

La réduction dégressive des cotisations patronales de Sécurité Sociale (réduction Fillon)

Qui est concerné ?

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

Attention : les particuliers employeurs (au même titre que l'Etat ou les collectivités territoriales) sont expressément exclus du dispositif.

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

Quelle réduction ?

■ Une réduction de cotisations patronales d'assurances sociales, allocations familiales et accidents du travail, équivalant à un pourcentage, variable, de la rémunération mensuelle brute versée au salarié. Concrètement, elle est égale à la rémunération brute mensuelle multipliée par un **"coefficient de réduction"** qui varie en fonction du niveau de rémunération horaire servi au salarié sur le mois civil.

Ce coefficient tend à s'annuler lorsque les salaires atteignent les limites précisées au verso.

■ Accessible à toutes les entreprises (sans condition liée à la durée collective du travail, notamment), la réduction varie **à compter du 1er juillet 2007** en fonction de l'importance de l'effectif salarié.

Cet effectif de référence, apprécié au 31 décembre, détermine la formule (standard ou bonifiée) applicable pour le calcul des cotisations dues au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante et pour la durée de celle-ci.

Une formule standard de calcul

- pour les employeurs dont l'effectif dépasse dix-neuf salariés*,
- pour les groupements d'employeurs**, au titre des mises à disposition de salariés :
 - soit non exclusives,
 - soit auprès de ceux de leurs membres dont l'effectif excède dix-neuf salariés.

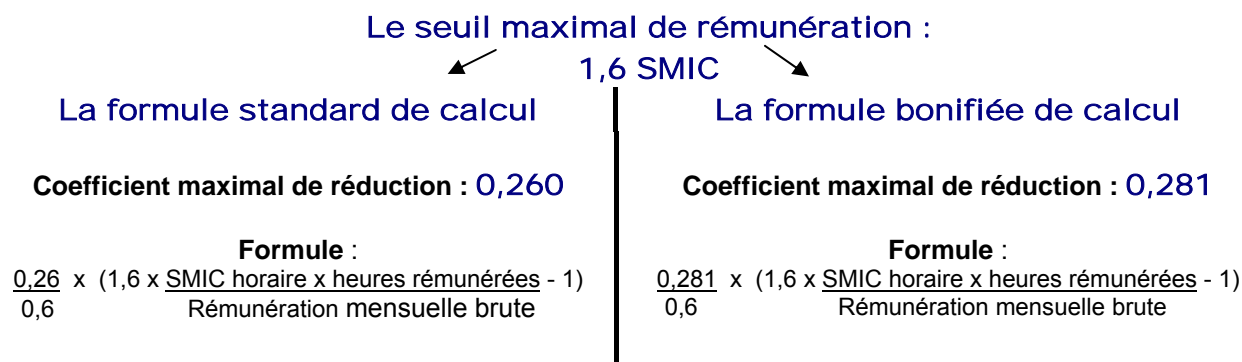
Une formule bonifiée de calcul

- pour les employeurs dont l'effectif ne dépasse pas dix-neuf salariés*,
- pour les groupements d'employeurs**, au titre des mises à disposition exclusives de salariés auprès de ceux de leurs membres dont l'effectif n'excède pas dix-neuf salariés.

* L'effectif de référence (de plus ou moins dix-neuf salariés) est apprécié au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours de l'année civile, des effectifs déterminés chaque mois conformément aux dispositions des articles L.620-10 et L.620-11 du Code du travail.

** S'agissant des groupements d'employeurs, l'effectif à prendre en compte (au 31 décembre de l'année civile précédant celle au cours de laquelle s'applique la réduction) est celui des membres adhérents. Il s'apprécie également par référence aux dispositions de l'article L.620-10 du Code du travail.

Le seuil de rémunération et les formules de calcul



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

Attention : si la durée de travail des salariés a été réduite à 35 heures alors que leur niveau de rémunération reste établi par référence à l'ancienne durée appliquée dans l'entreprise (39 heures ou autres), c'est bien le nombre d'heures correspondant à la nouvelle durée de travail, soit 35 heures, qui doit être retenu pour le calcul de la réduction et renseigné sur l'imprimé de Déclaration Trimestrielle des Salaires.

Par ailleurs, en présence d'une suspension du contrat de travail ou de salariés au forfait (forfait jours/ forfait heures), une reconstitution du nombre d'heures rémunérées doit être effectuée par l'employeur

Les cumuls et /ou options avec d'autres mesures d'exonérations ou d'aides à l'emploi

■ La réduction ne peut, en principe, être cumulée avec une autre mesure d'exonération. Elle se cumule uniquement avec les mesures d'aides à l'emploi ne prenant pas la forme d'exonération de cotisations et ne comportant pas elles-mêmes de règle de non cumul avec une mesure d'exonération de cotisations sociales.

■ Par exception, une application successive est possible avec les nouvelles exonérations de cotisations patronales en cas de transformation de CDD en CDI (art. L.741-15-2 du Code rural) ou en cas d'embauche sous CDI par un groupement d'employeurs (art. L.741-15-1 du même code), à l'issue de leur durée respective d'exonération de 100 ou 119 jours.

Les formalités d'accès

La formule standard de calcul

Le bénéfice de la réduction ne suppose pas de procédure ou de formalité particulière de la part de l'employeur.

La formule bonifiée de calcul

L'employeur souhaitant se voir appliquer la formule bonifiée de calcul doit justifier annuellement, auprès de sa MSA, de son effectif salarié moyen ou de l'effectif salarié de ses adhérents, s'il s'agit d'un groupement d'employeurs.



Contactez votre MSA pour tout complément d'information nécessaire