

## La réduction Fillon

*La loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 a créé une réduction générale des cotisations patronales de Sécurité sociale. La formule de calcul de cette réduction a été modifiée à plusieurs reprises et en dernier lieu par les lois de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2011 puis pour 2012 (y compris rectificatives) et par les décrets d'application y afférents, prévoyant respectivement le passage d'une réduction mensuelle à une réduction annuelle et l'intégration des heures complémentaires et supplémentaires dans la rémunération servant au calcul du coefficient de réduction pour le montant total versé, majorations incluses.*

Cette réduction, dégressive, est liée au montant du salaire et s'applique à tous les salariés, étant indifférentes la nature de leur contrat et la durée de leur travail.

Cette fiche a pour objectif d'expliquer le fonctionnement de cette réduction et de fournir des exemples de calcul.

## LE CHAMP D'APPLICATION DE LA REDUCTION

### ● LES BENEFICIAIRES

Entrent dans le champ du bénéfice de la réduction Fillon les employeurs soumis à l'obligation d'assurance chômage prévue à l'article L. 5422-13 du Code du travail, ainsi que ceux du secteur public ou parapublic pour les salariés dont l'emploi ouvre droit à l'assurance chômage ([art. L. 241-13 II CSS](#)).

Ne peuvent toutefois pas être concernés les particuliers employeurs.

Peuvent être concernés par la réduction Fillon tous les salariés des employeurs mentionnés ci-dessus. Sont

indifférentes la nature du contrat (CDD, CDI, CDI intermittent), la durée du travail (temps plein ou temps partiel) et la nature des fonctions (sportives ou administratives).

Sont en revanche exclues du champ d'application de la réduction les personnes non salariées de la structure (stagiaires, dirigeants...).

Par ailleurs, la réduction n'est pas cumulable ([art. L. 241-13 VI CSS](#)) avec une autre exonération, totale ou partielle, de cotisations patronales (notamment dans les contrats aidés) ou encore avec une assiette forfaitaire (voir sur ce point notre fiche pratique relative aux cotisations sociales dans le sport).

## ● LES COTISATIONS CONCERNEES

La réduction s'applique aux seules cotisations patronales de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) et d'allocations familiales.

La réduction n'inclut donc pas les cotisations AT-MP, ni les autres contributions (Pôle emploi, Retraite complémentaire, contribution solidarité autonomie, aide au logement, versement transport, prévoyance...).

La réduction ne concerne pas non plus les cotisations salariales.

## ● L'ENTREE EN VIGUEUR

Le dispositif de la réduction avait déjà récemment été modifié par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2011, précisée par la circulaire interministérielle n° 2011/34 du 27 janvier 2011.

Depuis l'entrée en vigueur de cette mesure (le 1er janvier 2011), le calcul annualisé de la réduction tient compte de toutes les sommes (qualifiées de rémunération) versées depuis le 1er janvier, y compris lorsqu'elles se rapportent à des périodes d'emploi antérieures. La circulaire ajoute toutefois que, pour les structures de 9 salariés ou moins, qui versent leurs cotisations par trimestre, et qui auraient opté pour le rattachement des rémunérations du mois de décembre ou d'une fraction de celui-ci au premier trimestre 2011 ([cf. art. R. 243-6 II 1° CSS](#)), le principe énoncé ci-dessus ne s'applique pas.

La dernière modification du dispositif résulte quant à elle de la LFSS pour 2012 ([Article 16, loi n° 2011-1906 du 21/12/2011](#)). Cette dernière prévoit en effet l'intégration des heures complémentaires et supplémentaires dans la rémunération servant au calcul du coefficient de réduction pour le montant total versé, majorations incluses.

Parallèlement, le Smic pris en compte pour le calcul du coefficient de réduction est calculé sur la base, non plus de la seule durée légale du travail, mais sur la base de cette durée augmentée, le cas échéant, du nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires, sans toutefois prendre en compte les majorations auxquelles elles donnent lieu. Autrement dit, chaque heure supplémentaire doit être prise en compte pour une unité et non pas pour 1,25 ou 1,50 unité selon qu'elle donne lieu à une majoration de 125 ou de 150 %. Comme auparavant, une fois calculé, le coefficient de réduction s'applique à la totalité de la rémunération du salarié, y compris à celle afférente aux heures supplémentaires et complémentaires, pour déterminer le montant de la réduction.

*Exemple :*

*Pour le mois de janvier 2012 et sur la base d'un Smic égal à 9,22 , la réforme conduit, pour un salarié percevant une rémunération de 1 500 dans une entreprise pratiquant la durée légale du travail et ayant travaillé 42 heures au cours de deux semaines du mois, à l'application de la réduction suivante :*

- Rémunération = 1 500 + (1 500/151,67 x 125 % x 2 x 7) = 1 500 + (12,36 x 14) = 1 673,04 .
- Smic retenu pour le calcul du coefficient de réduction = 9,22 x (151,67 + 14) = 1 527,48 .
- Coefficient de réduction = 0,26/0,6 x [(1,6 x 1 527,48/1 673,04) - 1] = 0,1997.
- Réduction = 1 673,04 x 0,1997 = 334,11 .

# LE CALCUL DE LA REDUCTION

## ● UNE REDUCTION ANNUALISEE

Selon l'effectif des structures employeurs (de 1 à moins de 20 salariés ou d'au moins 20 salariés en équivalent temps plein), le montant de la réduction peut atteindre 28,1 % du salaire brut pour la première catégorie et 26% pour la seconde.

Ces seuils d'effectifs ont été modifiés par la loi de finances rectificative du 14/03/2012 et son décret d'application du n°2012-1074 du 21/09/2012 ; ils étaient précédemment répartis entre 1 à 19 et plus de 19 salariés ETP). Néanmoins, la circulaire DSS/5B n°2012-319 du 18/08/2012 a précisé que, compte-tenu de l'annualisation de la réduction Fillon, cette modification n'entrera effectivement en vigueur qu'au 01/01/2013, sur la base de l'effectif annuel apprécié au 31/12/2012.

Cette réduction est inversement proportionnelle à la hauteur de la rémunération et elle s'annule lorsque la rémunération atteint 1,6 SMIC.

La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2011 (article 12) a prévu l'annualisation du calcul de la réduction générale de cotisations sociales patronales (réduction Fillon).

Cette mesure rend cet allègement moins favorable pour les employeurs qu'auparavant, dans la mesure où elle ne leur permet plus d'en bénéficier pendant 11 mois quand ils versent un salaire beaucoup plus élevé le 12ème mois (primes exceptionnelles, 13ème mois...) en raison d'une régularisation en fin d'année opérant une compensation entre les différents mois.

La circulaire explique que le but de l'annualisation est bien « 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 ».

Les entreprises devront donc désormais utiliser les formules suivantes, fixées par le décret n° 2010-1779 du 31 décembre 2010, publié au *Journal Officiel* du 1er janvier 2011 (modifiant notamment l'article D. 241-7 du Code de la Sécurité sociale).

### - Pour les entreprises d'au moins 20 salariés :

$$(0,26/0,6) \times (1,6 \times \text{SMIC calculé sur un an} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$$

Le coefficient qui résulte de cette formule ne peut pas excéder 0,260.

### - Pour les entreprises de 1 à moins de 20 salariés :

$$(0,281/0,6) \times (1,6 \times \text{SMIC calculé sur un an} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$$

Le coefficient qui résulte de cette formule ne peut pas excéder 0,281.

Pour déterminer le SMIC annuel, l'article D. 241-7 du CSS indique deux modes de calcul possibles, ce qui donne au 1er janvier 2012 :

- SMIC horaire x 1820 : soit  $9,22 \times 1820 = 16\,780$  par an ;

- SMIC hebdomadaire x 52/12 : soit  $(9,22 \times 35) \times 52/12 = 1\,398$ , appliqué 12 fois.

La circulaire précitée ajoute toutefois qu'à titre de tolérance, lorsque l'employeur rémunère mensuellement ses salariés sur la base de 151,67 heures (et non exactement sur  $35 \times 52 / 12$ ), le SMIC annuel pris en compte pour le calcul de la réduction peut également être établi sur la base de 12 fois cette valeur (soit 16 780,44).

**Attention :** Compte-tenu de l'augmentation du SMIC en cours d'année en 2012, il convient de réajuster le calcul de la façon suivante :

$$[(9,22 + 9,40) \times 35 \times 26] / 12 = 1\,412,02, \text{ appliqué 12 fois.}$$

## ● L'APPLICATION MENSUELLE PAR ANTICIPATION

Si la réduction Fillon continue de pouvoir être appliquée chaque mois, il s'agit d'une application par anticipation, qui impliquera une nécessaire régularisation, en cas de variation de la rémunération.

### ▪ La formule de calcul

- Pour les entreprises de plus de 19 salariés :

$$\left(\frac{0,26}{0,6}\right) * \left(1,6 * \frac{\text{SMIC}}{\text{Rémunération mensuelle brute}} - 1\right)$$

Le coefficient qui résulte de cette formule ne peut pas excéder 0,260.

- Pour les entreprises de 1 à 19 salariés :

$$\left(\frac{0,281}{0,6}\right) * \left(1,6 * \frac{\text{SMIC}}{\text{Rémunération mensuelle brute}} - 1\right)$$

Le coefficient qui résulte de cette formule ne peut pas excéder 0,281.

Le coefficient ainsi obtenu doit être appliqué à la rémunération brute de la période de paie pour obtenir le montant de l'allègement de cotisations.

*Exemple :*

*Dans une entreprise de 3 salariés équivalent temps plein, un salarié à temps plein est rémunéré 1 600 bruts en janvier 2012.*

*Le coefficient de réduction applicable à la rémunération brute de janvier est de 0,187 :*

*$(0,281 / 0,6) * [(1,6 * 1 398,37 / 1 600) - 1]$*

*La réduction de cotisations patronales est donc en janvier de 298,49 .*

*$(1 600 * 0,187)$ .*

### ▪ Le traitement des situations particulières

Un prorata du SMIC doit être effectué lorsque les salariés travaillent à temps partiel, ainsi que dans les hypothèses d'arrivée ou de départ en cours d'année, ou de suspension du contrat de travail sans maintien ou avec un maintien seulement partiel de la rémunération.

Ainsi, pour les salariés à temps partiel, le prorata s'obtient par le rapport de la durée contractuelle et de la durée légale du travail sur une même période (la semaine ou le mois).

Par exemple, pour un salarié qui travaille 10 heures par semaine, la formule de calcul est la suivante :

$$\left(\frac{0,281}{0,6}\right) * \left(1,6 * \frac{\frac{10}{35} * \text{SMIC de janvier}}{\text{Rémunération mensuelle brute de janvier}} - 1\right)$$

Dans les autres 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 lui aurait été versé s'il n'avait pas été absent.

Une prime versée un mois où le salarié a été en arrêt de travail et dont le montant n'a pas été réduit du fait de l'absence est donc exclue des salaires comparés.

*Exemple :*

*Dans une entreprise de 3 salariés équivalent temps plein, un salarié à temps plein, qui aurait dû gagner en janvier 1 600 bruts ainsi que 15,44 de prime d'ancienneté, est absent trois jours pour maladie (ce qui équivaut au délai de carence pour l'indemnisation).*

*Il gagne, après la retenue sur sa rémunération, 1 378,47 ainsi que les 15,44 de prime d'ancienneté que le CoSMoS invite à ne pas proratiser en cas d'absence.*

*Le coefficient de réduction applicable à la rémunération brute de janvier est de 0,187 :*

*$(0,281 / 0,6) * [(1,6 * (1 378,47 * 1 398,37 / 1 600) / 1 378,47) - 1]$*

*La réduction de cotisations patronales est donc en janvier de 257,16 .*

*$(1 378,47 * 0,187)$ .*

Pour les CDD, la réduction se calcule par contrat, renouvellement compris le cas échéant.

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

Est enfin à noter que l'obligation pour l'employeur d'établir un document justificatif du montant des réductions appliquées par mois civil est supprimée, à charge pour lui d'être en mesure de fournir toutes les informations utiles à une vérification en cas de contrôle.

## ● LA REGULARISATION POSTERIEURE

Différentes modalités de régularisation sont possibles.

### ▪ La régularisation unique en fin d'année

La régularisation peut se faire, en premier lieu, de manière unique en fin d'année. Elle correspondra alors à la différence du montant de la réduction calculée annuellement et le montant des réductions appliquées par anticipation chaque mois de l'année.

Ce différentiel devra être déclaré sur le bordereau récapitulatif de cotisations du dernier mois ou trimestre au moyen d'un « code-type » créé à cet effet.

La circulaire précise que si la différence est inférieure à un euro, pour des questions de gestion des arrondis, l'employeur pourra se dispenser d'opérer la régularisation.

### ▪ La régularisation progressive

En second lieu, la régularisation peut être opérée tous les mois.

Ainsi, en janvier la réduction Fillon est calculée comme précédemment, mais en février elle sera calculée de la façon suivante (exemple dans une structure de 19 salariés ou moins) :

$$\left(\frac{0,281}{0,6}\right) * \left(1,6 * \frac{\text{SMIC de janvier + février}}{\text{Rémunération mensuelle brute de janvier + février}} - 1\right)$$

Cette formule sera complétée chaque mois et le coefficient de réduction sera appliqué à la somme des rémunérations versées depuis le début de l'année (ou depuis l'embauche si elle intervient en cours d'année).

Le montant de la réduction pour le mois en question (en février dans l'exemple ci-dessus) sera égal à la différence entre le montant ainsi déterminé et le montant cumulé des réductions appliquées sur les mois précédents.

En cas de montant négatif, l'employeur devra comme pour le cas précédent le déclarer sur le bordereau récapitulatif de cotisations afférent au dernier mois ou trimestre.

La circulaire prévoit la possibilité de basculer d'une méthode à l'autre en cours d'année.

▪ **Une possibilité de « régularisation anticipée »**

Il est également permis par la circulaire d'appliquer un abattement sur la réduction calculée mensuellement, dans la limite de 15%, afin d'anticiper le versement ponctuel de certains éléments de la rémunération (par exemple d'une prime de 13ème mois).

Pour une [simulation](#) du calcul de la réduction Fillon pour l'année 2012, vous pouvez consulter le site de l'URSSAF.

L'URSSAF vous propose également une [fiche](#) sur la réduction Fillon.