

LA REDUCTION DEGRESSIVE DES COTISATIONS PATRONALES DE SECURITE SOCIALE (REDUCTION FILLON)

EMPLOYEURS AGRICOLES

QUI EST CONCERNE ?

Les employeurs, exceptés les particuliers employeurs, ont vocation à bénéficier de la réduction au titre de l'emploi de salariés entrant dans le champ de l'assurance chômage, peu important la nature des contrats de travail (CDI, CDD, contrat de mission, etc.).

En revanche, les mandataires sociaux, les stagiaires ainsi que les personnes handicapées employées en E.S.A.T., non titulaires d'un contrat de travail, ne peuvent ouvrir droit à la réduction.

QUELLE REDUCTION ?

■ 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.

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 :

$$R = \text{rémunération mensuelle brute} \times \text{coefficient de réduction}$$

Ce coefficient tend à s'annuler lorsque la rémunération atteint 1,6 SMIC (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.

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 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 celle au cours de laquelle s'applique 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 ou 2010, le seuil de 19 salariés.

SEUIL DE REMUNERATION ET FORMULES DE CALCUL DU COEFFICIENT

Seuil maximal de rémunération
1,6 SMIC

Formule standard de calcul du coefficient
(coefficient théorique maximal : 0,260)

$$\frac{0,26 \times (1,6 \times \text{montant mensuel du SMIC (corrigé, au besoin)}^* - 1)}{0,6 \text{ rémunération mensuelle brute (hors HS/HC}^{**} \text{ et certains temps d'inaction rémunérés}^{***})}$$

Formule bonifiée de calcul du coefficient
(coefficient théorique maximal : 0,281)

$$\frac{0,281 \times (1,6 \times \text{montant mensuel du SMIC (corrigé, au besoin)}^* - 1)}{0,6 \text{ rémunération mensuelle brute (hors HS/HC}^{**} \text{ et certains temps d'inaction rémunérés}^{***})}$$

*Le montant mensuel du SMIC est égal à 151,67 SMIC horaires. Il est réévalué pour un salarié dont la rémunération contractuelle n'est pas fixée pour l'ensemble du mois considéré sur la base d'une durée hebdomadaire (ou rapportée à la durée du cycle) de 35 heures ou d'une durée annuelle de 1607 heures.

Attention : une notice d'aide au remplissage des supports DUE, DUE-CDD, TESA et DTS renseigne les employeurs sur les situations de réévaluation du montant mensuel du SMIC (ex : saisonniers, temps partiels, entrées-sorties en cours de mois, etc.).

**La rémunération mensuelle brute hors heures complémentaires/ supplémentaires est constituée des gains et rémunérations versés au salarié au cours du mois civil, 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.

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) ainsi qu'avec toute mesure d'aide à l'emploi ne prenant pas la forme d'exonération de cotisations et ne comportant pas elle-même de règle de non cumul avec une exonération de cotisations sociales.
- Une application successive reste possible avec les exonérations de cotisations patronales liées aux transformations de CDD en CDI (art. L.741-15-2 du Code rural) ou aux embauches 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.
- Une application rétroactive de la réduction, en remplacement des taux réduits liés à l'embauche de travailleurs occasionnels/ demandeurs d'emploi (TO-DE) est possible. En ce cas, la renonciation écrite à ces taux réduits doit intervenir au plus tard le 10 janvier de l'année suivant celle de leur application.

FORMALITES D'ACCES

Formule standard de calcul

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

Formule bonifiée de calcul

L'employeur justifie annuellement (auprès de sa MSA) d'un effectif salarié moyen de 19 salariés au plus et, s'il s'agit d'un groupement d'employeurs, des effectifs salariés moyens de ses membres adhérents, au plus égaux à 19 salariés.

Contactez votre MSA pour tout complément d'information nécessaire