

Réduction dite 'Fillon'

Suite à la publication au journal officiel du 21 décembre 2007 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 modifiant ce dispositif, cette étude sera prochainement réactualisée.

Dans l'attente nous vous invitons à prendre connaissance de ces changements en consultant notre dossier réglementaire "les principales mesures de la LFSS pour 2008" :

[../dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/les_principales_mesures_de_la_lfss_pour_2008_01.html](http://.../dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/les_principales_mesures_de_la_lfss_pour_2008_01.html)

La loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 a mis en place une réduction générale de cotisations patronales de Sécurité sociale applicable aux cotisations dues sur les rémunérations versées à compter du 1er juillet 2003 (dite réduction Fillon). Cette réduction remplace l'allègement Aubry II ainsi que la réduction unique dégressive sur les bas salaires. La réduction, calculée chaque mois civil pour chaque salarié, est égale au produit de la rémunération mensuelle brute versée au cours du mois civil multipliée par un coefficient déterminé par application d'une formule de calcul.

Cette formule de calcul varie selon que l'effectif de l'entreprise est compris entre 1 et 19 salariés au plus, ou est supérieur à 20 salariés.

En application de la loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, les modalités de calcul de la réduction de cotisations dite Fillon sont modifiées au titre des heures effectuées à compter du 1er octobre 2007.

Champ d'application

Employeurs concernés

Peuvent bénéficier de la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale :

- les employeurs soumis à l'obligation d'assurance chômage,
- les EPIC,
- les sociétés d'économie mixte,
- les entreprises nationales,
- les associations culturelles visées par la loi du 9/12/1905 pour les ministres cultes affiliés au régime général quel que soit leur statut au regard de l'assurance chômage,
- les OPAC y compris au titre de leur personnel ayant conservé le statut de fonctionnaires territoriaux,
- la Poste (depuis le 1er janvier 2006).

Sont en revanche exclus, pour l'ensemble de leurs salariés :

- l'Etat et les collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels,
- les particuliers employeurs,
- les chambres de commerce et d'industrie et les chambres d'agriculture, les chambres des métiers.

Sont également exclus mais pour les seuls salariés relevant de régimes spéciaux :

- la SNCF et la RATP,
- EDF et GDF,
- France Télécom,
- la Banque de France,
- la SEITA,
- le Théâtre national de l'Opéra et de la Comédie Française.

Ne sont pas exclus : les marins, les mines, les clercs et employés de notaire. La réduction générale des cotisations

patronales de sécurité sociale s'applique aux employeurs relevant des régimes spéciaux des marins, des mines, des clercs et employés de notaires selon des modalités particulières fixées par le décret n°2004-821 du 18 août 2004.

Pour plus d'informations sur ces modalités d'application, nous vous invitons à consulter la lettre circulaire Acoff n°2005-020 du 20 janvier 2005 :

Salariés visés

Tout salarié relevant à titre obligatoire du régime d'assurance chômage peut ouvrir droit à cet allègement, quelles que soient la forme ou la nature de son contrat de travail et la durée de travail à laquelle il est soumis.

Cotisations concernées

L'allègement consiste en une réduction des cotisations patronales de Sécurité sociale suivantes :

- assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse, invalidité décès),
- accidents du travail et maladies professionnelles (les cotisations supplémentaires accidents du travail ne sont pas exonérées),
- allocations familiales.

Calcul de la réduction : période du 1er juillet 2003 au 30 septembre 2007

La réduction est calculée chaque mois civil pour chaque salarié. Elle est égale au produit de la rémunération mensuelle brute versée au salarié au cours du mois civil multipliée par un coefficient déterminé par application d'une formule de calcul. Ce coefficient est décroissant en fonction de la rémunération.

Réduction = Rémunération brute mensuelle x Coefficient

La formule de calcul déterminant le coefficient varie selon que l'on se trouve dans la période transitoire du 1er juillet 2003 date d'entrée en vigueur de la mesure au 30 juin 2005 ou dans le régime définitif applicable à compter du 1er juillet 2005.

A noter : A compter du 1er juillet 2007, la formule de détermination du coefficient varie selon que l'effectif de l'entreprise est compris entre 1 et 19 salariés au plus, ou est supérieur à 20 salariés.

Détermination du coefficient

Période transitoire, antérieure au 30 juin 2005

Tableau récapitulatif du calcul du coefficient :

Employeur bénéficiant au 30 / 06 / 2003 de l'allègement dit " Aubry 2 "	Coefficient de la réduction applicable
Pour les rémunérations versées entre le 01/07/2003 et le 31/12/2004	$(0,26 / 0,7) \times [(1,7 \times \text{GMR2 horaire}^* \times \text{heures rémunérées}) / \text{rémunération brute mensuelle}] - 1$
Pour les rémunérations versées entre le 01/01/2005 et le 30/06/2005	$(0,26 / 0,6) \times [(1,6 \times \text{GMR2 horaire}^* \times \text{heures rémunérées}) / \text{rémunération brute mensuelle}] - 1$
Employeur ne bénéficiant pas au 30 / 06 / 2003	Coefficient de la réduction applicable

de l'allégement dit " Aubry 2 "	
Pour les rémunérations versées entre le 01/07/2003 et le 30/06/2004	$(0,208 / 0,5) \times [1,5 \times (\text{SMIC horaire} \times \text{heures rémunérées}) / \text{rémunération brute mensuelle}] - 1$
Pour les rémunérations versées entre le 01/07/2004 et le 30/06/2005	$(0,234 / 0,6) \times [1,6 \times (\text{SMIC horaire} \times \text{heures rémunérées}) / \text{rémunération brute mensuelle}] - 1$

Le résultat est arrondi à trois décimales, au millième le plus proche et il ne peut pas avoir une valeur supérieure à respectivement 0,208, 0,234 ou 0,260.

- La GMR2 horaire est la garantie minimale horaire de rémunération applicable dans les entreprises dont la durée collective a été réduite à 35 heures (antérieurement à 39 h) entre le 01/07/99 et le 30/06/2000 soit :
 - 7,35 euros pour les périodes d'emploi antérieures au 1er juillet 2003,
 - 7,55 euros pour les périodes d'emploi postérieures au 30 juin 2003,
 - 7,80 euros pour les périodes d'emploi postérieures au 30 juin 2004.
- SMIC = sa valeur la plus élevée en vigueur au cours de la période d'emploi rémunérée soit :
 - 6,83 euros pour les périodes d'emploi antérieures au 1er juillet 2003,
 - 7,19 euros pour les périodes d'emploi postérieures au 30 juin 2003,
 - 7,61 euros pour les périodes d'emploi postérieures au 30 juin 2004.
- Rémunération mensuelle brute = gains et rémunérations versées au cours du mois civil.

Régime définitif à compter du 1er juillet 2005

A compter de juillet 2005, la formule de calcul de la réduction Fillon devient identique pour l'ensemble des employeurs relevant du régime général.

$$\text{Coefficient} = \left(\frac{0,26}{0,6} \right) \times \left(1,6 \times \frac{\text{SMIC} \times \text{nombre d'heures rémunérées}}{\text{rémunération mensuelle brute}} - 1 \right)$$

Cette nouvelle formule de calcul est applicable aux cotisations afférentes aux gains et rémunérations versés à compter de juillet 2005.

Il existe toutefois deux exceptions à cette règle :

- 1) Les rémunérations versées jusqu'au 15 juillet 2005 et afférentes au mois de juin, rattachées à ce mois par un employeur de 9 salariés au plus. En effet, en application de l'article R 243-6 alinéa 1 du code de la Sécurité sociale, en présence d'un décalage de paye, les rémunérations afférentes à un mois peuvent être rattachées, par les employeurs de 9 salariés au plus, à cette même période si elles sont versées dans les 15 premiers jours du mois civil suivant.
- 2) Les rappels de salaires correspondants à une paye antérieure au 1er juillet 2005. En application de l'article R 242-2 du code de la Sécurité sociale, les rappels de salaire sont rattachés, pour le calcul des cotisations et contributions sociales, à la paye avec laquelle ils sont versés ou en cas de versement dans l'intervalle entre deux paies, à la paye suivante.

A compter du 1er juillet 2007 : nouvelle formule de calcul pour les entreprises de 1 à 19 salariés au plus

L'article 41-V de la loi n° 2006-1666 du 21 décembre 2006 de finances pour 2007 a porté de 0,260 à 0,281 pour les entreprises de 1 à 19 salariés, le coefficient maximal de la réduction Fillon.

L'article 53-VII de la loi n° 2007-290 du 5 mars 2007 instituant le droit au logement opposable et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale a étendu le bénéfice de cette mesure aux groupements d'employeurs pour leurs salariés exclusivement mis à la disposition, au cours d'un même mois, des membres de ces

groupements qui ont un effectif de 19 salariés au plus.

Le décret n° 2007-968 du 15 mai 2007 fixant le mode de calcul de la réduction générale des cotisations de sécurité sociale pour les employeurs de un à dix-neuf salariés adapte en conséquence la formule de calcul de la réduction générale qui prend la forme suivante, à compter du 1er juillet 2007, pour les entreprises concernées :

$$\text{Coefficient} = \left(\frac{0,281}{0,6} \right) \times \left(1,6 \times \frac{\text{SMIC} \times \text{nombre d'heures rémunérées}}{\text{rémunération mensuelle brute}} - 1 \right)$$

Le résultat est arrondi à trois décimales, au millième le plus proche et il ne peut pas avoir une valeur supérieure à 0,281.

Les modalités de décompte de l'effectif pour l'application du coefficient maximal majoré sont précisées.

Cet effectif est apprécié au 31 décembre tous établissements confondus, de manière lissée, 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.

L'effectif ainsi apprécié détermine le droit au bénéfice du coefficient majoré pour l'année N+1 et pour la durée de celle-ci.

Pour une entreprise qui se crée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Pour la détermination du coefficient de réduction applicable au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions de droit commun, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

A titre transitoire, pour le calcul des cotisations dues au titre des gains et rémunérations versés du 1er juillet au 31 décembre de l'année 2007, l'effectif de l'entreprise est apprécié au 31 décembre de l'année 2006, dans les conditions définies précédemment.

Rémunération à prendre en compte pour le calcul de la réduction

La rémunération à prendre en compte pour le calcul de la réduction est la rémunération brute versée au salarié au cours du mois civil et soumise à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, c'est à dire l'ensemble des éléments de rémunération, en espèces ou en nature, attribués en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelle que soit sa dénomination : salaire, prime, majoration pour heures supplémentaires, gratification, indemnités, notamment de congés payés ou en cas de maladie, ...

Les sommes représentatives de frais professionnels ne sont pas à prendre en compte dans la rémunération. En cas d'abattement supplémentaire pour frais professionnels, c'est la rémunération après abattement qui est retenue pour le calcul de la réduction.

Sont exclus les revenus de remplacement : allocations temporaires dégressives, chômage partiel, préretraite progressive, ...

Détermination du nombre d'heures rémunérées

Le nombre d'heures rémunérées correspond au nombre d'heures de travail auquel se rapporte la rémunération brute versée au cours d'un mois considéré, tel qu'il figure sur le bulletin de salaire. Ce nombre d'heures intègre les heures complémentaires et supplémentaires. En cas d'heures supplémentaires, le nombre d'heures n'est pas

majoré à hauteur de la majoration applicable à la rémunération.

L'article 14-I de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2006 a inséré l'article L.241-15 dans le code de la Sécurité sociale qui dispose que pour la mise en oeuvre des mesures d'exonération ou de réduction de cotisations de Sécurité sociale prévues par le présent code ou par toute autre disposition législative ou réglementaire, l'assiette de calcul s'entend des heures rémunérées quelle qu'en soit la nature.

Par conséquent, pour le calcul des exonérations et réductions de charge, et notamment pour le calcul de la réduction Fillon, il convient de prendre en compte toutes les heures rémunérées, qu'elles correspondent ou non à du temps de travail effectif. Désormais, sont prises en compte les heures de pause, les périodes d'astreinte avec ou sans intervention effective du salarié, les temps de transport ou de repas, ... qu'ils constituent ou non du temps de travail effectif dès lors qu'ils sont rémunérés ou donnent lieu à compensation financière de l'employeur. Ce nouveau mode de décompte des heures rémunérées s'applique aux cotisations dues sur les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2006.

Pour plus d'informations sur les modalités de prises en compte des heures rémunérées nous vous invitons à consulter la lettre circulaire Acoss n°2007-068 du 5 avril 2007 :

Mensualisation de la rémunération dans le cadre de la modulation du temps de travail

Lorsque la rémunération est mensualisée dans le cadre de la modulation du temps de travail, le nombre d'heures rémunérées à prendre en compte est celui sur la base duquel la rémunération lissée est établie. Sont également ajoutées les heures supplémentaires rémunérées, c'est-à-dire :

- celles effectuées au cours du mois au-delà de la limite hebdomadaire haute de la modulation fixée par la convention ou l'accord collectif ;
- celles effectuées en cours d'année au-delà de la durée moyenne du travail par semaine travaillée et en tout état de cause au-delà de 1600 heures (ou le plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord collectif), sous déduction de celles rémunérées en cours d'année et rémunérées en fin d'année lors de la régularisation.

Dans certaines situations, le nombre d'heures rémunérées n'est pas connu et doit être reconstitué. Les heures rémunérées s'obtiennent alors suivant les formules suivantes :

- lors de suspension du contrat de travail (avec maintien partiel ou total de la rémunération) : Durée de travail que le salarié aurait dû effectuer x rémunération soumise à cotisations / rémunération qui aurait été versée si le contrat n'avait pas été suspendu.

Salariés dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures de travail rémunérées

- Période d'emploi couvrant tout le mois civil

-> Pour les salariés en forfait jours sur l'année :

Suite à l'instauration d'une journée de travail supplémentaire non rémunérée par la loi n°2004-626 du 30 juin 2004, le forfait annuel en jours passe de 217 à 218 jours.

Les règles de calcul relatives au nombre d'heures rémunérées ont été modifiées par un décret n° 2005-88 du 4 février 2005.

Désormais, la règle de calcul est la suivante :

Durée légale mensuelle X (nombre de jours travaillés / 218 jours)

La circulaire ministérielle DSS/5B/2005/139 du 15 mars 2005 précise que les nouvelles modalités de calcul sont applicables aux gains et rémunérations versées à compter du 1er avril 2005.

Exceptions :

- les rémunérations afférentes au mois de mars mais versées jusqu'au 15 avril par les employeurs occupant 9 salariés au plus,
- les rappels de salaires rattachés à une paye antérieure au 1er avril 2005.

-> Pour les salariés en forfait heures sur l'année :

L'instauration de cette journée de travail supplémentaire n'a aucune incidence sur le calcul du nombre d'heures rémunérées pour les salariés au forfait en heures sur l'année.

La formule de calcul reste donc inchangée pour les salariés en forfait heures sur l'année : Nb d'heures travaillées prévu au forfait / $45,7 \times 52/12$

-> Pour les autres salariés dont la rémunération ne peut être déterminée selon le nombre d'heures rémunérées :

VRP, pigistes, artistes et mannequins au cachet, travailleurs à domicile, concierges, salariés rémunérés à la tâche, au rendement, fixe plus commission :

- dans un premier temps vous devez déterminer la rémunération temps plein de référence de l'établissement (RTPRE). Elle s'obtient par le produit suivant : durée collective mensuelle de l'établissement X SMIC ou éventuellement GMR horaire applicable dans l'établissement,
- puis la comparer à la rémunération mensuelle (RM) versée au salarié :
 - si la RM du salarié est au moins égale à la RTPE, alors le nombre d'heures rémunérées est égal à la durée collective de l'établissement,
 - si la RM du salarié est inférieure à la RTPE le nombre d'heures est égal au rapport suivant : (durée collective mensuelle de l'établissement) x RM du salarié / RTPRE.

- Période d'emploi ne couvrant qu'une partie du mois civil

Pour ces salariés dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures de travail rémunérées lorsque la rémunération correspond à une période d'emploi incomplète au cours du mois (entrée ou sortie), le nombre d'heures reconstitué selon les modalités rappelées ci-dessus est multiplié par le coefficient suivant :

Nb de jours calendaires dans la période d'emploi / 30

Pour les salariés autres que ceux sous convention individuelle en jours ou en heures, il convient au préalable de déterminer la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectué leur activité sur la totalité du mois civil, soit la rémunération équivalent au temps plein.

- Si cette rémunération équivalent temps plein est égale ou supérieure à la rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise, le nombre d'heures mensuel rémunérées est ainsi déterminé :

La durée collective du travail applicable dans l'établissement ou la partie de l'établissement où est employé le salarié calculée sur le mois est réduite selon le rapport nombre jours calendaires correspondant à la période d'emploi par 30.

- Si la rémunération équivalent temps plein est inférieure à la rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise, le nombre d'heures rémunérées au salarié sur le mois est ainsi déterminé :

la durée collective du travail mensuelle de l'établissement, réduite par application du rapport entre la rémunération équivalent au temps plein et cette rémunération de référence est proratisée selon le rapport entre le nombre de jours calendaires correspondant à la période d'emploi par 30.

Calcul de la réduction à compter du 1er octobre 2007

La loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat modifie au titre des

*Document d'information synthétique établi à la date du 27/11/2007
Les services concernés des Urssaf sont à votre disposition pour vérifier
l'application de cette réglementation à votre cas.*

heures effectuées au 1er octobre 2007 les modalités de calcul du coefficient permettant de calculer la réduction de cotisations dite Fillon.

Le décret n°2007-1380 du 24 septembre 2007 précise les modalités d'application de cette nouvelle formule de calcul :

Formule de calcul du coefficient

Le montant de la réduction dite Fillon au titre de chaque salarié est déterminé mensuellement en multipliant la rémunération mensuelle brute incluant le cas échéant la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires par un coefficient.

Les modifications apportées par la loi TEPA du 21 août 2007 concernent la formule de calcul permettant de déterminer ce coefficient.

Le coefficient de calcul de la réduction est désormais déterminé en application du rapport entre le Smic calculé pour un mois sur la base de la durée légale de travail et de la rémunération mensuelle brute du salarié hors rémunération des heures supplémentaires et complémentaires dans la limite, en ce qui concerne la majoration salariale correspondante, des taux de 25% ou de 50% selon le cas, prévus au I de l'article L. 212-5 du code du travail.

Cette nouvelle formule de calcul varie en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- Entreprises de plus de dix-neuf salariés



- Entreprises de dix-neuf salariés au plus



Modalités de décompte de l'effectif

L'article D241-26 du code de la sécurité sociale fixe les modalités de décompte des effectifs de l'entreprise pour l'application du coefficient majoré de la réduction Fillon pour les entreprises de 1 à 19 salariés.

L'effectif est apprécié au 31 décembre tous établissements confondus, de manière lissée, 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.

L'effectif ainsi apprécié détermine le droit au bénéfice du coefficient majoré pour l'année N+1 et pour la durée de celle-ci.

Pour une entreprise qui se crée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Pour la détermination du coefficient de réduction applicable au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions de droit commun, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

A titre transitoire, pour le calcul des cotisations dues au titre des gains et rémunérations versés du 1er juillet au 31

décembre de l'année 2007, l'effectif de l'entreprise est apprécié au 31 décembre de l'année 2006, dans les conditions définies précédemment.

Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés sous contrat le dernier jour de chaque mois, décomptés dans les conditions fixées aux articles L. 620-10 et L. 620-11 du code du travail, y compris les salariés absents.

Smic à prendre en compte

Pour les salariés dont la rémunération contractuelle mensuelle est fixée sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires ou 1607 heures par an, le SMIC à prendre en compte est égal à la valeur de 151,67 fois le SMIC horaire. Cette valeur s'applique aux entreprises ayant une durée collective correspondant à la durée légale, pour les salariés travaillant à temps plein dont la rémunération est calculée sur cette base.

Pour les salariés 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 travail, de 35 heures ou d'une durée annuelle de 1607 heures, la valeur du SMIC est pondérée.

Le SMIC, calculé sur la base de 151,67 heures, est alors corrigé à proportion de la durée du travail, hors heures supplémentaires ou 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.

Ces dispositions ont vocation à s'appliquer aux salariés dont la rémunération contractuelle mensuelle est calculée sur une base inférieure ou supérieure à la durée légale.

Exemple d'un salarié à temps partiel

Soit un salarié rémunéré sur la base de 32 heures hebdomadaires : le SMIC pris en compte est égal à $(151,67 \text{ h} \times 8,44 \text{ euros}) \times 32 \text{ h} / 35 \text{ h}$.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien partiel de la rémunération mensuelle brute du salarié, le montant mensuel du SMIC pris en compte pour le calcul du coefficient est réduit selon le pourcentage de la rémunération demeurée à la charge de l'employeur et soumise à cotisations.

- Entreprises de travail temporaire

Pour les salariés mis à disposition au cours d'un même mois auprès de plusieurs entreprises utilisatrices, le montant de la réduction reste calculé par mission. Le montant global de la réduction mensuelle dont peut bénéficier l'entreprise de travail temporaire au titre d'un salarié mis à disposition est égal à la somme des réductions calculées pour chaque mission.

La réduction afférente à chacune des missions est calculée en fonction de la valeur du SMIC mensuel et non plus en fonction des heures rémunérées.

Rémunération à prendre en compte

La rémunération à prendre en compte pour le calcul de la réduction est la rémunération mensuelle brute constituée des gains et rémunérations tels que définis à l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale, versés au salarié au cours du mois civil, à l'exclusion de la rémunération des heures complémentaires et supplémentaires dans la limite, en ce qui concerne la majoration salariale correspondante, des taux de 25% ou de 50%.

Majoration

Pour les salariés dont le paiement des congés payés est effectué par une caisse de compensation le montant mensuel de la réduction est majoré de 10 %.

Détermination de la réduction pour les entreprises de travail temporaire

Au titre du salarié mis à disposition par une entreprise de travail temporaire au cours du même mois civil auprès de plusieurs entreprises utilisatrices, le montant mensuel de la réduction est égal à la somme des réductions calculées au titre de chaque mission effectuée au cours de ce mois. Les réductions sont déterminées pour chaque mission en multipliant la rémunération brute soumise à cotisations afférente à chacune de ces missions par un coefficient. Ce coefficient est déterminé pour chaque mission, la formule de calcul intégrant la rémunération brute afférente à la mission et le nombre d'heures auquel elle se rapporte. Au cours de la période transitoire, soit du 1er juillet 2003 au 30 juin 2005 inclus, ces réductions sont obtenues en multipliant la rémunération brute afférente à chacune des missions par le coefficient obtenu en appliquant la formule de calcul correspondant à la situation de l'entreprise utilisatrice, selon qu'elle ouvre ou non droit à l'allègement dit Aubry II au 30 juin 2003. L'entreprise utilisatrice qui ouvre droit à l'allègement dit Aubry II au 30 juin 2003 communique à l'entreprise de travail temporaire copie de la déclaration liée au bénéfice de l'allègement dit Aubry II.

Plafonnement

La réduction et ses majorations éventuelles ne peuvent en aucun cas excéder le montant total des cotisations patronales de Sécurité Sociale dues pour le salarié concerné au titre de chaque mois (après déduction préalable des mesures éventuellement cumulables).

Règles relatives au cumul

La réduction ne peut être cumulée, au titre d'un même salarié, avec aucune autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales autre que celles visées ci-après. Elle ne peut non plus être cumulée avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations. Tel est le cas des taux spécifiques aux artistes du spectacle qui ne sont pas cumulables avec la réduction. Par contre, ne sont pas considérés comme taux spécifiques, les taux réduits de cotisations aux assurances vieillesse appliqués aux journalistes professionnels, pigistes et assimilés mentionnés à l'arrêté du 26 mars 1987, aux VRP à cartes multiples, et aux membres des professions médicales mentionnés par l'arrêté du 3 février 1975.

Cumuls autorisés

La réduction peut être cumulée, au titre d'un même salarié, uniquement avec les mesures suivantes :

- la déduction forfaitaire des cotisations patronales au titre des heures supplémentaires effectuées à compter du 1er octobre 2007 (article L. 241-18 du code de la Sécurité sociale),
- la réduction forfaitaire des cotisations dues au titre de l'avantage en nature repas dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants.

Elle pouvait également être cumulée avec les dispositifs suivants :

- l'aide incitative Aubry I pour les périodes d'emploi effectuées jusqu'au 31 mars 2004,
- l'allègement dit « de Robien »,
- l'abattement de 30% accordé en cas de temps partiel mais uniquement pendant la période transitoire allant du 01/07/03 au 30/06/05 et exclusivement pour les employeurs qui, au 30 juin 2003, n'emploient pas de salariés ouvrant droit à l'allègement dit « Aubry 2 ».

Dans ce cas depuis le 1er janvier 2005, le cumul ne peut excéder le montant de la formule suivante :

Rémunération brute mensuelle x 0,26 / 0,6x[1,6x (SMIC horaire x heures rémunérées / rémunération brute mensuelle)-1]

- la réduction forfaitaire des cotisations dues au titre de l'avantage en nature repas dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants.

En cas de cumul avec l'aide incitative Aubry I, le montant mensuel de la réduction était minoré de 54 euros par mois pour un salarié à temps complet. En cas d'activité incomplète sur le mois, la minoration était réduite par le rapport entre le nombre d'heures rémunérées et la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou la partie de l'établissement où est employé le salarié calculée sur le mois.

Le cumul s'opère salarié par salarié et ne peut jamais excéder le montant des cotisations patronales dues par salarié.

Ordre des cumuls

Gains et rémunérations versés du 1er juillet 2003 au 30 juin 2005 : 1. Allègement dit « de Robien » ou aide incitative dite « Aubry I » pour les périodes d'emploi accomplies jusqu'au 31 mars 2004, 2. Abattement de 30 % en cas de temps partiel, 3. Réduction forfaitaire au titre de l'avantage en nature nourriture dans le secteur des HCR, 4. Réduction dite « Fillon ».

Gains et rémunérations versés à compter du 1er juillet 2005 : 1. Réduction forfaitaire au titre de l'avantage en nature nourriture dans les HCR, 2. Réduction dite « Fillon ».

Gains et rémunérations versés à compter du 1er octobre 2007 : 1. Réduction dite Fillon, 2. Déduction forfaitaire des cotisations patronales.

Formalités

La procédure d'application de la réduction est déclarative.

Le contrôle de son calcul est effectué a posteriori par les organismes de recouvrement selon les modalités de droit commun.

L'employeur doit tenir à disposition des organismes du recouvrement un document justificatif du montant des réductions qu'il a appliquées en vue du contrôle du respect des dispositions relatives à la réduction.

Ce document est établi par établissement et par mois civil. Il indique le nombre de salariés ouvrant droit à la réduction et le montant total des réductions appliquées ainsi que, pour chacun de ces salariés :

- son identité,
- sa rémunération mensuelle brute,
- le coefficient issu de la formule de calcul de la réduction dite Fillon, le cas échéant le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires et la rémunération y afférente,
- le montant de réduction appliqué.