient majoré de la réduction Fillon

Voir l'article 48 de la loi de modernisation de l'économie (n°2008-776 du 4 août 2008 JO du 5 août 2008) et article 135 de la Loi de finances N°2010-1617 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

Non respect de l'obligation annuelle de négocier :

Voir l'article 26 de la loi n°2008-1258 en faveur des revenus du travail du 3 décembre et le décret N°2010-1777 du 31 décembre 2010

Cumuls autorisés :

Voir l'article L. 241-18 du code de la Sécurité sociale. Voir également l'article L. 241-10 III du code de la Sécurité sociale relatif aux employés des structures d'aides à domicile. Une lettre interministérielle du 27 janvier 2011 apporte des précisions sur la situation des employés des structures d'aides à domicile qui peuvent être amenés à intervenir successivement au cours d'un même mois ou d'une même journée auprès de personnes dites « fragiles » et de personnes non fragiles. Elle autorise le cumul, pour un même salarié, au titre du même mois, de l'exonération prévue au titre de l'aide à domicile avec la réduction dite Fillon.

Application de la réduction dite Fillon en cas de majorations

Lettre Circulaire n° 2011 - 0000087 du 29/07/2011

Nouveautés 1er janvier 2012 :

- article 16 de la loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2012,
- décret n°2011-2086 du 30 décembre 2011.