

# LA REDUCTION GENERALE DE COTISATIONS PATRONALES (REDUCTION FILLON)

EMPLOYEURS AGRICOLES

## QUI EST CONCERNE ?

Les employeurs privés, exceptés les particuliers employeurs, ainsi que certains employeurs publics, au titre de l'emploi de salariés entrant dans le champ de l'assurance chômage, peu important la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, CTI, CTT, etc.).

Les mandataires sociaux, les stagiaires ou les personnes handicapées employées en E.S.A.T., non titulaires d'un contrat de travail, ne peuvent quant à eux ouvrir droit à la réduction.

## QUELLE REDUCTION ?

■ Une réduction de cotisations patronales d'assurances sociales (AS) et d'allocations familiales (AF), équivalant à un pourcentage, variable, de la rémunération brute du salarié.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la réduction est calculée par référence à la rémunération annuelle du salarié (primes comprises) et non plus sur la base du salaire mensuel. Comme antérieurement, des montants de réduction sont toutefois calculés en cours d'année, mois par mois.

Ainsi :

### Au mois le mois,

Le montant de la réduction (R) est égal au produit de l'intégralité de la rémunération mensuelle brute par un coefficient (cf. verso), variant en fonction du niveau de rémunération mensuelle brute

### Lors du calcul de cotisations concernant le dernier mois de l'année/ dernier mois d'emploi,

Le montant annuel de réduction (R') est régularisé par votre caisse de MSA, sur la base de l'ensemble des éléments de rémunération brute servis au cours de l'année

### R ou R' = rémunération brute x coefficient de réduction

Ce coefficient tend à s'annuler lorsque la rémunération atteint 1,6 SMIC mensuel/ annuel (cf. verso).

■ La réduction peut être bonifiée en fonction de l'importance de l'effectif de l'entreprise, apprécié au 31 décembre de l'année précédant l'année au titre de laquelle elle s'applique :

### Formule standard de calcul

- employeurs dont l'effectif dépasse 19 salariés\*,
- pour les groupements d'employeurs\*\* :
  - calcul anticipé : au titre des mises à disposition mensuelles au moins pour partie auprès de membres adhérents dont l'effectif excède 19 salariés.
  - calcul régularisé : au titre des salariés mis à disposition pour moins de la moitié du temps de travail effectué sur l'année auprès de membres adhérents dont l'effectif n'excède pas 19 salariés.

### Formule bonifiée de calcul

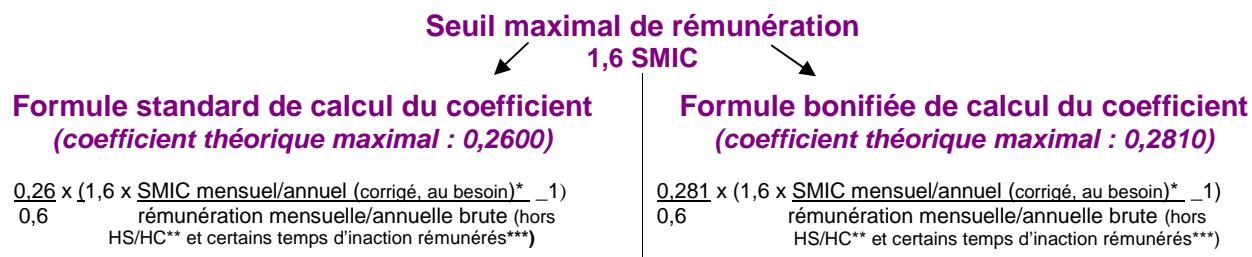
- pour les employeurs dont l'effectif ne dépasse pas 19 salariés\*,
- pour les groupements d'employeurs\*\* :
  - calcul anticipé : au titre des mises à disposition exclusives auprès de membres adhérents dont l'effectif n'excède pas 19 salariés, au cours du mois.
  - calcul régularisé : au titre des salariés mis à disposition pour plus de la moitié du temps de travail effectué sur l'année auprès de membres adhérents dont l'effectif n'excède pas 19 salariés.

\* L'effectif salarié 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.1111-2 et L.1251-54 du Code du travail.

\*\* S'agissant des groupements d'employeurs, l'effectif à prendre en compte (au 31 décembre de l'année civile précédant l'année d'application de la réduction) est celui des membres adhérents. Il s'apprécie par référence aux articles précités du Code du travail.

**Attention :** la formule bonifiée reste acquise, pendant trois ans, pour les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, dépassent pour la première fois, au titre de l'année 2008, 2009, 2010 ou 2011 le seuil de 19 salariés.

## SEUIL DE REMUNERATION ET FORMULES DE CALCUL DU COEFFICIENT



\* **Le montant annuel ou mensuel du SMIC correspond, respectivement, à 1820 SMIC et 151, 67 SMIC. Ce montant est corrigé pour les salariés dont la rémunération contractuelle n'est pas fixée sur la base de la durée légale, les salariés à temps partiel, les salariés exclus de la mensualisation de la paie ou en présence de suspension de contrat assortie d'un maintien total de salaire, à proportion de la durée de travail ou de la durée équivalente au sens de l'article L.713-5 CRPM (hors HS/HC au sens de l'article 81 quater du code général des impôts), 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.**

En cas d'entrée-sortie ou de suspension du contrat sans maintien ou avec maintien partiel de salaire, le montant annuel ou mensuel du SMIC est corrigé selon le rapport entre la rémunération servie et celle qui aurait été versée si le salarié avait été présent, hors éléments de rémunération n'étant pas affectés par l'absence.

\*\* **La rémunération mensuelle/annuelle brute hors HS/HC** : rémunération salariale, à l'exclusion de la rémunération des heures complémentaires et supplémentaires dans la limite de la majoration légale correspondante de 25% ou 50%.

\*\*\* Sont concernées les **rémunérations de temps de pause, d'habillement et de déshabillage** versées en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007 ainsi que les **majorations salariales liées à l'application d'un régime d'heures d'équivalences**, dans la limite d'un taux de majoration de 25%, dès lors qu'elles sont prévues par convention ou accord collectif étendu en vigueur au 1er janvier 2010.

## CUMUL AVEC D'AUTRES MESURES

- **La réduction peut être cumulée** avec la déduction forfaitaire des cotisations patronales liée aux heures supplémentaires (article L.241-18 du Code de la sécurité sociale) et avec l'exonération d'AT bénéficiant aux groupements d'employeurs, au titre des contrats de professionnalisation conclus auprès des salariés de moins de 26 ans. Elle se cumule également avec les 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 exonération de cotisations sociales.
- **Une application rétroactive** de la réduction, en remplacement des exonérations liées à l'embauche de travailleurs occasionnels (TO) est possible. La renonciation (écrite) à ces exonérations intervient au plus tard le 10 janvier de l'année suivant celle de leur application.

## FORMALITES D'ACCES

Pour obtenir la formule bonifiée de calcul l'employeur justifie annuellement (auprès de sa MSA) d'un effectif de 19 salariés au plus et, s'il s'agit d'un groupement d'employeurs, des effectifs de ses membres, au plus égaux à 19 salariés.

La réduction est subordonnée au respect de la **Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires** lorsque l'employeur y est soumis. A défaut, la réduction se rapportant à l'année au cours de laquelle la NAO aurait du intervenir est minorée de 10 % (ou 100% si l'employeur ne remplit pas son obligation pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive). L'employeur atteste annuellement auprès de sa MSA s'il est soumis ou non/ respecte son obligation de NAO. Dans l'affirmative, il produit la copie de l'accord salarial conclu ou le procès-verbal de désaccord.

