LETTRE CIRCULAIRE **n° 2011-0000042**

GRANDE DIFFUSION

Réf Classement 1.035.5

Montreuil, le 15/04/2011

DIRECTION DE LA REGLEMENTATION DU RECOUVREMENT ET DU SERVICE

POLE REGLEMENTATION ET SECURISATION JURIDIQUE / REGLEMENTATION - MESURES D'EXONERATION

Affaire suivie par :
SR

OBJET

Annualisation de la réduction dite Fillon – Loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la Sécurité sociale pour 2011 - Article 12

Texte à annoter :

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2011 a modifié, à compter du 1er janvier 2011, le principe du calcul de la réduction dite Fillon qui est désormais égale au produit de la rémunération annuelle par un coefficient déterminé en fonction d'éléments annuels. Cette lettre circulaire a été réalisée en concertation avec la Direction de la Sécurité sociale.

Jusqu'au 31 décembre 2010, la réduction de cotisations patronales dite Fillon codifiée à l'article L. 241-13 du code de la Sécurité sociale était égale au produit de la rémunération brute mensuelle du salarié par un coefficient fonction de la rémunération mensuelle brute et du SMIC mensuel.

En application de la loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la Sécurité sociale pour 2011, le montant de la réduction est égal, depuis le 1er janvier 2011, au produit de la rémunération annuelle par un coefficient déterminé en fonction du rapport entre le SMIC calculé pour un an et la rémunération annuelle du salarié.

La réduction est appliquée chaque mois par anticipation sur la base du SMIC mensuel et de la rémunération mensuelle. Le montant final de la réduction résultera soit de la régularisation effectuée en fin d'année, soit de la régularisation progressive qui entraîne des ajustements successifs à chaque exigibilité.

Jusqu'au 31 décembre 2010, la réduction pouvait être majorée de 10% uniquement 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.

Depuis le 1er janvier 2011, elle peut également être majorée au titre des salariés intérimaires auxquels est versée l'indemnité compensatrice de congés payés.

Le décret n° 2010-1779 du 31 décembre 2010 a fixé les nouvelles modalités de calcul de la réduction. La circulaire ministérielle n°2011/34 du 27 janvier 2011 jointe en annexe commente le nouveau dispositif.

Des exemples supplémentaires sont annexés à la présente circulaire.

CHAMP D'APPLICATION

La loi de financement n'a pas apporté de modification concernant les employeurs pouvant appliquer la réduction. Pour mémoire, les employeurs concernés sont :

les employeurs soumis pour leurs salariés à l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi (L. 5422-13 du code du travail) ;

les employeurs des salariés mentionnés au 3° de l'article L. 5424-1 du code du travail ;

les employeurs de salariés relevant des régimes spéciaux de Sécurité sociale des marins, des mines, des clercs et employés de notaire.

L'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels, les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et de l'artisanat, les chambres d'agriculture pour leurs salariés statutaires ou non, les particuliers employeurs ainsi que les régimes spéciaux autres que ceux visés ci-dessus ne sont pas concernés par la mesure.

NATURE ET CALCUL DE LA REDUCTION

La réduction est applicable au titre des gains et rémunérations inférieurs au SMIC majoré de 60%.

Le montant de la réduction, calculé pour chaque année civile au titre de chaque salarié, est égal au produit de la rémunération annuelle par un coefficient.

LE COEFFICIENT

211. **Les formules**

<u>Entreprises de plus de dix-neuf salariés</u>

$$\left(\frac{0{,}260}{0{,}6}\right)\times\left(1{,}6\times\frac{\text{SMIC calculé pour un an}}{\text{rémunération annuelle brute *}}-1\right)$$

<u>Entreprises de dix-neuf salariés au plus</u>

$$\left(\frac{0{,}281}{0{,}6}\right)\times\left(1{,}6\times\frac{\text{SMIC calculé pour un an}}{\text{rémunération annuelle brute *}}-1\right)\text{»}$$

* Certains éléments doivent être neutralisés de cette rémunération

Le résultat obtenu par l'application de ces formules est arrondi à quatre décimales (au lieu de trois décimales antérieurement), au dix millième le plus

proche. Pour les entreprises de 19 salariés au plus, il est pris en compte pour une valeur égale au plus à 0,2810. Pour les entreprises de plus de 19 salariés, il est pris en compte pour une valeur égale à au plus 0, 2600.
Il est rappelé que les entreprises qui franchissent pour la première fois le seuil de 19 salariés en 2008, 2009, 2010 ou 2011 continuent de bénéficier pendant trois ans de la formule de calcul prévue pour les entreprises de 19 salariés au plus.

212. Le SMIC pris en compte

- **Cas général**

Le montant annuel du SMIC à prendre en compte est égal à 1820 fois le salaire horaire minimum de croissance ou à la somme de douze fractions identiques correspondant au produit du SMIC horaire x 35 x 52/12 soit 16 380 € au 1er janvier 2011.
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 1607 heures annuelles, qu'ils soient ou non rémunérés pour des heures supplémentaires.
Cette valeur est également prise en compte pour un salarié titulaire d'une convention individuelle de forfait en jours de 218 jours.
A titre de tolérance, la circulaire interministérielle du 27 janvier 2011 précise que lorsque l'employeur rémunère mensuellement ses salariés sur la base de 151,67 heures, le SMIC annuel pris en compte pour le calcul de la réduction peut être établi sur la base de douze fois cette valeur.

- **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 champ de la mensualisation**

Le montant annuel de 1820 SMIC horaire est corrigé à proportion de la durée de travail, ou de la durée équivalente à la durée légale, hors heures supplémentaires et complémentaires, 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.
Sont visés par cette règle :

les salariés à temps partiel,

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 1607 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.

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 comme prévu dans une des deux situations ci-dessus :

soit le salarié est dans le cas général : le montant annuel du SMIC à prendre en compte est égal à 1820 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 selon la méthode rappelée ci-dessus.

Salariés entrant dans le champ de la mensualisation qui ne sont pas présents toute l'année ou dont le contrat de travail est suspendu avec maintien partiel de salaire ou sans maintien de salaire et salariés hors du champ de la mensualisation dont le contrat de travail est suspendu avec maintien partiel 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.
Ainsi, on ne tient pas compte dans le rapport (numérateur et dénominateur) des éléments de rémunération type primes ou heures supplémentaires qui ne sont pas affectés par l'absence.
Le SMIC est corrigé selon les mêmes modalités pour les salariés n'entrant pas dans le champ d'application de la mensualisation dont le contrat de travail est suspendu avec paiement partiel de la rémunération.
La circulaire ministérielle précise que ne sont pris en compte, 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.
La circulaire ajoute que 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.

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, notamment au vu des échéances d'accomplissement des travaux prévus au contrat. 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 1820 heures sur l'année ou 1/12ème de ce montant, c'est-à-dire 35 x 52/12ème.
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 ou la partie de l'établissement où est employé le salarié le rapport entre la rémunération perçue par le salarié et le produit du smic par la durée collective applicable dans l'établissement ou la partie de l'établissement où est employé le salarié. Lorsque ce rapport est supérieur à 1, le salarié est réputé travailler à temps plein.

- **Evolution du SMIC en cours d'année**

Si le SMIC évolue en cours d'année, 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.

213. Rémunérations prises en compte

La rémunération prise en compte pour le calcul du coefficient est déterminée comme avant la réforme mais sur une base annuelle. Pour mémoire, les éléments suivants ne sont pas intégrés à la rémunération :

les rémunérations des heures complémentaires et supplémentaires, dans la limite, en ce qui concerne la majoration salariale, des taux de 25% et 50% ;

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 1er janvier 2010.

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 décret du 31 décembre 2010 précise que le coefficient est déterminé pour chaque mission.

La réduction est donc calculée mission par mission. La circulaire ministérielle précise en revanche que 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.

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, indépendamment.

Salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée

Pour les salariés en contrat à durée déterminée auprès d'un même employeur, le décret du 31 décembre 2010 précise que le coefficient est déterminé pour chaque contrat.

La réduction est donc calculée contrat par contrat, y compris en cas de pluralité de CDD au cours d'un même mois avec un même employeur.

Toutefois, la circulaire ministérielle précise que 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.

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

Groupements d'employeurs

Il résultait de l'article L. 241-13 du code de la Sécurité sociale applicable jusqu'au 31 décembre 2009 que la réduction était amplifiée, par application du coefficient 0, 281 dans la formule de calcul du coefficient, pour les groupements d'employeurs visés à l'article L. 127-1 du code du travail au titre des salariés exclusivement mis à disposition, au cours d'un même mois, des membres de ces groupements qui ont un effectif de dix-neuf salariés au plus.

A compter du 1er janvier 2011, la réduction est amplifiée pour les groupements d'employeurs dont les salariés sont mis à disposition, pour plus de la moitié de temps de travail effectué sur l'année, des membres de ces groupements qui ont un effectif de dix-neuf salariés au plus.

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

Majoration de la reduction

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

MODALITES D'APPLICATION DE LA REDUCTION

Réduction appliquée chaque mois par anticipation

Le montant de la réduction est appliqué par anticipation aux cotisations dues au titre des rémunérations versées au cours d'un mois civil.

Il est égal au produit de la rémunération mensuelle par un coefficient calculé selon les modalités prévues par le décret du 31 décembre 2010, le SMIC et la rémunération étant alors pris en compte pour un mois.

Le SMIC pris en compte pour un mois à compter du 1er janvier 2011 est égal à 35 x 9 € x 52/12 ou 9 € x 1820 x 1/12 soit 1365 €.

Regularisation de la reduction

Des exemples de régularisation sont disponibles en annexe.

321. Régularisation en fin de période

Les cotisations dues au titre du dernier mois ou du dernier trimestre de l'année tiennent compte, le cas échéant, de la régularisation qui résulte du différentiel entre la somme des montants de la réduction appliqué par anticipation au cours des mois précédents et le montant de cette réduction calculé globalement pour toute la période.

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. Ainsi un contrat prenant fin en juillet doit donner lieu à régularisation sur le BRC de juillet ou du 3ème trimestre.

Toutefois, la circulaire ministérielle précise qu'en 2011, il est admis que cette régularisation puisse se faire postérieurement à cette date et au plus tard avant la fin de l'année.

322. 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.

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

$$\left(\frac{0{,}260}{0{,}6}\right)\times\left(1{,}6\times\frac{\text{SMIC de janvier}+\text{SMIC de février}}{\text{rémunération mensuelle brute de janvier}+\text{février}^{*}}-1\right)+$$

*Desquelles peuvent être neutralisés certains éléments.

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.

En ce qui concerne le cas particulier des contrats de travail temporaire et des contrats à durée déterminée, la régularisation ne s'effectue en principe que 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 calculant pour l'ensemble de la période couverte, la régularisation s'effectue dans ce cadre.

Si 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 est effectuée également uniquement au titre de chaque année.

Anticipation possible de l'impact du versement ponctuel de certains elements de remuneration

La circulaire ministérielle précise que l'employeur peut lisser dans le temps

l'impact de la régularisation lié au versement d'éléments de rémunération en fin d'année.

Pour ce faire, l'employeur peut affecter le montant de la réduction calculée mensuellement d'un coefficient d'abattement forfaitaire qu'il détermine librement en fonction des éléments de rémunération versés en fin d'année dans la limite d'un montant maximum de 15%.

REGLES RELATIVES AU CUMUL

L'article L. 241-13 du code de la Sécurité sociale dispose que la réduction ne peut être cumulée ni avec le bénéfice d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales, à l'exception de la déduction patronale forfaitaire applicable au titre des heures supplémentaires prévue à l'article L. 241-18 du code du travail, ni avec celui de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Une lettre ministérielle du 27 janvier 2011 jointe en annexe 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 des 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 à l'article L. 241-10 III du code de la Sécurité sociale au titre de l'aide à domicile avec la réduction dite Fillon en fonction du partage de l'activité dudit salarié entre ses interventions auprès de personnes « fragiles » ou non.

Les cumuls possibles, applicables salarié par salarié sont limités au montant des cotisations patronales dues pour l'emploi de chaque salarié au titre du mois.

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.

NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES

Il est rappelé qu'en application de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, lorsque l'employeur n'a pas au cours d'une année civile rempli l'obligation de négociation sur les salaires prévue à l'article L. 2242-8 1° du code du travail dans les conditions prévues par le 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.

En outre, la loi du 3 décembre 2008 dispose également que lorsque le salarié relève d'une branche où le montant mensuel du salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification est resté inférieur au SMIC au cours des deux années civiles précédant le mois au cours duquel la réduction est calculée, la formule de calcul du coefficient tient compte de ce salaire

minimum et non du SMIC.

Le décret n° 2010-17777 du 31 décembre 2010 précise que l'entrée en vigueur de cette mesure, conditionnée par la publication d'un décret, est reportée au 1er janvier 2013, sauf si le ratio entre le nombre de branches de plus de 5000 salariés ayant un minimum conventionnel inférieur au SMIC et le nombre total de branches de plus de 5000 salariés a diminué d'au moins 50% sur la période 2010 et 2011.

DOCUMENT JUSTIFICATIF

A compter du 1er janvier 2011, seules les informations utiles au contrôle de la réduction de cotisations salariales et de la déduction de cotisations patronales dites TEPA doivent être recensées dans un document de contrôle que l'employeur doit tenir à disposition des organismes du recouvrement, par établissement et par mois civil.

Ce document doit préciser le nombre de salariés ouvrant droit aux allégements ainsi que le montant des allégements appliqués au titre de chacun de ces dispositifs.

Ce document indique aussi certaines données nécessaires au contrôle salarié par salarié.

L'obligation de remplir les données relatives à la réduction Fillon dans ce document est supprimée. La circulaire ministérielle précise que néanmoins, les employeurs devront être en mesure, dans l'éventualité d'un contrôle, de mettre à disposition des inspecteurs du recouvrement toutes les informations utiles à cette vérification. A cette fin, ils devront notamment être en mesure de fournir les informations relatives au calcul de la réduction qu'ils ont effectué.

ENTREE EN VIGUEUR

Les nouvelles modalités de calcul de la réduction s'appliquent aux rémunérations versées à compter du 1er janvier 2011. Le calcul annualisé de la réduction s'effectuera pour 2011 en tenant compte des rémunérations versées du 1er janvier au 31 décembre de l'année.

Toutefois, pour les entreprises de 9 salariés au plus qui pratiquent le décalage de la paie en application de l'article R. 243-6 II 1° du code de la Sécurité sociale, le calcul annualisé de la réduction s'applique aux périodes d'emploi de l'année civile. Les rémunérations versées jusqu'au 15 janvier 2011 afférentes au mois de décembre 2010 et rattachées à ce mois par ces employeurs ne sont donc pas concernées par le dispositif d'annualisation. Pour ces employeurs, la mesure s'applique aux rémunérations versées à compter du 16 janvier 2011.

MODALITES PRATIQUES D'APPLICATION

Le montant de réduction calculée est déclaré sur le BRC au moyen des codes types négatifs habituels :

CTP 671 « réduction Fillon »

Et éventuellement CTP 580 « réduction Fillon majorée » correspondant au montant supplémentaire de réduction lié à la neutralisation, lors du calcul du coefficient, des majorations pour 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 en raison d'un trop déduit sur les périodes précédentes, deux nouveaux codes type de personnels positifs (CTP 801 et 570) sont créés pour déclarer l'éventuel trop déduit.

Dans ce cas, il y a lieu d'utiliser :

CTP 801 « régularisation réduction Fillon »

Et éventuellement CTP 570 « régularisation Fillon majorée » correspondant au montant supplémentaire de réduction lié à la neutralisation, lors du calcul du coefficient, des majorations pour HE.

Ces codes types positifs et négatifs sont utilisés alternativement. Ils ne peuvent pas être utilisés concomitamment.

En effet, les codes type de personnel 671 et 580 servent 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.

Le Directeur

Pierre RICORDEAU

ANNEXE

EXEMPLE DE REGULARISATION EN FIN DE PERIODE

Soit un salarié embauché sous CDI en 2010 dans une entreprise de 21 salariés. Il est présent toute l'année 2011. Il est rémunéré au SMIC (9 €) pour 35 heures par semaine. Ses seules absences sont liées aux congés payés. En septembre, ce salarié perçoit une prime de 1000 €. En décembre, il perçoit un treizième mois.

1. Application de la réduction mensuelle par anticipation

Réduction janvier à août 2011

Coefficient = 0,26/0,6 x (1,6 x 1365 € * / 1365 € -1) = 0,26

*Le SMIC est déterminé en faisant 35 x 52/12 x 9 €

(On peut aussi retenir : 0,26/0,6 x (1,6 x 9 € x 1820 x 1/12 / 1365 € -1) = 0,26)

0,26 x 1365 € = 354,9 €

Les réductions calculées pour les mois de février à août sont les mêmes.

Réduction septembre 2011

Coefficient = 0,26/0,6 x (1,6 x 1365 € / 2365 € -1) = 0

Réduction nulle

Réductions pour les mois d'octobre et novembre 2011

Coefficient = 0,26/0,6 x (1,6 x 1365 € / 1365 € -1) = 0,26

0,26 x 1365 € = 354,9 €

La somme des réductions appliquées par anticipation des mois de janvier à novembre 2011 est égale à 354,9 € x 10 = 3549 €

2 Régularisation lors du calcul de la réduction de décembre

Coefficient = 0,26/0,6 x (1,6 x 1820 x 9 € – 1) = 0,1725

18745 €*

* 1365 € x 13 + 1000 €

Réduction = 0,1725 € x 18745 € = 3233,51 €

La somme des réductions appliquées par anticipation des mois de janvier à novembre 2011 est égale à 354,9 € x 10 = 3549 €.

L'écart entre la somme des réductions calculées chaque mois de janvier à novembre et le montant final de réduction calculé en fin d'année est égal à 315,49 €.

Ce montant de 315,49 € dont est redevable l'employeur doit être déclaré sur le code type positif 801.

EXEMPLE DE REDUCTION PROGRESSIVE

Soit un salarié embauché sous CDI en 2010 dans une entreprise de 21 salariés. Il est présent toute l'année 2011. Il est rémunéré au SMIC (9 €) pour 35 heures par semaine. Ses seules absences sont liées aux congés payés. En septembre, ce salarié perçoit une prime de 1000 €. En décembre, il perçoit un treizième mois.

Réduction janvier

Coefficient = 0,26/0,6 x (1,6 x 1365 € / 1365 € -1) = 0,26

0,26 x 1365 € = 354,9 €

Réduction février

Coefficient = 0,26/0,6 x (1,6 x 1820 x 9 € x 2/12 – 1) = 0,26

2730 € (1365 € x 2)

Réduction = 0,26 x 2730 € (1365 € x 2) - 354,9 € = 354,9 €

Réduction mars

Le coefficient = 0,26/0,6 x (1,6 x 1820 x 9 € x 3/12 – 1) = 0,26

4095 € (1365 € x 3)

Réduction 0,26 x 4095 € = 1064,7 – 709,8 (354,9 x 2) = 354,9 €

Réduction d'avril à août 2011

La réduction est calculée en reprenant les mêmes principes que ci-dessus et chaque réduction mensuelle est égale à 354,9 €.

Réduction septembre 2011

Le coefficient = 0,26/0,6 x (1,6 x 1820 x 9 € x 9/12 – 1) = 0,2078

13285 € (1365 € x 9 + 1000 €)

Réduction mensuelle 0,2078 x 13285 € = 2760 ,62 € – 2839,2 € (réduction appliquée de janvier à août : 354,9 € x 8) = -78,58.

L'employeur est donc redevable de cette somme qu'il devra déclarer au moyen du CTP positif 801.

Réduction octobre 2011

Le coefficient = 0,26/0,6 x (1,6 x 1820 x 9 € x 10/12 – 1) = 0,2127

14650 € (1365 € x 10 + 1000 €)

Réduction mensuelle 0,2127 x 14650 € = 3116,06 € – 2760,62 € (réduction appliquée de janvier à septembre) = 355,44 €

Réduction novembre 2011

Le coefficient = 0,26/0,6 x (1,6 x 1820 x 9 € x 11/12 – 1) = 0,2167

16015 € (1365 € x 11 + 1000 €)

Réduction mensuelle 0,2167 x 16015 € = 3470,45 € – 3116,06 € (réduction appliquée de janvier à octobre) = 354,39 €

Réduction décembre 2011

Le coefficient = 0,26/0,6 x (1,6 x 1820 x 9 €– 1) = 0,1725

18745 € (1365 € x 13 + 1000 €)

Réduction mensuelle 0,1725 x 18745 € = 3233,51 € – 3470,45 € (réduction appliquée de janvier à novembre) = - 236,94 €

L'employeur est donc redevable de cette somme qu'il devra déclarer au moyen du CTP positif 801.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail, de l'emploi et de la santé
Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat
Ministère des solidarités et de la cohésion sociale

Paris, le 27 JAN 2011

Le Directeur de la Sécurité Sociale

à

Monsieur le directeur de l'Agence centrale
des organismes de sécurité sociale
DIRRES

OBJET : Précisions relatives aux mesures de réduction ou d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale visées aux articles L.241-10, III et L.241-13 du code de la sécurité sociale.

Mon attention a récemment été portée sur les conséquences des mesures prévues à l'article 200 de la loi de finances pour 2011. Celles-ci prévoient notamment la suppression de l'article L.241-10 III bis relatif aux exonérations de cotisations pour les activités d'aide à domicile auprès d'un public non fragile et employée par une association ou une entreprise.

Ces importants changements dans le secteur des services à la personne appellent de ma part les précisions suivantes.

La lettre ministérielle n°927-2006 en date du 9 février 2006 précisait les possibilités de cumul entre les mesures d'exonération prévues par le III et le III bis de l'article L.241-10 du code de la sécurité sociale. Jusqu'ici les entreprises ou associations de services à la personne exerçant auprès de publics fragile et non fragile pouvaient, pour un même salarié, bénéficier du cumul des deux exonérations à hauteur du temps passé auprès de chacune des catégories de bénéficiaire. La loi de finances pour 2011 ayant supprimé le III bis de l'article L.241-10 du code de la sécurité sociale, cette instruction est abrogée.

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 des deux types de publics pose dorénavant la question de l'articulation des exonérations relatives aux services à la personne et des exonérations générales dès lors que les rémunérations des heures effectuées auprès

de publics dits non fragiles sont éligibles à la réduction générale des cotisations patronales à compter du 1er janvier 2011.

Aussi, il m'apparaît possible d'autoriser le cumul, pour un même salarié, de l'exonération prévue à l'article L.241-10 III du code de la sécurité sociale avec la réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale prévue à l'article L.241-13.

S'agissant des rémunérations versées au titre du temps passé en réunions, formations et congés, elles seront réparties chaque mois entre les deux activités (fragiles et non fragiles) au prorata de leur part respective conformément à l'annexe jointe.

Tout comme dans la configuration antérieure, la mise en œuvre du cumul des deux mesures d'exonération implique que soient précisées, pour chaque prestation d'aide à domicile effectuée par le salarié au cours du mois civil, l'identité et la qualité de la personne auprès de laquelle elle a été exercée, la nature et la date du service rendu ainsi que ses heures de début et de fin.

En outre, les associations et entreprises concernées devront tenir à la disposition des organismes de recouvrement tous les documents de nature à justifier salarié par salarié les décomptes d'heures permettant le calcul des exonérations, ainsi que, en particulier, les documents visés au 2° de l'article D. 241-5-5 du code de la sécurité sociale.

* * *

Je vous saurais gré de bien vouloir porter les présentes instructions à la connaissance des organismes de recouvrement et d'en assurer la bonne communication auprès des professionnels du secteur selon des modalités dont vous voudrez bien informer mes services.

Pour le Ministre et par délégation
Pour le Directeur de la Sécurité Sociale
Le Chef de Service
Adjoint au Directeur de la Sécurité Sociale

Jean-Louis REY

Annexe 1 : calcul des exonérations

Le calcul présenté ci-après concerne un salarié travaillant auprès de publics fragile et non fragile au sein d'une entreprise de plus de 19 salariés. Il n'y a aucun mois au cours duquel le salarié effectue plus de 65h SMIC auprès de personnes non dépendantes de plus de 70 ans.

Pour un mois *m*, on désigne par :

- Am : les heures effectuées auprès d'un public fragile
- Bm : les heures passées auprès d'un autre public
- Wm : la rémunération mensuelle brute (soit la rémunération de l'ensemble des heures publics fragile et non fragile et des heures consacrées à la formation, réunion, congés, primes...)

1/ Calcul de l'exonération « publics fragiles » :

- Calcul de l'assiette de l'exonération

$$\text{Assiette mensuelle} = \text{Wm} \times \frac{\text{Am}}{\text{Am} + \text{Bm}}$$

- Calcul de l'exonération

L'exonération des cotisations patronales hors ATMP équivaut à 28,1 points de réduction

$$\text{Exonération mensuelle} = 0{,}281 \times \text{assiette mensuelle}$$

2/ Calcul de l'exonération « réduction générale» :

- Calcul de l'assiette de l'exonération

$$\text{Assiette annuelle} = \text{Wjanv} \times \frac{\text{Bjanv}}{\text{Ajanv} + \text{Bjanv}} + \text{Wfév} \times \frac{\text{Bfév}}{\text{Afév} + \text{Bfév}} + \ldots + \text{Wdéc} \times \frac{\text{Bdéc}}{\text{Adéc} + \text{Bdéc}}$$

- Calcul de l'exonération
  - Calcul du coefficient de réduction

Le SMIC annuel et la rémunération hors heures supplémentaires sont calculés dans les mêmes conditions que l'assiette annuelle, c'est-à-dire à l'aide des pondérations $\frac{\text{Bjanv}}{\text{Ajanv} + \text{Bjanv}}, \ldots, \frac{\text{Bdéc}}{\text{Adéc} + \text{Bdéc}}$

$$\text{Coefficient Fillon} = \left(\frac{0{,}260}{0{,}6}\right) \times \left(1{,}6 \times \frac{\text{Somme des SMIC mensuels bruts autres publics}}{\text{Somme des rémunérations mensuelles brutes hors HS bénéficiant de l'exonération Fillon}} - 1\right)$$

  - Calcul du montant de réduction

$$\text{Exonération annuelle} = \text{Assiette annuelle} \times \text{Coefficient}$$

Annexe 2 : Cas pratique

Un salarié d'une entreprise de plus de 19 salariés effectue mensuellement 100 heures de travail rémunérées 1,1 SMIC de l'heure. De janvier à juin il effectue 60 heures auprès de publics fragiles, 30 heures auprès d'autres publics et 10 heures de formations, réunions... De juillet à décembre il effectue 50 heures auprès de publics fragiles, 50 heures auprès d'autres publics. En novembre il touche une prime correspondant à un second salaire mensuel. En 2011, le SMIC brut est à 9 € de l'heure.

1/ Calcul de l'exonération « publics fragiles » :

Il est nécessaire de commencer par le calcul de l'assiette mensuelle public fragile, auquel l'on applique le taux d'exonération des cotisations patronales. Le calcul est définitif et n'appelle pas de régularisation en fin d'année.

	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre
Assiette mensuelle exonération (€) : $Wm \times \frac{Am}{Am + Bm}$	660	660	660	660	660	660	495	495	495	495	990	495
Montant mensuel exonération (€) : 0,281 x assiette exonération	185,46	185,46	185,46	185,46	185,46	185,46	139,10	139,10	139,10	139,10	278,19	139,10

Données :

- Wm = 100 heures × 1,1 × 9 = 990 c'est le salaire mensuel sauf en novembre où il vaut 1980 € compte tenu de la prime versée.
- De janvier à juin :

$$\frac{Am}{Am + Bm} = \frac{60}{60 + 30} = 2/3 \qquad \frac{Bm}{Am + Bm} = \frac{30}{60 + 30} = 1/3$$

De juillet à décembre :

$$\frac{Am}{Am + Bm} = \frac{50}{50 + 50} = 0,5 \qquad \frac{Bm}{Am + Bm} = \frac{50}{50 + 50} = 0,5$$

- Taux d'exonération : 0,281

2/ Calcul de l'exonération « réduction générale » :

- L'employeur calcule chaque mois le montant de l'exonération Fillon dont il bénéficie en fonction de la rémunération et de la structure des heures constatées sur le mois (cf. tableau 1).
- Il procède en décembre à l'annualisation du calcul de l'exonération Fillon qui peut éventuellement conduire à procéder à une régularisation (lorsque le calcul annuel conduit à un résultat différent de la somme des exonérations mensuelles) opérée lors du versement des cotisations afférentes au salaire versé en décembre (cf. tableau 2).

Tableau 1	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre
Calcul rémunération mensuelle brute proratisée (€) : $Wm \times \frac{Bm}{Am + Bm}$	330	330	330	330	330	330	495	495	495	495	990	495
SMIC mensuel proratisé autres publics (€) : SMIC mensuel 35h $\times \frac{100}{151,67} \times \frac{Bm}{Am + Bm}$	300	300	300	300	300	300	450	450	450	450	450	450
Coefficient mensuel Fillon mensuel [1]	0,1970	0,1970	0,1970	0,1970	0,1970	0,1970	0,1970	0,1970	0,1970	0,1970	0	0,1970
Exonération mensuelle Fillon (€) : Assiette mensuelle[2] × Coefficient	65,00	65,00	65,00	65,00	65,00	65,00	97,50	97,50	97,50	97,50	0	97,50

[1] Coefficient égal à $\left(\frac{0,260}{0,6}\right) \times \left(1,6 \times \frac{\text{SMIC mensuel proratisé autres publics}}{\text{Rémunération mensuelle brute proratisée hors HS bénéficiant de l'exonération Fillon}} - 1\right)$

[2] Dans le cas d'espèce l'assiette mensuelle correspond à la rémunération mensuelle brute proratisée car il n'y a ni heure complémentaire ni heure supplémentaire.

Tableau 2	Annuel
Somme des exonérations mensuelles (€) : (a)	877,50
Assiette annuelle (€) :	5445
Somme des rémunérations mensuelles brutes proratisées autres publics (€) :	5445 [3]
Somme des SMIC mensuels bruts proratisés autres publics (€) :	4500
Coefficient annuel Fillon : $\left(\frac{0,260}{0,6}\right) \times \left(1,6 \times \frac{\text{Somme des SMIC mensuels bruts proratisés autres publics}}{\text{Somme des rémunérations mensuelles brutes proratisées hors HS bénéficiant de l'exonération Fillon}} - 1\right)$	0,1397
Réduction annuelle Fillon (€) : Assiette annuelle × Coefficient (b)	760,50
Solde de régularisation à payer par l'employeur en décembre (€) : (a)-(b)	117,00

[3] Dans l'exemple, le montant de la somme des rémunérations mensuelles brutes proratisées est le même que l'assiette annuelle car il n'y a ni heure complémentaire ni heure supplémentaire.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail, de l'emploi et de la santé
Ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat
Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire

Direction de la sécurité sociale
Sous-direction du financement de
la sécurité sociale
Bureau de la législation financière

tél. : 01 40 56 69 47
fax : 01 40 56 71 32

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé
Le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement
Le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire

à

Monsieur le directeur de l'Agence centrale
des organismes de sécurité sociale
Monsieur le directeur général de la Caisse
centrale de la mutualité sociale agricole
Mesdames et Messieurs les préfets de région

CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE N°DSS/SD5B/SG/SAFSL/SDTPS/2011/34 du 27 janvier 2011 relative à la mise en œuvre de l'annualisation de la réduction générale de cotisations sociales patronales
Date d'application : immédiate
NOR : ETSS1102780C
Classement thématique : cette zone est à remplir par SDAJC/doc

Interprétation à retenir, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, lorsque l'analyse de la portée juridique des textes législatifs ou réglementaires soulève une difficulté particulière.
Résumé : La présente circulaire apporte des précisions sur la mise en œuvre de l'annualisation du calcul de la réduction générale de cotisations sociales patronales
Mots-clés : Cotisations de sécurité sociale - Réduction générale de cotisations sociales patronales
Textes de référence : Code de la sécurité sociale, notamment ses articles : L.241-13, D.241-7, D.241-8, D.241-9 et D.241-10. Code rural et de la pêche maritime, notamment son article L.741-15. Circulaire N° DSS/5B/2008/34 du 5 février 2008 portant diffusion d'un « questions-réponses » relatif aux modalités techniques d'application de l'article 1er de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

Circulaire N° DSS/5B/2007/422 du 27 novembre 2007 portant complément d'information sur la mise en oeuvre de l'article 1er de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat. Circulaire N° DSS/5B/2007/358 du 1er octobre 2007 relative à la mise en oeuvre de l'article 1er de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat. Circulaire N° DSS/5B/2003/282 du 12 juin 2003 portant application du titre III de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.
Textes abrogés :
Textes modifiés :
Annexes :
Diffusion : les établissements ou organismes concernés doivent être destinataires de cette circulaire, par l'intermédiaire des services déconcentrés ou des ARS, selon le dispositif existant au niveau régional.

L'annualisation de la réduction générale, adoptée à l'article 12 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011, a pour objectif d'assurer que pour un même niveau de rémunération versée, deux employeurs bénéficient du même montant d'exonération, quelle que soit la manière dont cette rémunération est versée au cours de l'année.

Cette mesure n'amène pas à modifier systématiquement le montant annuel de la réduction dont bénéficie l'employeur même si la rémunération varie d'un mois sur l'autre. Les seules entreprises concernées de fait sont celles qui versent des compléments de salaires qui ont pour conséquence de porter, sur certains mois seulement, le salaire au delà de 1,6 Smic.

L'annualisation du calcul de la réduction générale de cotisations patronales pourra être mise en œuvre progressivement au cours de l'année 2011 et au plus tard avec le calcul des cotisations dues pour les rémunérations du mois de décembre 2011. Les employeurs pourront notamment continuer d'appliquer mois par mois, selon les mêmes règles qu'antérieurement, le calcul de la réduction au cours de la première partie de l'année 2011 avant de tenir compte des effets de l'annualisation. Ainsi, les entreprises ont toute l'année pour s'approprier le dispositif et le mettre en œuvre.

La présente circulaire décrit les nouvelles modalités de calcul de la réduction générale et de régularisation du différentiel entre son application mensuelle et son calcul annuel ainsi que les changements intervenus par rapport aux règles applicables antérieurement qui ne concernent que les règles de proratisation du Smic et le champ d'application de la majoration prévue pour certains employeurs. L'ensemble des autres règles applicables à la détermination de la réduction générale sont inchangées et les précisions apportées par les circulaires d'application antérieures visées ci-dessus demeurent valables.

I – Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur de la mesure et son application dans le temps s'apprécient en date de versement de la rémunération. Le calcul annualisé de la réduction s'effectuera donc pour 2011 en tenant compte des rémunérations versées à compter du 1er janvier, y compris lorsqu'elles se rapportent à des périodes d'emploi antérieures, et jusqu'au 31 décembre de l'année.

Toutefois, pour les entreprises de 9 salariés au plus qui ont opté pour le rattachement des rémunérations aux périodes d'emploi y afférentes prévu au 1° du II de l'article R.243-6 du code de la sécurité sociale (CSS), l'annualisation s'applique aux périodes d'emploi de l'année civile et non aux rémunérations versées sur l'année. Il en est de même pour les employeurs agricoles (de plus ou moins de 9 salariés) qui ont opté pour le rattachement à la période d'emploi, conformément aux

dispositions de l'avant dernier alinéa de l'article R.741-2 du code rural et de la pêche maritime (CRPM).

II – Le calcul annuel de la réduction

Le calcul annualisé de la réduction s'effectue selon la formule antérieure en y substituant au numérateur et au dénominateur les valeurs annuelles du Smic et de la rémunération en lieu et place de leur valeur mensuelle. Le montant de la réduction reste maximal (26% pour les employeurs de plus de 19 salariés et 28,1% pour ceux de 1 à 19 salariés) pour un salarié rémunéré toute l'année au Smic puis demeure dégressive pour les rémunérations allant jusqu'à 1,6 fois la valeur du Smic et s'annule à ce niveau comme précédemment.

Il est précisé que le coefficient est arrondi à 4 décimales au dix millième le plus proche.

La formule de calcul annuel du coefficient de la réduction est la suivante :

Pour les employeurs de 1 à 19 salariés :

$$\frac{0{,}281}{0{,}6} \times \left(1{,}6 \times \frac{\textit{Smic calculé pour un an}}{\textit{rémunération annuelle brute}} - 1\right)$$

Pour les employeurs de plus de 19 salariés :

$$\frac{0{,}26}{0{,}6} \times \left(1{,}6 \times \frac{\textit{Smic calculé pour un an}}{\textit{rémunération annuelle brute}} - 1\right)$$

La valeur annuelle du Smic est égale à 1820 fois le Smic horaire en vigueur au 1er janvier de l'année considérée ou à la somme de 12 fois le Smic mensuel calculé sur la base de 52/12e de 35 fois la valeur horaire du Smic. A titre de tolérance, lorsque l'employeur rémunère mensuellement ses salariés sur la base de 151,67 heures (et non exactement sur 35×52/12), le Smic annuel pris en compte pour le calcul de la réduction peut être établi sur la base de 12 fois cette valeur.

Chacun des paramètres annuels peut donc être obtenu en sommant les valeurs mensuelles correspondantes.

III – L'application mensuelle et les modalités de régularisation

Bien que le montant définitif de la réduction soit calculé annuellement, les dispositions de l'article D.241-8 du CSS permettent l'application de l'exonération, par anticipation, mois après mois.

Les modalités de calcul mensuel de la réduction dépendent du choix opéré par l'employeur en matière de régularisation : cette dernière peut être réalisée en une fois (1°), ou progressivement, à chaque échéance (2°).

1° Une régularisation unique en fin d'année

La régularisation peut être effectuée en une seule fois lors du calcul des cotisations déclarées pour le dernier mois ou trimestre de l'année ou de la période d'emploi. Elle correspond alors à la différence entre le montant de la réduction calculé selon la formule annuelle ci-dessus et le montant des réductions appliquées par anticipation sur les périodes précédentes de l'année.

La formule de calcul mensuel du coefficient est alors fonction de paramètres mensuels comme avant la réforme, soit :

Pour les employeurs de 1 à 19 salariés :

$$\frac{0{,}281}{0{,}6} \times \left(1{,}6 \times \frac{Smic\ mensuel}{rémunération\ mensuelle\ brute} - 1\right)$$

Pour les employeurs de plus de 19 salariés :

$$\frac{0{,}26}{0{,}6} \times \left(1{,}6 \times \frac{Smic\ mensuel}{rémunération\ mensuelle\ brute} - 1\right)$$

Le coefficient est arrondi à 4 décimales au dix millième le plus proche.

Pour les contrats qui prennent fin en cours d'année, la régularisation est opérée lors du calcul des cotisations de la dernière période d'emploi. Toutefois, en 2011, il est admis que cette régularisation puisse se faire postérieurement à cette date et au plus tard avant la fin de l'année.

Dans le cas où 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 devra 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.

A titre de tolérance, 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 euro pour des questions de gestion des arrondis, la régularisation peut être omise.

2° Une régularisation progressive

Une régularisation progressive peut être opérée tous les mois comme cela peut déjà être pratiqué pour la régularisation du plafond de la sécurité sociale.

Il est alors calculé chaque mois un coefficient de réduction en sommant au numérateur et au dénominateur les valeurs du Smic et de la rémunération de l'ensemble des mois ou périodes d'emploi écoulés depuis le début de l'année ou le premier jour de l'embauche si elle est postérieure.

Ainsi, pour un salarié présent toute l'année dans une entreprise de plus de 19 salariés, au mois de janvier la formule est la même que celle décrite au III 1° ci-dessus. En février, le coefficient sera déterminé comme suit :

$$\frac{0{,}26}{0{,}6} \times \left(1{,}6 \times \frac{Smic\ de\ janvier + février}{rémunération\ mensuelle\ brute\ de\ janvier + février} - 1\right)$$

La formule précédente est ensuite complétée chaque mois.

Ce coefficient de réduction est appliqué à la somme des rémunérations 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.

Dans le cas où ce montant est négatif, l'employeur devra le déclarer sur le bordereau récapitulatif de cotisations afférent au dernier mois ou au dernier trimestre de la période de calcul au moyen d'un code type créé à cet effet.

3° Un basculement possible d'une méthode à l'autre

S'il le souhaite, l'employeur peut décider dans un premier temps de maintenir le calcul selon des paramètres mensuels comme avant la réforme dans l'optique de pratiquer une régularisation unique en fin d'année, puis passer en cours d'année au calcul progressif.

4° Anticipation possible de l'impact du versement ponctuel de certains éléments de rémunération

En plus des deux modes de régularisation prévus à l'article D.241-9 du code de la sécurité sociale, une anticipation de l'impact du versement ponctuel de certains éléments de rémunération sur le montant de la réduction dont bénéficie l'employeur est possible afin de lisser dans le temps cet impact notamment lorsqu'il est lié à des éléments versés en fin d'année (par exemple les primes de 13ème mois).

Pour ce faire, l'employeur peut affecter le montant de la réduction calculée mensuellement conformément aux dispositions du III d'un coefficient d'abattement forfaitaire qu'il détermine dans la limite d'un montant maximum de 15%.

V – L'évolution des règles de proratisation du Smic

Les modalités de proratisation du Smic figurant au numérateur de la formule de calcul du coefficient sont inchangées 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.

Pour les salariés entrant dans le champ de la mensualisation, les règles applicables en cas d'arrivée ou départ en cours d'année, de suspension du contrat de travail sans maintien ou maintien partiel de la rémunération, et pour les salariés n'entrant pas dans le champ de la mensualisation, en cas de suspension avec maintien partiel de la rémunération sont uniformisées en se fondant sur ce qui est pratiqué en paye. Ainsi, dans ces cas, la valeur du Smic portée au numérateur de la formule est affectée, pour la fraction du Smic correspondant au mois de l'absence, du rapport entre le salaire versé ledit mois au salarié et celui qui aurait été versé si le salarié n'avait pas été absent après déduction, pour la détermination de ces deux salaires, des éléments de rémunération dont le montant n'est pas proratisé pour tenir compte de l'absence.

A titre d'exemple, une prime versée un mois où le salarié a été absent et dont le montant n'est pas réduit pour tenir compte de cette absence est exclue des rémunérations comparées.

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

Pour la détermination de la valeur du Smic portée au numérateur, l'employeur peut également appliquer à la fraction du Smic correspondant au mois les règles de calcul de la retenue de salaire issues de la mensualisation.

A titre de tolérance, pour le calcul de la réduction générale dont bénéficie l'employeur en 2011, il est admis que celui-ci puisse continuer, s'agissant des absences mentionnées au 2ème alinéa du présent V, à appliquer les modalités de proratisation de la valeur du Smic en vigueur jusqu'à présent.

VI - Précisions complémentaires

1° Contrats de travail temporaire

Pour les contrats de travail temporaire, la réduction se calcule mission par mission. En revanche, 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.

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, indépendamment.

L'annualisation du calcul de la réduction est sans incidence sur les missions qui ont lieu sur un seul mois.

Par ailleurs, conformément aux dispositions du IV de l'article L.241-13 et de l'article D.241-10 du code de la sécurité sociale, le montant de la réduction dont bénéficient les employeurs du secteur de l'intérim est majoré de 10%.

2° Contrats de travail à durée déterminée (CDD)

Pour les CDD, la réduction se calcule contrat par contrat. 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.

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

L'annualisation du calcul de la réduction est sans incidence sur les contrats qui ont lieu sur un seul mois.

3° Succession de contrats de travail à durée indéterminée (CDI)

Dans le cas où au cours d'une année, un salarié fait l'objet d'une nouvelle embauche en CDI après rupture d'un premier CDI avec son employeur, la réduction se calcule contrat par contrat.

4° Incidence sur le calcul de la déduction forfaitaire patronale des heures supplémentaires

L'annualisation du calcul de la réduction générale de cotisations patronales ne remet pas en cause le caractère mensuel du calcul de la déduction forfaitaire patronale en faveur des heures supplémentaires. Cette dernière demeure donc calculée pour chaque mois au titre des heures effectuées au cours du mois et ne peut être corrigée ex-post pour tenir compte de l'éventuel impact de l'annualisation du calcul de la réduction générale sur le montant des cotisations sur lesquelles a été imputée la déduction forfaitaire.

5° Articulation avec l'application d'une mesure d'exonération non cumulable sur une partie de l'année

Lorsqu'un employeur a bénéficié sur une partie de l'année d'une autre mesure d'exonération non cumulable avec la réduction générale de cotisations patronale (par exemple il était éligible à une exonération ciblée de type ZFU qui prend fin en cours d'année), cette dernière n'est calculée que pour la période de l'année pendant laquelle l'employeur peut effectivement en bénéficier.

6° Application du coefficient majoré par les groupements d'employeurs

Les groupements d'employeurs bénéficient du coefficient de réduction majoré 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 dix-neuf salariés au plus au sens de l'article L.620-10 du code du travail.

Pour le calcul de la réduction mensuelle appliquée par anticipation, ces groupements d'employeurs peuvent appliquer ce coefficient majoré pour les cotisations dues au titre des salariés mis exclusivement au cours de ce mois à la disposition des membres de ces groupements qui ont un effectif de dix-neuf salariés au plus au sens de l'article L.1111-2 du code du travail.

VII - Contrôle

1° Suppression de l'obligation de mise à disposition de l'état récapitulatif

L'obligation pour l'employeur d'établir par établissement et par mois civil un document justificatif du montant des réductions appliquées est supprimée.

Néanmoins, les employeurs devront être en mesure, dans l'éventualité d'un contrôle, de mettre à disposition des inspecteurs du recouvrement toutes les informations utiles à cette vérification. A cette fin, ils devront notamment veiller à pouvoir fournir les informations relatives au calcul de la réduction qu'ils ont effectué.

2° Mise en œuvre des contrôles sur les cotisations acquittées au titre de l'année 2011

Pendant la phase d'appropriation des nouvelles modalités de calcul de la réduction générale de cotisations patronales, les organismes de recouvrement respecteront des consignes de souplesse et de bienveillance dans les contrôles effectués auprès des employeurs. Ils s'attacheront en particulier lors des contrôles sur les cotisations acquittées au cours de l'année 2011 à faire preuve de pédagogie dans les observations et les motifs des régularisations.

A ce titre, toute erreur commise par un employeur à son propre détriment devra lui être signalée. Le remboursement des sommes correspondant au trop versé devra être effectué dans le cadre du contrôle.

A l'inverse, en cas d'erreur non intentionnelle de l'employeur en défaveur des organismes de Sécurité sociale traduisant une absence de familiarité avec les nouveaux mécanismes de calcul, il est demandé d'accorder systématiquement la remise de l'ensemble des majorations de retard consécutives aux régularisations effectuées pour ce motif. Des mesures d'étalement des sommes ainsi régularisées devront elles aussi être octroyées dans toute la mesure du possible lorsque les employeurs le demanderont.

Enfin, l'ACOSS adressera, au terme de l'année 2012, au Ministre chargé de la Sécurité sociale, un bilan et une analyse des résultats des contrôles qui auront été effectués sur ce motif.

* * *

Vous voudrez bien assurer une diffusion aussi large que possible de la présente circulaire.

Pour le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire et par délégation

François DE LA GUERONNIÈRE
Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques

Pour le ministre du travail, de l'emploi et de la santé et par délégation
Pour le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement et par délégation

Dominique LIBAULT
Le directeur de la sécurité sociale

Exemple de calcul de la réduction générale de cotisations en utilisant la régularisation progressive

Principe général

Le principe général est d'appliquer progressivement le calcul annuel, de façon à procéder chaque mois à une régularisation si nécessaire et ainsi en lisser ses effets financiers. Pour ce faire, il est calculé chaque mois un coefficient « provisoire » sur la base des rémunérations versées depuis le début de l'année ou du contrat. Le montant de la réduction de cotisations (ou de la restitution de cotisations) du mois correspond à la différence entre d'une part le montant des rémunérations versées depuis le début de l'année ou du contrat auquel est appliqué ce coefficient, et d'autre part, la somme des réductions et restitutions déjà liquidées au cours des mois précédents.

Le principe général du calcul est donc :

Montant mensuel de la réduction ou de la restitution =

Coefficient « provisoire » du mois × rémunérations versées depuis le début de l'année ou du contrat – somme des réductions et restitutions liquidées au cours des périodes précédentes

Où *le coefficient « provisoire » du mois (dans le cas ici d'une entreprise de plus de 19 salariés) =*

0,26/0,6 × (1,6 × SMIC depuis le début de l'année ou du contrat ÷ rémunérations depuis le début de l'année ou du contrat -1)

Application

Situation envisagée pour l'exemple

Dans cet exemple, le salarié est employé par une entreprise de plus de 19 salariés. Il est rémunéré au Smic soit, en 2011, 9,00 € de l'heure ou 1365,00 € mensuels[1], et perçoit un 13e mois versé en juin et un 14e versé en décembre. L'employeur décide de recourir à la régularisation progressive dès le mois de janvier.

Dans l'exemple retenu, la réduction du mois de *janvier* résulte des calculs suivants :

a) détermination du coefficient « provisoire »

Dans l'exemple, le SMIC depuis le début de l'année est égal au SMIC de janvier, tout comme la rémunération versée depuis le début de l'année, soit 9,00€× 1820 ÷ 12 = 1365,00 €.

Le coefficient « provisoire » de janvier est donc égal à :

[1] La rémunération mensuelle est calculée ici sur la base exacte de 1820 /12, et non 151,67 heures par mois

$$\frac{0,26}{0,6}\times\left(1,6\times\frac{SMIC\ de\ janvier}{rémunération\ de\ janvier}-1\right)=\frac{0,26}{0,6}\times\left(1,6\times\frac{9,00\times1820\div12}{1365,00}-1\right)=0,2600$$

b) détermination de la réduction ou de la restitution du mois :

Il n'y a pas de période précédant janvier. Le montant de la réduction est donc directement égal au coefficient ainsi calculé multiplié par la rémunération du mois, soit :

0,2600 × 1365,00 € = 354,90 €

La réduction du mois de *février* résulte des calculs suivants :

a) détermination du coefficient « provisoire »

$$\frac{0,26}{0,6}\times\left(1,6\times\frac{SMIC\ de\ janvier\ à\ février}{rémunération\ de\ janvier\ à\ février}-1\right)=\frac{0,26}{0,6}\times\left(1,6\times\frac{9,00\times1820\times2\div12}{1365,00\times2}-1\right)=0,2600$$

b) détermination de la réduction ou de la restitution du mois :

On soustrait la réduction déjà appliquée au cours des mois précédents au montant de réduction issu du coefficient provisoire appliqué au cumul des rémunérations versées :

Coefficient « provisoire » × rémunérations de janvier et février – réduction de janvier = 0,2600 × 2730,00 -354,90 = 354,90 €

Les réductions des mois suivants obéissent au même modèle. On obtient le même montant d'exonération jusqu'au mois de mai inclus.

En *juin*, la prime de 13ème mois est versée. La méthode de calcul est identique, mais cette fois, le résultat est négatif : l'entreprise doit restituer 236,14 euros.

a) détermination du coefficient « provisoire »

$$\frac{0,26}{0,6}\times\left(1,6\times\frac{SMIC\ de\ janvier\ à\ juin}{rémunération\ de\ janvier\ à\ juin}-1\right)=\frac{0,26}{0,6}\times\left(1,6\times\frac{9,00\times1820\times6\div12}{1365,00\times7}-1\right)=0,1610$$

b) détermination de la réduction ou de la restitution du mois :

Coefficient « provisoire » × rémunérations de janvier à juin – réductions de janvier à mai = 0,1610 × 9555,00 -1774,50 = - 236,14 €

En *juillet*, le résultat redevient positif. L'entreprise peut réduire le montant de ses cotisations de 354,08 euros.

a) détermination du coefficient « provisoire »

$$\frac{0,26}{0,6}\times\left(1,6\times\frac{SMIC\ de\ janvier\ à\ juillet}{rémunération\ de\ janvier\ à\ juillet}-1\right)=\frac{0,26}{0,6}\times\left(1,6\times\frac{9,00\times1820\times7\div12}{1365,00\times8}-1\right)=0,1733$$

b) détermination de la réduction ou de la restitution du mois :

Coefficient « provisoire » × rémunérations de janvier à juillet – réductions de janvier à juin = 0,1733 × 10920,00 -1538,36 = 354,08 €

En *décembre*, la prime de 14ème mois est versée, et le résultat est négatif, comme en juin. L'entreprise doit restituer 235,33 euros.

a) détermination du coefficient « provisoire »

$$\frac{0,26}{0,6}\times\left(1,6\times\frac{SMIC\ de\ l'\ année}{rémunération\ de\ l'\ année}-1\right)=\frac{0,26}{0,6}\times\left(1,6\times\frac{9,00\times 1820}{1365,00\times 14}-1\right)=0,1610$$

b) détermination de la réduction ou de la restitution du mois :

Coefficient « provisoire » × rémunérations de l'année – réductions de janvier à novembre = 0,1610 × 19110,00 – 3312,04 = -235,33 €

Vérification avec le calcul annuel

Le tableau suivant récapitule, mois après mois, les montants de réduction et de restitution que peut appliquer l'entreprise qui a adopté la régularisation progressive.

	janv-11	févr-11	mars-11	avr-11	mai-11	juin-11
Rémunération	1365,00	1365,00	1365,00	1365,00	1365,00	2730,00
Rémunération cumulée	*1365,00*	*2730,00*	*4095,00*	*5460,00*	*6825,00*	*9555,00*
Coefficient provisoire	0,2600	0,2600	0,2600	0,2600	0,2600	0,1610
Exonérations cumulées des mois précédents	*0,00*	*354,90*	*709,80*	*1064,70*	*1419,60*	*1774,50*
Réduction (+) ou restitution (-) de cotisations patronales	**354,90**	**354,90**	**354,90**	**354,90**	354,90	**-236,14**

	juil-11	août-11	sept-11	oct-11	nov-11	déc-11	**total**
Rémunération	1365,00	1365,00	1365,00	1365,00	1365,00	2730,00	**19110,00**
Rémunération cumulée	*10920,00*	*12285,00*	*13650,00*	*15015,00*	*16380,00*	*19110,00*	
Coefficient provisoire	0,1733	0,1830	0,1907	0,1970	0,2022	0,1610	
Exonérations cumulées des mois précédents	*1538,36*	*1892,44*	*2248,16*	*2603,06*	*2957,96*	*3312,04*	
Réduction (+) ou restitution (-) de cotisations patronales	**354,08**	**355,72**	**354,90**	**354,90**	**354,08**	**-235,33**	**3076,71**

Le montant total des réductions appliqué suite aux opérations de régularisation progressive est de 3076,71 €.

On vérifie que le calcul annualisé donne le même résultat :

Le coefficient annuel est égal à[2] :

[2] Par construction, il est égal au coefficient « provisoire » du mois de décembre

$$\frac{0,26}{0,6}\times\left(1,6\times\frac{SMIC\ de\ l'\ année}{rémunération\ de\ l'\ année}-1\right)=\frac{0,26}{0,6}\times\left(1,6\times\frac{9,00\times 1820}{1365,00\times 14}-1\right)=0,1610$$

En l'appliquant à la rémunération annuelle, on obtient bien : 0,1610 × 19110,00 = 3076,71 €