



MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTÉ ET DES DROITS DES FEMMES  
MINISTÈRE DES FINANCES ET DES COMPTES PUBLICS

Direction de la sécurité  
sociale  
Sous-direction du  
financement de la  
sécurité sociale  
Bureau 5B

Personne chargée du dossier : Laure Coudurier  
tél. : 01 40 56 61 51  
mél. : [laure.coudurier@sante.gouv.fr](mailto:laure.coudurier@sante.gouv.fr)

La ministre des affaires sociales, de la santé  
et des droits des femmes

Le ministre des finances et des comptes publics

à

Monsieur le directeur de l'Agence centrale  
des organismes de sécurité sociale,

Monsieur le directeur général de la Caisse  
centrale de la mutualité sociale agricole

**CIRCULAIRE N° DSS/SD5B/2015/99 du 1er janvier 2015 relative à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs et de la baisse du taux de cotisations d'allocations familiales**

Date d'application : 1<sup>er</sup> janvier 2015

NOR : AFSS1508233C

Classement thématique : Sécurité sociale : organisation, financement

**Publiée au BO** : oui

**Déposée sur le site circulaire.legifrance.gouv.fr** : oui

**Catégorie** : Interprétation à retenir, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, lorsque l'analyse de la portée juridique des textes législatifs ou réglementaires soulève une difficulté particulière.

**Résumé** : La circulaire détaille les différentes étapes servant au calcul de la réduction générale et à la détermination de l'éligibilité au taux réduit de cotisations d'allocations familiales et présente en annexe les situations particulières afférentes à ces modalités de calcul.

**Mots-clés** : Sécurité sociale – Exonération – Baisse de taux

**Textes de référence** :

Article 2 de la loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014

Article 29 de la loi n° 2014-1655 du 29 décembre 2014 de finances rectificative pour 2014

Décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014 relatif au taux des cotisations d'allocations

familiales et d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale

Décret n° 2014-1688 du 29 décembre 2014 relatif à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions patronales

**Circulaires abrogées :**

- Circulaire N°2003-42 du 7 juillet 2003 relative à l'application de la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale aux entreprises de transport routier de marchandises ;
- Circulaire N° DSS/5B/2003/282 du 12 juin 2003 portant application du titre III de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi ;
- Circulaire N° DSS/5B/2004/522 du 2 novembre 2004 portant application à certains régimes spéciaux de sécurité sociale du titre III de la loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi ;
- « Question – Réponses » du 19 janvier 2004 DSS-SDFSS-Bureau 5B relatif à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale ;
- Circulaire N° DSS/5B/2005/139 du 15 mars 2005 relative aux nouvelles modalités de calcul de la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale prévue aux articles L. 241-13 et L.711-13 du code de la sécurité sociale ;
- Partie 1 et 3 de la circulaire N° DSS/5B/2007/358 du 1er octobre 2007 relative à la mise en œuvre de l'article 1er de la loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat ;
- Circulaire N° DSS/5B/2008/34 du 5 février 2008 portant diffusion d'un « questions-réponses » relatif aux modalités techniques d'application de l'article 1er de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat ;
- Circulaire interministérielle N°DSS/SD5B/SG/SAFSL/SDTPS/2011/34 du 27 janvier 2011 relative à la mise en œuvre de l'annualisation de la réduction générale de cotisations sociales patronales.

**Annexes :**

Annexe 1 – Variation du coefficient maximal de la réduction générale des cotisations et contributions patronales

Annexe 2 – Cas particuliers de contrats de travail

Annexe 3 – Cas des employeurs ayant l'obligation de recourir aux caisses de congés payés

Annexe 4 – Situation des « conducteurs grands routiers ou longue distance » et « conducteurs routiers courte distance » des entreprises de transport routier de marchandises ayant une durée d'équivalence supérieure à la durée légale et rémunérée à un taux majoré

Annexe 5 – Application de la réduction générale pour les salariés relevant des régimes spéciaux des mines, des marins et des clercs et employés de notaire

Annexe 6 – Articulation de la réduction générale avec d'autres dispositifs d'exonération et de taux réduit

**Diffusion :** Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) assurant la diffusion auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) et Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) assurant la diffusion auprès des mutualités sociales agricoles.

Dans le cadre du « pacte de responsabilité et de solidarité » ont été décidés un renforcement de la réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires et la mise en place d'une baisse du taux de cotisation d'allocations familiales pour les employeurs du secteur privé.

En effet, l'article 2 de la loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014 et ses décrets d'application (décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014 relatif au taux des cotisations d'allocations familiales et d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale et n° 2014-1688 du 29 décembre 2014 relatif à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions patronales) ont prévu, au niveau du SMIC, une exonération totale des cotisations patronales dues au titre de la maladie, de la famille, de la vieillesse, des accidents du travail et des maladies professionnelles (dans la limite de 1%) et des contributions dues pour le FNAL (dont le taux varie selon la taille de l'entreprise) et pour la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). Ainsi, quelle que soit la taille de l'entreprise, les rémunérations au niveau du SMIC seront totalement exonérées de ces prélèvements. A cela s'ajoute la baisse de 1,8 point du taux de la cotisation d'allocations familiales qui s'applique aux rémunérations n'excédant pas 1,6 fois le montant annuel du SMIC, pour les salariés entrant dans le champ d'application des allègements généraux.

Pour des raisons d'intelligibilité et dans un souci de simplification qui constitue également un des axes du pacte de responsabilité et de solidarité, la présente circulaire rassemble dans un cadre complet et cohérent, et sans les modifier sur le fond, l'ensemble des éléments de doctrine déjà maîtrisés sur les allègements généraux qui ont été publiés à l'occasion des diverses modifications législatives intervenues précédemment lorsque ces règles sont toujours en vigueur. Ces éléments colligés dans la présente circulaire permettent donc d'abroger 9 circulaires publiées depuis 2003 et référencées au début de la présente circulaire.

La valeur du SMIC et de la rémunération servant à déterminer l'éligibilité au taux réduit de cotisations d'allocations familiales d'une part et la réduction générale des cotisations et contributions patronales d'autre part étant calculées dans les mêmes conditions, les parties 1, 4, 5, 6, 7 et 8 ainsi que les annexes 2 et 4 de la présente circulaire sont communes aux deux dispositifs. Les parties 2 et 3 ainsi que les annexes 1, 3, 5 et 6 sont quant à elles spécifiques à la réduction générale des cotisations et contributions patronales.

## Sommaire

1	Champ d'application de la réduction générale et du taux réduit de cotisations d'allocations familiales.....	1
1.1	Employeurs et salariés concernés .....	1
1.2	Employeurs et salariés exclus du champ d'application de la réduction générale et du taux réduit .....	1
2	Principe du calcul de la réduction générale .....	2
2.1	Cotisations exonérées .....	3
2.2	Calcul annualisé .....	3
2.3	Formule de calcul du coefficient de réduction .....	3
2.4	Majoration du coefficient de réduction.....	3
3	Valeur maximale du coefficient de la réduction générale.....	4
4	Détermination de la rémunération pour le calcul de la réduction générale et pour l'application du taux réduit.....	4
4.1	Rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.....	5
4.2	Déduction forfaitaire spécifique au titre des frais professionnels .....	5
5	Détermination de la valeur du SMIC servant au calcul de la réduction générale et du taux réduit d'allocations familiales .....	6
5.1	Principe général de détermination de la valeur du SMIC à prendre en compte au numérateur de la formule de calcul et éligibilité au taux réduit .....	6
5.2	Evolution du SMIC en cours d'année .....	6
5.3	Détermination du SMIC pour les salariés à temps partiel.....	6
5.4	Détermination du SMIC si la durée collective de l'entreprise est inférieure à la durée légale .....	7
5.5	Prise en compte des heures complémentaires et supplémentaires.....	7
6	Détermination de la valeur du SMIC pour les personnes qui ne sont pas employées sur toute l'année .....	8
6.1	Salarié entrant ou sortant de l'entreprise en cours d'année .....	8
6.2	Salarié absent mais dont le salaire est intégralement maintenu par l'employeur.....	9
6.3	Salarié absent sans maintien ou avec maintien partiel de la rémunération par l'employeur .....	10
7	Modalités d'application de la réduction générale et du taux réduit de cotisations d'allocations familiales .....	11
7.1	L'application mensuelle et les modalités de régularisation .....	11
7.1.1	Une régularisation unique en fin d'année.....	11
7.1.2	Une régularisation progressive .....	12
7.2	Limite de la réduction.....	13
7.3	Rémunération versée le mois suivant l'emploi avec la mention « rappel de salaire »	13
7.4	Entreprises ayant opté pour le rattachement des rémunérations aux périodes d'emploi .....	14
7.5	Anticipation possible de l'impact du versement ponctuel de certains éléments de rémunération pour la réduction générale des cotisations et contributions patronales.....	14
7.6	Conditionnalité liée à la négociation annuelle sur les salaires ou à un accord sur le contrat de génération .....	15
8	Entrée en vigueur.....	15

# **1 CHAMP D'APPLICATION DE LA REDUCTION GENERALE ET DU TAUX REDUIT DE COTISATIONS D'ALLOCATIONS FAMILIALES**

## **1.1 EMPLOYEURS ET SALARIES CONCERNES**

La réduction générale et le taux réduit de cotisations d'allocations familiales s'appliquent, au sein du régime général et du régime des salariés agricoles, en dehors des cas cités au 1.2, aux gains et rémunérations versés aux salariés pour lesquels les employeurs sont soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage, que les salariés soient titulaires d'un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel, à durée déterminée ou indéterminée.

Ces réductions s'appliquent également aux gains et rémunérations des salariés des entreprises qui sont inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat à la date de régularisation annuelle des cotisations prévue à l'article R. 243-10 du code de la sécurité sociale, ainsi que des salariés relevant soit des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, soit des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire.

Les gains et rémunérations des salariés des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaires ouvrent droit à la réduction générale et au taux réduit de cotisations d'allocations familiales si la condition d'affiliation à l'assurance chômage est remplie. L'employeur relevant des autres régimes spéciaux a également la possibilité d'appliquer la réduction générale à ceux de ses salariés qui relèvent du régime général, du régime agricole ou de l'un des trois régimes susmentionnés, au titre desquels il remplit les critères relatifs à l'assurance chômage.

Pour être éligibles à la réduction générale, ces gains et rémunérations doivent être inférieurs au salaire minimum de croissance majoré de 60 %.

Pour être éligibles au taux réduit de cotisations d'allocations familiales, ces gains et rémunérations ne doivent pas excéder le salaire minimum de croissance majoré de 60 %.

Les employeurs bénéficiant pour leurs salariés d'une exonération totale ou partielle de cotisations et contributions patronales et de taux spécifiques d'assiette ou de montants forfaitaires de cotisations, lesquels ne peuvent être cumulés avec les allègements généraux (cf. ci-dessous), peuvent en revanche bénéficier de la réduction du taux de cotisations d'allocations familiales. Dans ce cas, les employeurs appliquent en premier lieu la réduction du taux de cotisations d'allocations familiales.

## **1.2 EMPLOYEURS ET SALARIES EXCLUS DU CHAMP D'APPLICATION DE LA REDUCTION GENERALE ET DU TAUX REDUIT**

Sont exclus du bénéfice de la réduction générale et du taux réduit de cotisations d'allocations familiales :

- l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels, les chambres de commerce et de l'industrie, les chambres des métiers et de l'agriculture, tous leurs salariés statutaires ou non ;
- les particuliers-employeurs.

Cette réduction générale et le taux réduit de cotisations d'allocations familiales ne s'appliquent pas aux gains et rémunérations versés aux salariés pour lesquels les employeurs du régime général et du régime agricole ne sont pas soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage même si ces employeurs choisissent d'adhérer à ce régime.

Ainsi, notamment, la gratification des stagiaires et la rémunération des dirigeants affiliés de plein droit au régime général mais non titulaires d'un contrat de travail ne sont pas éligibles à la réduction générale et au taux réduit de cotisations d'allocations familiales.

Les employeurs dont les salariés relèvent de régimes spéciaux autres que ceux des mines, des marins et des clercs et employés de notaires ne bénéficient pas de la réduction générale ni du taux réduit de cotisations d'allocations familiales (notamment SNCF, RATP, EDF, GDF, Banque de France, Théâtre national de l'Opéra de Paris et Comédie-Française).

La réduction générale de cotisations et contributions patronales est, dans le cas général, non cumulable avec d'autres exonérations ou d'autres dispositifs de réduction du coût du travail. Ainsi, si les employeurs bénéficient pour leurs salariés d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations et contributions patronales, de taux spécifiques d'assiette ou de montants forfaitaires de cotisations, ils ne peuvent pas appliquer pour ces mêmes salariés la réduction générale de cotisations et contributions patronales. L'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale prévoit toutefois, par exception, que la réduction générale est cumulable avec la déduction patronale forfaitaire sur les heures supplémentaires prévue à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale pour les entreprises de moins de 20 salariés. La réduction générale se cumule également avec la baisse du taux de cotisations d'allocations familiales et, par tolérance, avec les dispositifs prévus à l'annexe 6 de la présente circulaire.

**Exemple :** *l'employeur bénéficiant de l'exonération en faveur des zones de revitalisation rurale ne pourra ainsi, à titre d'illustration, cumuler cette exonération avec la réduction générale pour ses mêmes salariés.*

Le taux réduit de cotisations d'allocations familiales est quant à lui, dans le cas général, cumulable avec les dispositifs d'exonération totale ou partielle de cotisations et contributions patronales, de taux spécifiques d'assiette ou de montants forfaitaires de cotisations avec le taux réduit de cotisations d'allocations familiales.

**Exemple :** *un employeur pourra ainsi cumuler à titre d'exemple pour les mêmes salariés le taux réduit de cotisations d'allocations familiales avec le bénéfice de l'exonération en faveur des zones franches urbaines.*

Lorsque les employeurs choisissent de ne pas appliquer une exonération totale ou partielle de cotisations et contributions de sécurité sociale dont ils peuvent bénéficier, ils peuvent alors appliquer la réduction générale. Cette décision est définitive et s'appliquera donc à toutes les rémunérations versées ultérieurement par l'employeur à ce salarié, quel qu'en soit le montant.

L'annexe 6 à la présente circulaire précise l'articulation de la réduction générale avec certains dispositifs particuliers d'exonérations ou de taux réduits.

## **2 PRINCIPE DU CALCUL DE LA REDUCTION GENERALE**

Cette réduction générale accorde une exonération de cotisations et de contributions patronales sur les bas salaires. Son montant est égal au produit de la rémunération par un coefficient de réduction : *rémunération du salarié x coefficient de réduction*.

Ce coefficient est déterminé au moyen d'une formule de calcul qui rapporte la rémunération annuelle du salarié au SMIC annuel augmenté, le cas échéant, des heures supplémentaires et complémentaires. Les modalités de détermination du SMIC varient en fonction de la situation du salarié.

Dans certains cas, le coefficient de réduction peut être corrigé (Point 2.4).

## 2.1 COTISATIONS EXONEREES

La réduction générale des cotisations et contributions patronales s'applique sur :

- les cotisations d'allocations familiales réduites en application des articles L. 241-6-1 et D. 241-3-2 du code de la sécurité sociale ;
- les cotisations maladie, maternité, invalidité et décès ;
- la cotisation vieillesse plafonnée ;
- la cotisation vieillesse déplafonnée ;
- la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP) dans la limite de 1% en application de l'article D. 241-2-4 du code de la sécurité sociale ;
- la contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA) ;
- la contribution au fonds national d'aide au logement (FNAL).

## 2.2 CALCUL ANNUALISE

La réduction est calculée pour chaque salarié sur la rémunération versée par année civile, y compris lorsque la rémunération se rapporte à une période d'emploi antérieure à l'année civile concernée. Une exception existe pour les entreprises en décalage de paie (Point 7.4). Elle est appliquée par anticipation chaque mois et peut faire l'objet d'une régularisation progressive, à chaque exigibilité, ou d'une seule régularisation annuelle, le dernier mois ou le dernier trimestre de l'année.

En cas de cessation du contrat de travail en cours d'année, la régularisation s'opère sur les cotisations dues au titre du dernier mois ou du dernier trimestre d'emploi.

L'exonération s'applique par contrat. Si le contrat à durée déterminée est renouvelé ou transformé en contrat à durée indéterminée, la réduction se calcule sur l'ensemble de la période couverte par lesdits contrats. En cas de poursuite du contrat sur l'année suivante, le calcul est effectué pour la part de la rémunération versée chaque année.

## 2.3 FORMULE DE CALCUL DU COEFFICIENT DE REDUCTION

Le montant de la réduction est obtenu par application d'un coefficient à la rémunération annuelle brute. Ce coefficient, arrondi au dix millième le plus proche, est déterminé selon la formule suivante :

$$\frac{T}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{smic annualisé} + (\text{smic horaire} \times \text{nombre d'heures supplémentaires et complémentaires})}{\text{Rémunération annuelle brute}} - 1)$$

La valeur  $T$  correspond à la somme des taux de cotisations et contributions exonérées dans les conditions fixées au point 2.1.

Ainsi, en 2015, la valeur  $T$  sera de 27,95% pour une entreprise assujettie à un FNAL à 0,1 % et de 28,35 % pour une entreprise assujettie à un FNAL à 0,5% (voir annexe 1).

## 2.4 MAJORATION DU COEFFICIENT DE REDUCTION

Le coefficient de réduction générale peut être majoré pour tenir compte de la situation :

- des salariés intérimaires auxquels l'employeur est tenu de verser des indemnités compensatrices de congés payés en application de l'article L. 1251-19 du code du travail (Annexe 2) ;
- aux salariés des professions dans lesquelles le paiement des congés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés aux caisses de congés payés mentionnées à l'article L. 3141-30 du code du travail (Annexe 3).

### 3 VALEUR MAXIMALE DU COEFFICIENT DE LA REDUCTION GENERALE

La valeur maximale du coefficient de la réduction générale (valeur « T ») correspond à la somme des taux de cotisations et contributions exonérées applicables à la situation de l'employeur et du salarié.

Les employeurs soumis à un taux de contribution au FNAL de 0,1 % appliquent un coefficient maximal  $T$  de 0,2795 en 2015 (voir Annexe 1 pour l'évolution du coefficient). Conformément à l'article L. 834-1 du code de la sécurité sociale, cette contribution de 0,1 % est applicable aux :

- employeurs d'entreprises de moins de 20 salariés ;
- entreprises de la production agricole (employeurs occupés à des activités de culture, d'élevage, de dressage ; entreprises de travaux agricoles ou de travaux forestiers, etc.) et aux sociétés coopératives agricoles, quelque soit leur effectif.

Les employeurs soumis à un FNAL à 0,5 % sont les employeurs d'entreprises d'au moins 20 salariés. Ils appliquent le coefficient maximal  $T$  de 0,2835 en 2015 (voir Annexe 1 pour l'évolution du coefficient). Les entreprises agricoles, hors entreprises de la production agricole et sociétés coopératives agricoles, sont assujetties à la contribution au FNAL à 0,5 % si l'effectif de l'entreprise est égal ou supérieur à 20 salariés.

En cas de changement d'assujettissement à la contribution au titre du FNAL, c'est-à-dire lors du franchissement du seuil d'effectif au 31 décembre, le changement de taux de contribution s'opère au 1<sup>er</sup> janvier. Les modalités de décompte des effectifs sont celles en vigueur pour le calcul, le paiement et le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et sont précisées dans la circulaire DSS/5B n°2010-38 du 1<sup>er</sup> février 2010 relative aux nouvelles modalités de décompte des effectifs.

***Par exemple,** le franchissement de seuil d'effectif qui est constaté au 31 décembre 2014 a un impact sur le taux à prendre en compte dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015.*

La réduction générale appliquée sur la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est imputée dans la limite de 1 %.

La valeur maximale du coefficient de la réduction générale peut être majorée conformément à l'article D. 241-11 du code de la sécurité sociale pour les salariés mentionnés au point 2.4 de la présente circulaire : la valeur du coefficient maximal est alors égale à  $T \times 1,1$  pour les travailleurs temporaires, qui ne sont pas en contrat à durée indéterminée (Point 4.a de l'annexe 2) ; elle est égale à  $T \times 100/90$  pour les salariés relevant de caisses de congés payés (Annexe 3).

La valeur du coefficient maximal correspond à la somme des taux de cotisations et contributions exonérées applicables à la situation de l'employeur et du salarié. Les annexes 1 et 6 précisent la valeur du coefficient maximal dans les cas où les taux de cotisations et de contributions sont inférieurs à ceux du droit commun.

### 4 DETERMINATION DE LA REMUNERATION POUR LE CALCUL DE LA REDUCTION GENERALE ET POUR L'APPLICATION DU TAUX REDUIT

La rémunération du salarié intervient dans le calcul du coefficient ainsi que dans celui de la réduction générale des cotisations et contributions patronales. Elle permet également de déterminer l'éligibilité au taux réduit de cotisations d'allocations familiales.



#### 4.1 REMUNERATION AU SENS DE L'ARTICLE L. 242-1 DU CODE DE LA SECURITE SOCIALE

La rémunération prise en compte est celle soumise aux cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Sont incluses toutes les sommes versées en contrepartie d'un travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, les indemnités, les primes, les avantages en nature ou en argent.

Compte tenu de l'adoption de modalités différentes de prise en compte de ces situations, l'assiette de rémunération intègre la rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage, y compris, depuis le 1er janvier 2015, celle qui est versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007.

Par voie de conséquence, il est également mis fin à la neutralisation des rémunérations des temps de coupure et d'amplitude admise dans la circulaire ministérielle n°DSS/5B/2008/34 du 5 février 2008 ainsi qu'à la neutralisation des rémunérations afférentes aux temps de douche tolérée par lettre ministérielle en date du 24 décembre 2010.

#### 4.2 DEDUCTION FORFAITAIRE SPECIFIQUE AU TITRE DES FRAIS PROFESSIONNELS

Le 3<sup>o</sup> alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale prévoit que « ne peut être opéré sur la rémunération ou le gain des intéressés servant au calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, de déduction au titre de frais professionnels que dans les conditions et limites fixées par arrêté interministériel ».

Pour les professions qui appliquent une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, telle que définie par l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, la rémunération retenue pour le calcul du coefficient, pour le calcul de la réduction générale ainsi que pour le calcul de l'éligibilité au taux réduit de cotisations d'allocations familiales est la rémunération brute après application de la déduction forfaitaire spécifique.

La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels consiste en un abattement de l'assiette des cotisations patronales et salariales et de chômage limité à 7 600 euros par an et par salarié. Elle ne peut se cumuler avec les remboursements au titre des frais professionnels, à l'exception, d'une part, des indemnités versées au titre de remboursements pour frais professionnels pour certaines professions bénéficiant d'une déduction forfaitaire spécifique dont le montant est notoirement inférieur à la réalité des frais professionnels exposés et, d'autre part, de certains cas mentionnés dans la circulaire DSS n°2003-07 du 7 janvier 2003.

Ainsi, dans les cas de cumul d'une déduction forfaitaire pour frais professionnel de 10% et le paiement de sommes versées pour rembourser des frais professionnels dans les conditions fixées par l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié, ces remboursements sont réintégrés dans l'assiette : c'est la rémunération brute après réintégration des indemnités versées au salarié, réduite du montant global de la déduction, qui est retenue.

**Exemple :** Un salarié à temps plein est payé 1 558 € par mois et son employeur bénéficie d'une déduction forfaitaire spécifique au taux de 10%. Le salarié obtient également un remboursement de frais professionnels d'un montant de 100 €. La rémunération prise en compte est alors de 1492,20 € :  $(1\ 558\ € + 100\ €) \times 90\%$ .

## 5 DETERMINATION DE LA VALEUR DU SMIC SERVANT AU CALCUL DE LA REDUCTION GENERALE ET DU TAUX REDUIT D'ALLOCATIONS FAMILIALES

### 5.1 PRINCIPE GENERAL DE DETERMINATION DE LA VALEUR DU SMIC A PRENDRE EN COMPTE AU NUMERATEUR DE LA FORMULE DE CALCUL ET ELIGIBILITE AU TAUX REDUIT

La valeur du SMIC est prise en compte au numérateur de la formule de calcul de la réduction générale et permet de déterminer l'éligibilité au taux réduit de cotisations d'allocations familiales.

Pour un salarié rémunéré à temps plein sur toute l'année dans une entreprise où la durée collective prise en compte est la durée légale de travail effectif de trente-cinq heures hebdomadaires, le montant annuel du SMIC à prendre en compte est égal à 1820 fois le salaire horaire minimum de croissance en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée ou à la somme de douze fractions identiques correspondant au produit du SMIC horaire  $\times 35 \times 52/12$ . A titre de tolérance, lorsque l'employeur rémunère mensuellement ses salariés sur la base de 151,67 heures (et non exactement  $35 \times 52/12$ ), le SMIC annuel pris en compte pour le calcul de la réduction peut être établi sur la base de 12 fois cette valeur.

Dans certaines situations, le SMIC doit être corrigé, notamment pour tenir compte des temps partiel et de la suspension du contrat de travail avec maintien partiel de salaire ou sans maintien de salaire. Cette correction permet également de tenir compte des durées collectives de travail supérieures à la durée légale (Annexe 4).

Après correction éventuelle du SMIC, cette valeur doit être augmentée du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires sans prise en compte des majorations auxquelles elles donnent lieu.

### 5.2 EVOLUTION DU SMIC EN COURS D'ANNEE

Si le SMIC évolue en cours d'année, la valeur annuelle du SMIC à prendre en compte est égale à la somme des valeurs déterminées pour les périodes antérieures et postérieures à l'évolution rapportée à la durée d'application de chacune de ces valeurs au cours de l'année.

**Exemple :** en 2012, la valeur du smic horaire était de 9,22 € de janvier à juin et de 9,40 € de juillet à décembre. Sans réalisation d'heures supplémentaires pour cette année, la valeur au dénominateur est alors égale à 16 944,57 € soit le résultat de la somme de  $9,22 \times (6 \times 35 \times 52/12)$  et de  $9,40 \times (6 \times 35 \times 52/12)$ .

### 5.3 DETERMINATION DU SMIC POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL

Le montant du salaire minimum de croissance est corrigé à proportion de la durée de travail inscrite au contrat de travail au titre de la période où le salarié est présent dans l'entreprise, hors heures supplémentaires et complémentaires, rapportée à celle correspondant à la durée légale du travail.

**Exemple :** un salarié présent toute l'année travaille 30 heures par semaine dans une entreprise où le temps plein est de 35 heures. Le numérateur de la formule est alors calculé de la façon suivante :  $SMIC\ annuel = (SMIC\ horaire \times 1820 \times 30/35)$ .

Lorsque la durée quotidienne de travail du salarié est modifiée en cours d'année (par exemple, passage d'un temps plein à un temps partiel ou inversement, avenant à un contrat de travail pour augmenter la durée du temps partiel), le SMIC annuel est calculé en découpant l'année en fonction de chaque période, sur le même principe que celui appliqué pour l'évolution du SMIC en cours d'année (Point 5.2).

#### 5.4 DETERMINATION DU SMIC SI LA DUREE COLLECTIVE DE L'ENTREPRISE EST INFERIEURE A LA DUREE LEGALE

La prise en compte des durées collectives d'entreprises inférieures à la durée légale repose sur le même principe que la prise en compte du travail à temps partiel. L'employeur se conforme au troisième alinéa du II de l'article D. 241-7 et au point 5.3 de la présente circulaire.

En effet, pour ces salariés, la rémunération contractuelle est fixée sur une base inférieure à la durée légale ce qui nécessite de corriger le SMIC par le rapport de la durée du travail prévue au contrat, hors heures supplémentaires et complémentaires, sur la durée équivalente à la durée légale du travail.

**Exemple :** *un salarié présent toute l'année travaille dans une entreprise où le temps plein est de 34 heures par semaine. Le numérateur de la formule est alors calculé de la façon suivante : SMIC horaire × 1820 × 34/35 = SMIC annuel*

#### 5.5 PRISE EN COMPTE DES HEURES COMPLEMENTAIRES ET SUPPLEMENTAIRES

Une fois le SMIC corrigé pour tenir compte de la quotité de travail, il est augmenté pour prendre en compte les heures complémentaires et supplémentaires. Au numérateur de la formule de calcul, une heure supplémentaire ou complémentaire est comptée pour 1 (et non 1,25 par exemple si sa rémunération était majorée de 25%), sous réserve qu'elle soit rémunérée au moins comme une heure normale.

Sont considérées comme heures supplémentaires pour majorer le SMIC, les heures rémunérées au-delà de la durée légale du travail soit 35 heures par semaine : en effet, si la durée conventionnelle du travail est inférieure à 35 heures par semaine, seules les heures effectuées au-delà de 35 heures sont décomptées comme des heures supplémentaires.

La majoration du SMIC s'applique ainsi aux heures supplémentaires listées à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale :

- aux heures supplémentaires définies à l'article L. 3121-11 du code du travail ;
- aux heures effectuées en application du troisième alinéa de l'article L. 3123-7 du même code ;
- aux heures supplémentaires mentionnées à l'article L. 3122-4 du même code, à l'exception des heures effectuées entre 1 607 heures et la durée annuelle fixée par l'accord lorsqu'elle lui est inférieure.

De ce fait, bien que les entreprises d'au moins 20 salariés n'ont pas droit à la déduction forfaitaire patronale prévue à l'article L. 241-18, ces entreprises peuvent également majorer la valeur du SMIC au numérateur du coefficient à hauteur du nombre d'heures supplémentaires valorisées par le SMIC horaire.

**Par exemple,** *si un salarié d'une entreprise de 25 salariés effectue sur un mois 4 heures supplémentaires, alors le SMIC mensuel au numérateur du coefficient de réduction est majoré de 4 fois le SMIC horaire.*

Il convient de préciser que les heures supplémentaires qui résultent d'une durée collective de travail supérieure à la durée légale ou d'une convention de forfait intégrant déjà un certain nombre d'heures supplémentaires, sont considérées comme des heures supplémentaires « structurelles ». Elles sont prises en compte en cas d'absence du salarié dans les conditions détaillées au point 6.2 de la présente circulaire en cas de maintien total de la rémunération et au point 6.3 en cas de maintien partiel de rémunération.

Sont considérées comme heures complémentaires les heures effectuées par les salariés à temps partiel, c'est-à-dire les heures effectuées au-delà de la durée de travail fixée par le contrat et sans qu'elles puissent avoir pour effet de porter la durée de travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Ces heures complémentaires sont limitées au dixième de la durée de travail fixée par le contrat. Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter jusqu'au tiers de la durée prévue au contrat la limite dans laquelle peuvent être accomplies les heures complémentaires.

Pour un salarié à temps partiel, seules les heures complémentaires mentionnées aux articles L. 3123-17 et L. 3123-18 du code du travail peuvent augmenter le SMIC.

### **Exemple 1 :**

*Un salarié qui n'a aucune absence sur l'année autre que les congés payés est payé sur la base horaire de 1,5 SMIC en 2015. Il effectue 33 heures supplémentaires cumulées sur l'année, dont la rémunération est majorée de 25 %. Il ne perçoit aucun autre élément de rémunération.*

*Le coefficient de réduction applicable à la rémunération tient compte :*

- d'une rémunération de **26 829,92 €** qui correspond à  $(1,5 \times 1\ 820 \times 9,61) + (1,5 \times 33 \times 9,61 \times 1,25)$  ;
- d'un SMIC + heures supplémentaires hors majorations de **17 807,33 €** soit  $(1\ 820 + 33) \times 9,61$ .

Remarque : Le SMIC annuel est égal à 1 820 fois le SMIC horaire. 9,61 € est la valeur du SMIC horaire brut à la date du 01/01/2015.

*Le montant de la réduction générale des cotisations et contributions patronale se calcule ainsi :*

$$\text{Montant de la réduction générale} = 26\ 829,92 \times \frac{T}{0,6} \times (1,6 \times \frac{17\ 807,33}{26\ 829,92} - 1)$$

**Exemple 2 :** un salarié présent toute l'année travaille 30 heures par semaine dans une entreprise où le temps plein est de 35 heures et réalise 20 heures complémentaires dans l'année. Le numérateur de la formule est alors calculé de la façon suivante : SMIC annuel = (SMIC horaire  $\times$  1820  $\times$  30/35) + (SMIC horaire  $\times$  20).

## **6 DETERMINATION DE LA VALEUR DU SMIC POUR LES PERSONNES QUI NE SONT PAS EMPLOYEES SUR TOUTE L'ANNEE**

Pour les personnes qui ne sont pas employées sur toute l'année, la valeur du SMIC servant au calcul de la réduction générale et de l'éligibilité au taux réduit de cotisations d'allocations familiales prend en compte les mois de présence dans l'entreprise, selon les modalités suivantes :

### **6.1 SALARIE ENTRANT OU SORTANT DE L'ENTREPRISE EN COURS D'ANNEE**

Le cinquième alinéa du II de l'article D.241-7 précise les règles applicables, pour :

- les salariés entrant dans le champ de la mensualisation (article L. 3242-1 du code du travail), qui arrivent ou partent en cours d'année ;
- les salariés mentionnés au 2<sup>e</sup> alinéa du III de l'article D.241-7 en contrat de travail temporaire à durée indéterminée n'étant pas dans le champ de la mensualisation et ouvrant droit à une garantie minimale mensuelle au moins égale pour un temps plein à 151,67 fois le SMIC (voir annexe 2).

Dans ces cas, par cohérence avec le calcul de la paie, la valeur du SMIC retenue pour le mois où le salarié entre ou sort de l'entreprise est corrigée du rapport entre la rémunération versée par l'employeur ce mois et celle qui aurait été versée si le salarié n'avait pas été absent, après déduction, pour la détermination de ces deux salaires, des éléments de rémunération dont le montant n'est pas proratisé pour tenir compte de l'absence.

Ne sont donc pas prises en compte dans ce rapport les primes forfaitaires et les diverses indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail (notamment indemnités compensatrices de congés payés et indemnités de fin de contrat).

**Exemple :** un salarié est rémunéré habituellement 2000 € dont 1500 € de rémunération et 500 € de primes fixes. Lorsque le salarié quitte l'entreprise le 15 du mois N, si sa rémunération est de 750 € et si sa prime au titre de ce mois reste fixée à 500 € alors le montant de la prime n'est pas pris en compte dans les rémunérations comparées. Si la durée collective de l'entreprise correspond à la durée légale de travail effectif de trente cinq heures hebdomadaires, le SMIC retenu au titre du mois d'absence est alors égal à  $(35 \times 52/12 \times \text{SMIC horaire}) \times 750/1500$ .

Si l'on tient compte d'un SMIC horaire de 9,61 €, le montant mensuel de la réduction générale est alors égal à  $1\,250 \times \frac{T}{0,6} \times (1,6 \times \frac{35 \times 52/12 \times 9,61 \times 750 / 1500}{1250} - 1)$ .

A titre de précision, pour un salarié à temps partiel qui entre ou sort en cours de période, il conviendra de faire deux proratas. Le premier prorata permet de tenir compte du temps partiel (Point 5.3.) et le second prorata permet de tenir compte de l'entrée ou la sortie en cours de période.

## 6.2 SALARIE ABSENT MAIS DONT LE SALAIRE EST INTEGRALEMENT MAINTENU PAR L'EMPLOYEUR

En cas de suspension du contrat de travail avec paiement intégral de la rémunération du salarié par l'employeur, le quatrième alinéa du II de l'article D. 241-7 prévoit de retenir le SMIC qui aurait été pris en compte si le salarié avait été présent dans l'entreprise.

**Exemple 1 :** un salarié travaillant à temps partiel à 30 heures par semaine est absent 14 heures dans le mois. Sa rémunération brute est maintenue et ne tient pas compte de son absence. Le SMIC reste calculé pour ne tenir compte que du temps partiel (à proportion de la durée de travail inscrite au contrat de travail au titre de la période où il est présent dans l'entreprise, hors heures supplémentaires et complémentaires, rapportée à la durée légale du travail), soit 30/35.

**Exemple 2 :** un salarié travaillant à temps plein à 35 heures par semaine est absent 14 heures dans le mois. Sa rémunération brute est maintenue et ne tient pas compte de son absence. Le SMIC retenu au titre du mois d'absence n'est donc pas corrigé pour tenir compte de son absence.

Lorsque l'horaire collectif de travail prévoit des heures supplémentaires structurelles, la valeur du SMIC corrigée tient compte de ces heures structurelles.

**Exemple 3 :** un salarié travaillant à temps plein à 35 heures par semaine et avec 4 heures supplémentaires structurelles est absent 14 heures dans le mois. Sa rémunération brute est maintenue et ne tient pas compte de son absence. Si les heures supplémentaires structurelles sont rémunérées, le SMIC retenu au titre du mois d'absence en tient compte et n'est pas corrigé pour tenir compte de l'absence du salarié.

### 6.3 SALARIE ABSENT SANS MAINTIEN OU AVEC MAINTIEN PARTIEL DE LA REMUNERATION PAR L'EMPLOYEUR

Le cinquième alinéa du II de l'article D.241-7 précise également les règles applicables en cas d'absence pour :

- les salariés entrant dans le champ de la mensualisation (article L. 3242-1 du code du travail) dont le contrat de travail est suspendu sans maintien ou avec maintien partiel de la rémunération par l'employeur ;
- les salariés n'entrant pas dans le champ de la mensualisation dont le contrat est suspendu avec maintien partiel de la rémunération par l'employeur (voir Annexe 2) ;
- les salariés mentionnés au 2<sup>ème</sup> alinéa du III de l'article D.241-7, en contrat de travail temporaire à durée indéterminée n'entrant pas dans le champ de la mensualisation et ouvrant droit à une garantie minimale mensuelle au moins égale pour un temps plein à 151,67 fois le SMIC (voir Annexe 2).

Dans ces cas, par cohérence avec le calcul de la paie, la valeur du SMIC retenue pour les mois au cours desquels a lieu l'absence et qui est portée au numérateur de la formule est corrigée du rapport entre la rémunération versée par l'employeur ce mois et celle qui aurait été versée si le salarié n'avait pas été absent, après déduction, pour la détermination de ces deux salaires, des éléments de rémunération dont le montant n'est pas proratisé pour tenir compte de l'absence.

Ne sont donc pas prises en compte dans ce rapport entre la rémunération versée et la rémunération qui aurait été versée les primes forfaitaires et les indemnités journalières de sécurité sociale versées par subrogation par l'employeur.

La correction de la valeur du SMIC porté au numérateur intervient le mois durant lequel la rémunération tient compte de l'absence. Ainsi, si l'absence lors du mois N n'est prise en compte que dans la rémunération du mois N+1, alors la correction de la valeur du SMIC se fait au titre du mois N+1. Si l'absence intervenue au cours des mois N et N+1 n'est prise en compte que dans la rémunération de N+2, alors la correction de la valeur du SMIC intervient en N+2. Cette correction peut conduire à une valeur de SMIC mensuelle négative au numérateur. Dans ce cas, et si l'entreprise ne pratique pas la régularisation progressive (point 7.1.2), l'employeur devra faire une régularisation intermédiaire sur les premiers mois de l'année.

**Exemple 1 :** un salarié est rémunéré habituellement 2000 € dont 1500 € de rémunération et 500 € de primes fixes. Ces primes ne sont pas prises en compte dans la rémunération proratisée pour le calcul de la valeur du SMIC. Lorsque le salarié est absent 11 jours ouvrés pour un mois N de 22 jours ouvrés, sa rémunération est de 750 €, sa prime reste fixée à 500 € et il reçoit de l'employeur des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 100 € soit un salaire du mois de 1 350 €. La valeur du SMIC retenue pour le mois N est alors égale à  $(35 \times 52/12 \times \text{SMIC horaire}) \times 850/1500$ .

Lorsque l'horaire collectif de travail prévoit des heures supplémentaires structurelles, la valeur du SMIC corrigée tient compte de ces heures structurelles.

**Exemple 2 :** un salarié dont la durée collective de travail est de 39 heures est rémunéré habituellement 2300 € dont 1800 € de rémunération et 500 € de primes fixes. Ces primes ne sont pas prises en compte dans la rémunération proratisée pour le calcul du SMIC. Lorsque le salarié est absent 11 jours ouvrés pour un mois N de 22 jours ouvrés, sa rémunération est de 900 €, sa prime reste fixée à 500 € et il reçoit de l'employeur des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 100 € soit un salaire du mois de 1 500 €. Ce salarié effectuant 4 heures supplémentaires structurelles par semaine soit 17,33 heures par mois, la valeur du SMIC retenue pour le mois N prise en compte est alors égale à  $((35 \times 52/12) + 17,33 \text{ heures supplémentaires structurelles} \times \text{SMIC horaire}) \times 1000/1800$ .

A titre de précision, pour un salarié à temps partiel qui entre ou sort en cours de période, il conviendra de faire deux proratas. Le premier prorata permet de tenir compte du temps partiel (Point 5.3.) et le second prorata permet de tenir compte de l'absence du salarié.

## 7 MODALITES D'APPLICATION DE LA REDUCTION GENERALE ET DU TAUX REDUIT DE COTISATIONS D'ALLOCATIONS FAMILIALES

### 7.1 L'APPLICATION MENSUELLE ET LES MODALITES DE REGULARISATION

Bien que le montant définitif de la réduction soit calculé annuellement et que le taux réduit de cotisations d'allocations familiales soit également déterminé sur une base annuelle, la réduction générale et le taux réduit de cotisations d'allocations familiales sont appliqués mensuellement par anticipation.

Pour la réduction générale, la formule mensuelle de calcul du coefficient de la réduction générale est alors fonction de paramètres mensuels, soit :

$$\frac{T}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{smic mensuel} + (\text{smic horaire} \times \text{nombre d'heures supplémentaires et complémentaires})}{\text{Rémunération mensuelle brute}} - 1) \times b$$

Pour le taux réduit de cotisations d'allocations familiales, l'employeur applique mensuellement le taux de cotisations d'allocations familiales de 3,45 % si la rémunération mensuelle du salarié au titre du premier mois est inférieure ou égale à 1,6 SMIC ; si cette rémunération est supérieure au seuil de 1,6 SMIC ou s'il anticipe que la rémunération annuelle, compte tenu des rémunérations complémentaires versées ultérieurement, dépassera 1,6 SMIC, il applique le taux de 5,25 %.

Les modalités de calcul mensuel de la réduction et la détermination du taux réduit dépendent du choix opéré par l'employeur en matière de régularisation : cette dernière peut être réalisée en une fois (point 7.1.1), ou progressivement, à chaque échéance (point 7.1.2).

#### 7.1.1 Une régularisation unique en fin d'année

La régularisation peut être effectuée en une seule fois lors du calcul des cotisations déclarées pour le dernier mois ou trimestre de l'année. Pour les contrats qui prennent fin en cours d'année, la régularisation est opérée lors du calcul des cotisations afférentes à la dernière période d'emploi.

Pour le taux réduit de cotisations d'allocations familiales, cette régularisation correspond à la différence entre le montant de cotisations d'allocations familiales calculé annuellement et le montant de cotisations d'allocations familiales calculé par anticipation sur les périodes précédentes de l'année.

Pour la réduction générale, cette régularisation correspond à la différence entre le montant de la réduction calculée selon la formule annuelle et le montant de la réduction appliquée par anticipation sur les périodes précédentes de l'année.

L'employeur devra déclarer le différentiel sur le bordereau récapitulatif de cotisations du dernier mois ou du dernier trimestre de l'année, ou, en cas de fin de contrat, sur le bordereau récapitulatif de la dernière période d'emploi, au moyen d'un code type créé à cet effet dans les cas suivants :

- pour la réduction générale, lorsque le montant cumulé des réductions appliquées pour les mois précédents de l'année est supérieur au montant de la réduction générale calculé sur la base annuelle ;
- pour le taux réduit, lorsque le montant cumulé de cotisations d'allocations familiales appliqué pour les mois précédents de l'année est supérieur ou inférieur au montant de la cotisation d'allocations familiales calculée sur la base annuelle.

A titre de tolérance, lorsque l'écart entre la somme des réductions calculées au cours de l'année et le montant calculé à la fin de l'année pour un salarié est inférieur à 1 euro, la régularisation peut être omise.

### 7.1.2 Une régularisation progressive

Alternativement à la régularisation annuelle, l'employeur peut choisir de mettre en place une régularisation progressive. Dans ce cas, la régularisation est opérée à chaque exigibilité.

En sommant les valeurs du SMIC et de la rémunération de l'ensemble des mois ou des périodes d'emploi écoulés depuis le début de l'année ou le premier jour de l'embauche si elle est postérieure, l'employeur qui applique une régularisation progressive détermine :

- l'éligibilité au taux réduit de cotisations d'allocations familiales et ajuste ce taux de cotisations mensuellement ;
- le coefficient de la réduction générale et ajuste le montant de la réduction.

**Exemple 1** : pour un salarié présent depuis le 1<sup>er</sup> janvier dans l'entreprise, le taux des cotisations d'allocations familiales pour le mois de mars est calculé de la manière suivante : (Rémunération brute de janvier + rémunération brute de février + rémunération brute de mars) / (SMIC janvier + SMIC février + SMIC mars).

Si ce rapport est inférieur ou égal à 1,6 alors le taux de cotisations d'allocations familiales sera de 3,45 % pour le mois de mars.

**Exemple 2** : pour un salarié présent toute l'année, la réduction générale mensuelle est alors déterminée comme suit :

En janvier	Réduction générale = Rémunération brute de janvier $\times$ Coefficient $\times b$ ; Coefficient = $(T / 0,6) \times (1,6 \times \text{SMIC janvier} / \text{rémunération brute janvier} - 1)$
En février	Réduction générale = (Rémunération brute de janvier + rémunération brute de février) $\times$ Coefficient $\times b$ ; Coefficient = $(T / 0,6) \times (1,6 \times \text{SMIC janvier} + \text{SMIC février} / \text{rémunération brute janvier} + \text{rémunération brute février} - 1)$
En mars	Réduction générale = (Rémunération brute de janvier + rémunération brute de février + rémunération brute de mars) $\times$ Coefficient $\times b$ ; Coefficient = $(T / 0,6) \times (1,6 \times \text{SMIC janvier} + \text{SMIC février} + \text{SMIC mars} / \text{rémunération brute janvier} + \text{rémunération brute février} + \text{rémunération brute mars} - 1)$
En avril	Réduction générale = (Rémunération brute de janvier + rémunération brute de février + rémunération brute de mars + rémunération brute d'avril) $\times$ Coefficient $\times b$ ; Coefficient = $(T / 0,6) \times (1,6 \times \text{SMIC janvier} + \text{SMIC février} + \text{SMIC mars} + \text{SMIC avril} / \text{rémunération brute janvier} + \text{rémunération brute février} + \text{rémunération brute mars} + \text{rémunération brute avril} - 1)$



La formule précédente est ensuite complétée chaque mois jusqu'en décembre.

En décembre	$\text{Réduction générale} = (\text{Rémunération brute de janvier à décembre}) \times \text{Coefficient} \times b ;$ $\text{Coefficient} = (T / 0,6) \times (1,6 \times \text{somme des SMIC de janvier à décembre} / \text{somme des rémunérations brutes de janvier à décembre} - 1)$
-------------	---

Le montant de la réduction à verser pour le mois en question est alors égal à la différence entre le montant ainsi déterminé et le montant cumulé de la réduction appliqué sur les mois précédents ou sur les périodes d'emploi précédentes de l'année.

L'employeur devra déclarer le différentiel sur le bordereau récapitulatif de cotisations du dernier mois ou du dernier trimestre de l'année ou de la période d'emploi au moyen d'un code type créé à cet effet dans les cas suivants :

- pour la réduction générale, lorsque le montant cumulé des réductions appliquées pour les mois précédents de l'année est supérieur au montant de la réduction générale calculé sur la base annuelle ;
- pour le taux réduit, lorsque le montant cumulé de cotisations d'allocations familiales appliqué pour les mois précédents de l'année est supérieur ou inférieur au montant de la cotisation d'allocations familiales calculée sur la base annuelle.

A titre de tolérance, lorsque l'écart entre la somme des réductions calculées au cours de l'année et le montant de la réduction calculée à la fin de l'année pour un salarié est inférieur à 1 euro, la régularisation peut être omise.

## 7.2 LIMITE DE LA REDUCTION

Conformément à l'article D. 241-11 du code de la sécurité sociale, le montant total de la réduction générale est limité au montant des cotisations et contributions dues pour l'emploi du salarié au titre des gains et rémunérations versés au cours de l'année, sur la base d'un taux de cotisations d'allocations familiales de 3,45 %.

Par exception, le montant des cotisations et contributions exonérées peut être supérieur au montant des cotisations et contributions dues dans les situations prévues au point 2.4 de la présente circulaire. Le montant maximal de la réduction est alors majoré d'un facteur de 1,1 pour tenir compte des indemnités compensatrices de congés payés versées au salarié intérimaire (voir annexe 2) ou d'un facteur de 100/90 pour tenir compte des indemnités de congés payés et des charges afférentes versées par l'intermédiaire des caisses de compensation des congés payés (voir annexe 3).

## 7.3 REMUNERATION VERSEE LE MOIS SUIVANT L'EMPLOI AVEC LA MENTION « RAPPEL DE SALAIRE »

Lorsque la rémunération d'un mois N est versée le mois suivant en raison d'une erreur dans l'établissement de la paye, et si cette situation est avérée notamment par la mention « rappel de salaire » sur le bulletin de paye, cette régularisation de la rémunération est prise en compte dans le calcul de la réduction générale.

Cette logique s'applique également en cas d'embauche, quand le paiement afférent à une période travaillée antérieure est retardé : une embauche a lieu en cours de mois et la rémunération afférente à ce mois est versée avec celle afférente au mois suivant.

Par ailleurs, si des rappels de salaire font l'objet de versements postérieurs au départ du salaire d'une entreprise, ces montants devront être réintégrés à la rémunération prise en compte pour le calcul de la réduction au titre de l'année à laquelle se rapportent les rappels de salaire.

**Exemple :** une embauche effectuée le 20 janvier dont la rémunération est versée en février, le salarié est alors rémunéré en février 2 800 € dont 700 € afférents au mois de janvier (la mensualisation s'applique à ce salarié dès son entrée dans l'entreprise). La réduction appliquée par anticipation pour les mois de janvier et février est ainsi calculée :

En janvier, le SMIC mensuel est égal à  $(35 \times 52/12 \times \text{SMIC horaire}) \times 700 \text{ €} / 2100 \text{ €}$ .

La réduction est donc égale à la formule suivante :

$$700 \text{ €} \times \frac{T}{0,6} \times (1,6 \times \frac{(35 \times 52/12 \times \text{SMIC horaire}) \times 700 \text{ €} / 2100 \text{ €}}{700 \text{ €}} - 1)$$

$$\text{En février, la réduction est égale à } 2\ 100 \text{ €} \times \frac{T}{0,6} \times (1,6 \times \frac{(35 \times 52/12 \times \text{SMIC horaire})}{2100 \text{ €}} - 1)$$

#### 7.4 ENTREPRISES AYANT OPTÉ POUR LE RATTACHEMENT DES REMUNERATIONS AUX PERIODES D'EMPLOI

A titre dérogatoire, pour les entreprises versant trimestriellement les cotisations et qui ont opté pour le rattachement des rémunérations aux périodes d'emploi y afférentes prévu au II de l'article R. 243-6 du code de la sécurité sociale, l'annualisation s'applique aux périodes d'emploi de l'année civile et non aux rémunérations versées sur l'année. Il en est de même pour les employeurs agricoles qui ont opté pour le rattachement à la période d'emploi, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article R. 741-2 du code rural et de la pêche maritime.

Ainsi, l'employeur qui rémunère début janvier de l'année N son salarié au titre de l'emploi réalisé en décembre de l'année N-1 tiendra compte de cette rémunération dans le calcul de la réduction générale de l'année N-1. Dans ce cas, la réduction générale des cotisations et contributions patronales applicable est celle en vigueur pour l'année N-1.

**Par exemple,** pour calculer la réduction générale des cotisations patronale pour la période d'emploi de janvier à décembre 2015, il est tenu compte des rémunérations versées du 16 janvier 2015 au 15 janvier 2016.

#### 7.5 ANTICIPATION POSSIBLE DE L'IMPACT DU VERSEMENT PONCTUEL DE CERTAINS ELEMENTS DE REMUNERATION POUR LA REDUCTION GENERALE DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS PATRONALES

Une anticipation de l'impact du versement de certains éléments de rémunération sur le montant de la réduction dont bénéficie l'employeur est possible afin de le lisser dans le temps, notamment lorsque l'impact est lié à des éléments versés en fin d'année, comme, par exemple, des primes versées en décembre.

Pour ce faire, l'employeur peut affecter le montant de la réduction générale calculée mensuellement d'un coefficient d'abattement forfaitaire qu'il détermine dans la limite d'un montant maximum de 15%.

**Par exemple,** pour calculer la réduction générale des cotisations patronale pour la période d'emploi de janvier à décembre, l'employeur minore de 10% le montant mensuel de la réduction générale de janvier à novembre. Au mois de décembre, la réduction générale est calculée sans minoration au titre de l'année et fait l'objet d'une régularisation.

## 7.6 CONDITIONNALITE LIEE A LA NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES OU A UN ACCORD SUR LE CONTRAT DE GENERATION

L'alinéa VII de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale prévoit que la réduction générale entre dans le champ d'application du dispositif de conditionnalité. Le montant de la réduction est donc diminué de 10 % lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile son obligation de négociation annuelle sur les salaires. Il est supprimé lorsque l'employeur n'a pas rempli cette obligation pour la troisième année consécutive.

Par ailleurs, dans le cadre du contrat de génération institué par la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 et en application de l'article L. 5121-14 du code du travail, les entreprises employant au moins 300 salariés n'ayant pas négocié un accord « contrat de génération » ou élaboré un plan d'action se voient appliquer une pénalité plafonnée à 1 % des rémunérations ou, lorsqu'il s'agit d'un montant plus élevé, à 10 % du montant de la réduction générale, pour les rémunérations versées au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte.

## 8 ENTREE EN VIGUEUR

Les nouvelles modalités de calcul de la réduction générale des cotisations et contributions patronales et de la réduction du taux de cotisations d'allocations familiales s'appliquent aux rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Toutefois, pour les employeurs agricoles (quel que soit le nombre de salariés) qui ont opté pour le rattachement à la période d'emploi, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article R. 741-2 du code rural et de la pêche maritime, et pour les entreprises d'au plus 9 salariés qui ont opté pour le rattachement des rémunérations aux périodes d'emploi y afférentes, le calcul de la réduction générale des cotisations et contributions patronales et de la réduction du taux de cotisations d'allocations familiales s'applique aux périodes d'emploi de l'année civile.

Ainsi, les rémunérations versées en janvier 2015 et rattachées à la période d'emploi de décembre 2014 ne sont pas concernées par les nouvelles dispositions, les mesures de la présente circulaire s'appliquant aux rémunérations versées au titre de la période d'emploi de 2015.

Pour les ministres et par délégation,

*Signé*

Th. FATOME,  
Directeur de la sécurité sociale

## **Annexe 1 – Variation du coefficient maximal de la réduction générale des cotisations et contributions patronales**

Pour les cas spécifiques décrits dans les présentes annexes, les articles L. 241-13 et D. 241-7 du code de la sécurité sociale définissent la formule de calcul de la réduction générale des cotisations et contributions patronales comme suit :

$\text{Rémunération} \times (T/0,6) \times (1,6 \times (a \times \text{SMIC calculé pour un an} + \text{heures supplémentaires et complémentaires} \times \text{SMIC horaire}) / \text{rémunération annuelle brute} - 1) \times b.$

Pour 2015, la valeur  $T$  correspond à la somme des valeurs suivantes :

- 3,45 % de cotisations d'allocations familiales ;
- 12,8 % de cotisations maladie, maternité, invalidité et décès ;
- 8,5 % de cotisation d'assurance vieillesse plafonnée ;
- 1,8 % de cotisation d'assurance vieillesse déplafonnée ;
- 1 % de cotisation au titre des AT-MP, quelque soit le taux applicable à l'employeur ;
- 0,3 % de contribution de solidarité pour l'autonomie ;
- 0,1% ou 0,5% de contribution FNAL.

En 2015, la valeur  $T$  est de 27,95 % pour les entreprises assujetties à un FNAL à 0,1 %, à savoir les entreprises de moins de 20 salariés ainsi que, quelque soit leur effectif, les entreprises de la production agricole et les sociétés coopératives agricoles.

La valeur  $T$  est de 28,35 % pour les entreprises assujetties à un FNAL à 0,5 %, à savoir les entreprises d'au moins 20 salariés, à l'exception des entreprises de la production agricole et des sociétés coopératives agricoles.

Si l'entreprise est soumise à un taux de cotisation inférieur à 1 % au titre des AT-MP, alors la valeur  $T$  tient compte du taux de cotisation de l'entreprise au titre des AT-MP.

### **1. Evolution en fonction du taux des cotisations d'assurance vieillesse**

Le coefficient  $T$  augmentera ensuite de 0,1 % en 2016 puis de 0,05 % en 2017 pour tenir compte de l'évolution des taux de cotisations d'assurance vieillesse.

Le tableau ci-dessous retrace l'évolution de ce coefficient maximal :

Gains et rémunérations versés par :	en 2015	en 2016	à compter de 2017
les employeurs de moins de 20 salariés soumis à un FNAL à 0,1 %	0,2795	0,2805	0,2810
les employeurs d'au moins 20 salariés soumis à un FNAL à 0,5%.	0,2835	0,2845	0,2850

## 2. Variation en fonction du prélèvement dû au titre du FNAL

L'article L. 241-13 prévoit que « la valeur maximale du coefficient est fixée par décret dans la limite de la somme des taux des cotisations et de la contribution » mentionnées au 2.1 de la présente circulaire.

De fait, si l'employeur bénéficie d'un effet de lissage des seuils en application du VI de l'article 48 de la loi n°2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, alors le coefficient maximal tient compte de ce taux du FNAL.

Les dernières entreprises à entrer dans le dispositif de lissage du seuil sont celles qui ont atteint le seuil de 20 salariés en 2012. Celles-ci sont redevables d'un prélèvement au FNAL de 0,1 % en 2015, 0,2 % en 2016, 0,3 % en 2017, 0,4 % en 2018 et 0,5 % en 2019.

Pour les entreprises bénéficiant d'un effet de lissage du prélèvement au titre du FNAL, le coefficient maximal est indiqué dans le tableau ci-dessous.

Evolution du coefficient en fonction du FNAL	Coefficient en 2015	Coefficient en 2016	Coefficient en 2017
Employeur soumis à un FNAL à 0,2 %	0,2805	0,2815	Aucun employeur à 0,2 %
Employeur soumis à un FNAL à 0,3 %	0,2815	0,2825	0,2830
Employeur soumis à un FNAL à 0,4 %	0,2825	0,2835	0,2840

## Annexe 2 – Cas particuliers de contrats de travail

La présente annexe vise à expliquer les modalités de calcul du SMIC applicables à des contrats de travail particuliers pour déterminer :

- l'éligibilité au taux réduit de cotisations d'allocations familiales ;
- la valeur du SMIC à prendre en compte dans la formule de calcul de la réduction générale des cotisations et contributions patronales.

### 1. Les salariés n'entrant pas dans le champ de la mensualisation (salariés travaillant à domicile, salariés saisonniers, salariés intermittents et salariés temporaires)

Pour les salariés hors du champ de la mensualisation prévue à l'article L. 3242-1 du code du travail, le SMIC annuel est corrigé par un coefficient correspondant à la durée de travail inscrite au contrat de travail du salarié au titre de la période où le salarié est présent dans l'entreprise, hors heures supplémentaires et complémentaires, rapportée à la durée légale du travail (1 820 heures sur l'année)

Dans le cas d'une absence du salarié avec maintien partiel ou sans maintien de la rémunération (point 6.3), ce SMIC corrigé inscrit au numérateur de la formule est affecté du rapport entre deux rémunérations définies à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale :

- la rémunération versée par l'employeur le mois où l'entrée ou la sortie est prise en compte qui correspond à la somme de la rémunération proratisée pour tenir compte de l'absence et des indemnités journalières complémentaires versées par l'employeur ;
- et celle qui aurait été versée si le salarié n'avait pas été absent qui ne tient compte que des éléments de la rémunération pris en compte pour le calcul de la retenue sur salaire liée à cette absence (une prime versée un mois où le salarié a été absent et dont le montant n'est pas réduit pour tenir compte de cette absence est exclue).

### 2. Salariés rémunérés sans durée de travail (à la tâche ou sans horaire)

L'employeur doit au préalable déterminer le nombre de jours de travail auquel se rapporte la rémunération versée, notamment au vu des échéances d'accomplissement des travaux prévues au contrat. Cette durée est convertie en heures sur la base de 7 heures par jour (sauf s'il peut être prouvé qu'un horaire différent est à retenir). Le SMIC ne peut jamais être pris en compte pour une durée supérieure à la durée légale du travail (1820 heures sur l'année, sur une base d'une durée de 7 heures de travail par jour) ou à la durée collective applicable dans l'établissement où est employé le salarié.

**Exemple** : un ouvrier à la tâche est rémunéré 2 400 € à l'occasion d'un travail commandé sur le premier trimestre 2015. Cette période de travail correspond à 63 jours et donc 441 heures de travail (63 x 7). Le SMIC est corrigé de la façon suivante :  $SMIC\ annuel \times (441/1820)$ , soit  $9,61 \times 1820 \times (441/1820) = 4\ 233,60\ €$ .

Lorsque la détermination du nombre d'heures ou de jours de travail n'est pas possible, la valeur annuelle du SMIC correspond au produit du SMIC horaire par la durée légale du travail (1820 heures sur l'année) ou par la durée collective applicable dans l'établissement où est employé le salarié.

**Exemple 1** : un salarié est rémunéré 20 000 € sur l'année dans une entreprise appliquant la durée légale de travail de 35 heures. La durée légale de travail est de 1 820 heures sur l'année. Pour 2015, le SMIC applicable dans le coefficient de réduction générale est le produit du SMIC horaire (9,61 euros en 2015) par la durée légale (1820 heures) soit 17 490,20 €.

**Exemple 2 :** un salarié est rémunéré 14 000 € sur l'année dans une entreprise appliquant la durée légale de travail de 35 heures. La durée légale de travail est de 1 820 heures sur l'année. Pour 2015, le SMIC applicable dans le coefficient de réduction générale est le produit du SMIC horaire (9,61 euros en 2015) par la durée légale (1820 heures) soit 17 490,20 €.

### 3. Salariés soumis à un régime de forfait jours

Le temps plein pour un cadre soumis à un forfait jours est fixé annuellement à 218 jours.

Pour les salariés dont la convention de forfait fixe la durée de travail à 218 jours, le SMIC annuel correspond en 2015 à  $1820 \times 9,61$ . Le SMIC mensuel calculé par anticipation correspond à la durée légale de travail pour un temps plein, soit  $(35 \times 52 / 12) \times 9,61$ .

Pour les salariés dont le forfait prévoit un nombre de jours inférieur à 218, le SMIC annuel est corrigé du rapport entre le nombre de jours travaillés et 218 jours.

**Exemple :** pour un salarié dont le forfait est fixé à 215 jours, le SMIC est corrigé du rapport 215/218. Le SMIC annuel est alors de 17 245,34 € ( $1820 \times 9,61 \times 215 / 218$ ).

En cas de suspension de leur contrat de travail, il est fait application des dispositions applicables aux salariés rémunérés en heures prévues aux points 6.2 et 6.3 de la présente circulaire.

Pour ces salariés, le SMIC ne peut pas être majoré pour tenir compte des rémunérations qui résulteraient du rachat de jours de congés.

### 4. Salarié en contrat de travail temporaire

Une entreprise de travail temporaire peut mettre ses salariés intérimaires à disposition d'une entreprise utilisatrice pour l'exécution d'une mission, en concluant avec eux :

- soit un contrat de travail temporaire dit contrat de mission pour une durée déterminée ;
- soit un contrat de travail à durée indéterminée pour la réalisation de missions successives.

#### 4.1 Pour les salariés intérimaires en contrat de mission

La réduction générale est calculée par mission et non annuellement. En revanche, lorsqu'une mission est renouvelée, la réduction est calculée pour l'ensemble de la période couverte du début de la mission jusqu'à l'échéance du renouvellement. Lorsqu'une mission débute au cours d'une année civile pour se terminer l'année suivante, le calcul est effectué pour la part de la rémunération versée chaque année.

L'indemnité compensatrice de congés payés est due au salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit. Pour cette fraction de congé non prise, le salarié doit recevoir une indemnité compensatrice calculée selon les mêmes règles que l'indemnité de congés payés.

L'indemnité de congés payés est égale soit au 10<sup>e</sup> de la rémunération de la période de référence, soit à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Ainsi, lorsque l'employeur verse directement au salarié intérimaire une indemnité compensatrice de congés payés, le coefficient de réduction est majoré par la valeur *b* égale, en l'espèce, à 1,1 conformément au point 3 de la présente circulaire.

Le coefficient de réduction majoré se calcule alors de la manière suivante :  $(T / 0,6) \times (1,6 \times 1 \times \text{SMIC} / \text{rémunération brute} - 1) \times 1,1$ .

Conformément à l'article D. 241-11 du code de la sécurité sociale, la valeur maximale du coefficient de la réduction générale est alors égale à  $T \times 1,1$ .

#### **4.2 Pour les salariés intérimaires titulaires d'un contrat à durée indéterminée**

Ces salariés ouvrant droit à une garantie minimale de rémunération (GMR) au moins égale à 151,67 fois le montant horaire du SMIC en application des dispositions d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel étendu, la valeur annuelle du SMIC prise en compte pour le calcul du coefficient est égal à 1820 fois le SMIC horaire.

Ce SMIC ne varie pas si les intérimaires sous CDI sont rémunérés certains mois de l'année en fonction du nombre d'heures réellement effectuées au titre des missions et d'autres mois sur la base de la GMR.

Le SMIC peut être corrigé dans les conditions prévues aux points 6.1, 6.2 et 6.3 pour tenir compte de l'entrée ou de la sortie du salarié en cours d'année et de son absence.



### **Annexe 3 – Cas des employeurs ayant l'obligation de recourir aux caisses de congés payés**

Certains employeurs ont l'obligation de s'affilier à une caisse de congés payés pour leurs salariés conformément aux dispositions de l'article L. 3141-30 du code du travail parce que le paiement des congés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs.

Dans ce cas, en appliquant les dispositions de droit commun, l'employeur ne verse pas directement la rémunération de ces congés au salarié et ne peut pas en tenir compte dans la rémunération servant au calcul de la réduction générale. L'assiette servant au calcul de la réduction générale n'intègre donc pas les cotisations et contributions versées à la caisse de compensation au titre des congés payés pour les entreprises concernées par cette obligation (dans les secteurs du BTP, de la manutention des ports, des spectacles, des travailleurs intermittents des transports).

Pour garantir le même montant de réduction générale de cotisations et contributions patronales quelles que soient les modalités de versement des indemnités de congés payés, soit un versement direct par l'employeur soit un versement via la caisse des congés payés, le IV de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale prévoit de corriger le coefficient de réduction pour tenir compte de cette disparité.

L'article D. 241-10 du code de la sécurité sociale prévoit que le coefficient de réduction est corrigé par la valeur *b* égale, en l'espèce, à 100 / 90.

Cette disposition concerne les employeurs affiliés obligatoirement à une caisse de congés payés pour les salariés entrant dans le champ d'application de :

- la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport ;
- la convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles ;
- la convention collective nationale de la manutention portuaire ;
- des conventions collectives nationales étendues du bâtiment et des travaux publics.

Dans ces cas, la réduction générale se calcule ainsi :

*Montant de la réduction = rémunération du salarié × (T/06) × (1,6 × SMIC / rémunération brute – 1) × 100/90.*

Conformément à l'article D. 241-11 du code de la sécurité sociale, la valeur maximale du coefficient de la réduction générale est alors égale à  $T \times 100 / 90$ .

Pour mémoire, la réduction prévue au présent article n'est pas applicable aux cotisations dues par ces caisses au titre de ces indemnités.

## Annexe 4 – Situation des « conducteurs grands routiers ou longue distance » et « conducteurs routiers courte distance » des entreprises de transport routier de marchandises ayant une durée d'équivalence supérieure à la durée légale et rémunérée à un taux majoré

### 1. Principe de calcul de la réduction générale et de l'éligibilité au taux réduit de cotisations d'allocations familiales

Lorsque le salarié est soumis à un régime d'heures d'équivalences payées à un taux majoré en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010, l'article D. 241-10 du code de la sécurité sociale prévoit que le rapport « SMIC sur rémunération » est corrigé du rapport 45/35 pour les conducteurs routiers longue distance et du rapport 40/35 pour les conducteurs routiers courte distance.

Cette correction s'applique pour la réduction générale des cotisations et contributions patronales à la valeur du SMIC figurant au numérateur avant la prise en compte des heures supplémentaires et complémentaires. Elle s'applique également au SMIC servant à déterminer l'éligibilité au taux réduit de cotisations d'allocations familiales.

La valeur  $T$  et la rémunération annuelle brute sont déterminées selon les modalités prévues dans la présente circulaire. La rémunération servant au calcul de la réduction générale et du coefficient de réduction intègre la totalité de la rémunération des heures d'équivalence. En effet, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, et suite aux dispositions conduisant à traiter cette situation sous une autre forme, l'employeur ne peut plus neutraliser dans la rémunération du salarié le montant de la majoration des heures d'équivalence.

Le coefficient de réduction est ainsi calculé :

- pour les conducteurs routiers longue distance dont la durée d'équivalence est de 43 heures hebdomadaires :

$(T/0,6) \times (1,6 \times ((45/35 \times \text{SMIC calculé pour un an}) + (\text{heures supplémentaires et complémentaires} \times \text{SMIC horaire})) / \text{rémunération annuelle brute} - 1) ;$

- pour les conducteurs routiers courte distance dont la durée d'équivalence est de 39 heures hebdomadaires :

$(T/0,6) \times (1,6 \times ((40/35 \times \text{SMIC calculé pour un an}) + (\text{heures supplémentaires et complémentaires} \times \text{SMIC horaire})) / \text{rémunération annuelle brute} - 1).$

Si le rapport entre la durée de travail inscrite au contrat du salarié ou à son avenant et la durée légale (45/35 ou 40/35) évolue en cours d'année, la valeur annuelle du coefficient est égale à la somme des valeurs déterminées pour les périodes antérieures et postérieures à l'évolution.

**Exemple :** un conducteur routier passe d'une durée d'équivalence hebdomadaire de 39 heures à une durée de 43 heures en avril. Le SMIC annuel correspond à la somme de 3 SMIC majorés de 40/35 au titre de janvier à mars et de 9 SMIC majorés de 45/35 au titre d'avril à décembre.

### 2. Ajustement du rapport de correction « a »

Quand la rémunération versée, hors heures supplémentaires, n'est pas établie sur la base de la durée équivalente à la durée légale, la valeur  $a$  correspondant à 45/35 ou à 40/35 est ajustée dans la même proportion.

Cet ajustement permet de tenir compte de la situation des salariés en équivalence qui n'effectuent pas la totalité de l'équivalence sans pour autant pouvoir être qualifiés de salariés à temps partiel.

Le tableau ci-dessous précise la valeur a en fonction de la durée d'équivalence :

Durée d'équivalence	35 h	36 h	37 h	38 h	39 h	40 h	41 h	42 h	43 h
Valeur « a »	-	36,25/ 35	37,5/ 35	38,75/ 35	40/35	41,25/ 35	42,5/35	43,75/ 35	45/35

**Exemple :** un conducteur routier longue distance dont la durée d'équivalence est de 43 heures hebdomadaires est rémunéré pour un mois donné à hauteur de 41 heures de travail effectif, le SMIC est corrigé du rapport 42,5/35 (41 heures + 1,5 heure de conversion pour les 6 heures d'équivalence rémunérées à un taux majoré de 25 %).

Il est admis en outre que cet ajustement du rapport a s'applique également pour les conducteurs routiers « longue distance » s'agissant des heures d'amplitude, d'attente et de coupure qui font l'objet, en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010, d'un complément de rémunération au-delà du temps de service et ne constituant pas du temps de travail effectif. Dans ce cas, le numérateur du rapport a est majoré de la rémunération de ces temps convertis en heures.

**Exemple :** un conducteur « longue distance » dont la durée d'équivalence est de 43 heures hebdomadaires est rémunéré pour 45 heures de travail effectif (43 heures + 2 heures de conversion pour les 8 heures d'équivalence rémunérées à un taux majoré de 25%) et 4 heures de temps de coupure rémunérées chacune à 50 % d'une heure de travail, le SMIC est corrigé du rapport 47/35 (45 + 2 heures de conversion pour les 4 heures de pause rémunérées à 50 %).

### 3. Prise en compte du paiement des congés versés par une caisse de congés payés

Pour les salariés conducteur routier « longue distance » et « courte distance », l'employeur peut être soumis à une obligation d'affiliation à une caisse de congés payés. Dans ce cas, l'employeur ne verse pas directement au salarié la rémunération des congés payés. Pour tenir compte de cette situation, le coefficient est alors majoré de 100/90 conformément à l'annexe 3 de la présente circulaire. La valeur maximale du coefficient de la réduction générale est égale à  $T \times 100 / 90$ .

Pour un conducteur routier « longue distance », le coefficient de réduction est ainsi calculé :  
 $(T/0,6) \times (1,6 \times (45/35 \times \text{SMIC calculé pour un an} + \text{heures supplémentaires et complémentaires} \times \text{SMIC horaire}) / \text{rémunération annuelle brute} - 1) \times 100/90$ .

Pour un conducteur routier « courte distance », le coefficient de réduction est ainsi calculé :  
 $(T/0,6) \times (1,6 \times (40/35 \times \text{SMIC calculé pour un an} + \text{heures supplémentaires et complémentaires} \times \text{SMIC horaire}) / \text{rémunération annuelle brute} - 1) \times 100/90$ .

### 4. Cas particulier du personnel roulant « voyageurs »

A son article 17, l'annexe « I : Ouvriers - Accord du 16 juin 1961 » de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 prévoit pour le personnel roulant « voyageurs » une indemnisation des coupures et de l'amplitude au-delà de 12 heures.

Conformément à ce qui est prévu pour les conducteurs routiers « longue distance », il est admis que la valeur du SMIC servant au calcul de la réduction générale et à la détermination de l'éligibilité au taux réduit de cotisations d'allocations familiales peut être majorée pour tenir compte des temps de coupures rémunérés et des temps au-delà de l'amplitude de 12 heures, qui ne constituent pas du temps de travail effectif. Pour ce faire, la rémunération de ces temps est convertie en heures.

**Exemple :** un salarié roulant « voyageur » dont la durée de travail effectif est de 35 heures hebdomadaires. Il bénéficie de 4 heures de temps de coupure rémunérées chacune à 50 % d'une heure de travail et effectue 3 heures supplémentaires, le SMIC est alors majoré de 2 heures de temps de coupures (4 heures à 50 %) et de 3 heures supplémentaires.

## **Annexe 5 – Application de la réduction générale pour les salariés relevant des régimes spéciaux des mines, des marins et des clercs et employés de notaire**

Les employeurs qui occupent des salariés relevant des régimes spéciaux des mines, des clercs et employés de notaire et des marins au titre desquels ils sont soumis à l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi peuvent ouvrir droit à la réduction générale des cotisations et contributions patronales ainsi qu'à la réduction du taux de cotisations d'allocations familiales.

La réduction générale étant applicable aux cotisations et contributions dues au régime spécial ainsi qu'à celles dues au régime général, le montant de la réduction est obtenu par deux calculs : un calcul correspondant au rapport de la rémunération annuelle brute et d'un coefficient calculé au titre du régime spécial et un calcul correspondant au rapport de la rémunération annuelle brute et d'un coefficient calculé au titre du régime général. Le montant de la réduction est donc ventilé entre les cotisations dues aux différents régimes.

La formule de calcul est la même que pour le régime général, seul le paramètre *T* étant modifié. Le SMIC et la rémunération sont donc déterminés dans les conditions fixées par la présente circulaire.

Ce coefficient, arrondi à 4 décimales au dix millième le plus proche, est déterminé selon la formule suivante :

$$\frac{T}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{smic annualisé} + (\text{smic horaire} \times \text{nombre d'heures supplémentaires et complémentaires})}{\text{Rémunération annuelle brute}} - 1)$$

### **1. Employeurs occupant des salariés affiliés partiellement au régime spécial de sécurité sociale des mines**

La réduction est applicable aux cotisations patronales dues sur les rémunérations versées aux salariés et recouvrées selon les cas soit par les organismes de recouvrement soit par la caisse des dépôts et consignation pour le compte du régime spécial.

Pour les employeurs redevables du FNAL à 0,10%, le montant de la réduction est calculé dans chaque régime sur la base du coefficient *T* précisé dans le tableau ci-dessous :

Cotisations et contributions dues dans le champ du régime spécial	Cotisations dues dans le champ du régime général
Assurance vieillesse et invalidité, accidents du travail maladies professionnelles, FNAL et CSA :  0,1075	Assurance maladie, maternité et allocations familiales :  0,1625
Assurance maladie, maternité, congé de paternité et décès, accidents du travail maladies professionnelles, FNAL et CSA :  0,1335	Assurance vieillesse, invalidité et allocations familiales :  2015 : 0,1375 2016 : 0,1385 A compter de 2017 : 0,1390

Assurance vieillesse, invalidité et assurance maladie, maternité, congé de paternité et décès, accidents du travail maladies professionnelles, FNAL et CSA :  0,2270	Allocations familiales :  0,0345
--	--

Pour les employeurs redevables du FNAL à 0,50 %, le montant de la réduction est calculé dans chaque régime sur la base du coefficient T précisé dans le tableau ci-dessous :

Cotisations et contributions dues dans le champ du régime spécial	Cotisations dans le champ du régime général
Assurance vieillesse et invalidité, accidents du travail maladies professionnelles, FNAL et CSA :  0,1115	Assurance maladie, maternité et allocations familiales :  0,1625
Assurance maladie, maternité, congé de paternité et décès, accidents du travail maladies professionnelles, FNAL et CSA :  0,1375	Assurance vieillesse, invalidité et allocations familiales :  2015 : 0,1375 2016 : 0,1385 A compter de 2017 : 0,1390
Assurance vieillesse, invalidité et assurance maladie, maternité, congé de paternité et décès, accidents du travail maladies professionnelles, FNAL et CSA :  0,2310	Allocations familiales :  0,0345

## 2. Employeurs occupant des salariés relevant du régime spécial des clercs et employés de notaire

Pour les salariés affiliés au régime spécial de sécurité sociale des clercs et employés de notaire, la réduction générale s'applique aux cotisations et contribution à la charge de l'employeur qui sont dues :

- Au titre des assurances maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, réversion et de la CSA à la CRPCEN ;
- Au titre des allocations familiales, de la cotisation AT/MP et de la contribution FNAL, à l'organisme de recouvrement du régime général.

	Assurances maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse et réversion et CSA	Allocations familiales, FNAL et cotisation au titre des AT-MP
Employeurs redevables du FNAL à 0,10 %	2015 : 0,2420 2016 : 0,2430 A compter de 2017 : 0,2435	0,0375

Employeurs redevables du FNAL à 0,50 %	2015 : 0,2425 2016 : 0,2435 A compter de 2017 : 0,2440	0,0410
--	---	--------

### 3. Employeurs occupant des salariés relevant du régime spécial des marins

Pour les salariés relevant du régime spécial des marins, la réduction générale s'applique séparément pour les cotisations et les contributions à la charge de l'employeur qui sont dues :

- à l'ENIM, au titre des assurances maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles et de la CSA ;
- à la CMAF, au titre des allocations familiales et de la contribution au FNAL.

**Exemple 1** : la réduction générale pour la cotisation d'allocations familiales et la contribution au FNAL dues à la CMAF est calculée ainsi pour les marins pêcheurs :

- **Pêche artisanale** (pas de FNAL appelé)

$0,0345/0,6 \times [(1,6 \times 1\ 820 \text{ fois le montant du SMIC / salaire forfaitaire annuel}) - 1]$

- **Pêche industrielle** (système déclaratif)

Employeurs redevables du FNAL à 0,10%

$0,0355/0,6 \times [(1,6 \times 1\ 820 \text{ fois le montant du SMIC / salaire forfaitaire annuel}) - 1]$

Employeurs redevables du FNAL à 0,50%

$0,0395/0,6 \times [(1,6 \times 1\ 820 \text{ fois le montant du SMIC / salaire forfaitaire annuel}) - 1]$

**Exemple 2** : la réduction générale pour la cotisation d'allocations familiales et la contribution au FNAL dues à la CMAF est calculée ainsi pour les marins du commerce :

- Employeurs redevables du FNAL à 0,10%

$0,0355/0,6 \times [(1,6 \times 1\ 820 \text{ fois le montant du SMIC / rémunération brute annuelle}) - 1]$

- Employeurs redevables du FNAL à 0,50%

$0,0395/0,6 \times [(1,6 \times 1\ 820 \text{ fois le montant du SMIC / rémunération brute annuelle}) - 1]$

Pour mémoire, il résulte du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 que la CMAF est dissoute à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

De fait, pour les salariés relevant du régime spécial des marins, la réduction générale s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 en une seule fois sur les cotisations et les contributions patronales qui sont dues à l'ENIM (au titre des assurances maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, famille, accidents du travail et maladies professionnelles, de la CSA et du FNAL).

## **Annexe 6 – Articulation de la réduction générale avec d'autres dispositifs d'exonération et de taux réduit**

### **1. Principe**

La réduction générale n'est cumulable avec aucune autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales, à l'exception du taux réduit de cotisations d'allocations familiales et de la déduction forfaitaire patronale applicable au titre des heures supplémentaires.

Une tolérance de cumul est accordée à certaines professions pour tenir compte de leurs spécificités.

### **2. Tolérance de cumul de la réduction générale avec certains taux réduit**

#### **a. Les journalistes professionnels, pigistes et assimilés**

Les employeurs bénéficient de la réduction du taux d'allocations familiales sur les gains et rémunérations perçues par les journalistes professionnels, pigistes et assimilés mentionnés à l'arrêté du 26 mars 1987.

Ces employeurs bénéficient également d'un abattement de 20 % du taux des cotisations sociales du régime général versées dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

A titre dérogatoire, les employeurs de journalistes professionnels et assimilés peuvent appliquer la réduction générale des cotisations et contributions patronales.

La valeur  $T$  correspond à la somme des taux de cotisations et contributions exonérées dues au niveau du SMIC, soit en 2015 :

- cotisation d'assurance maladie : 12,8 points ;
- cotisation d'allocations familiales : 2,76 points (5,25 points - 1,8 point - 20 %) ;
- cotisation vieillesse plafonnée : 6,8 points (8,5 points - 20 %) ;
- cotisation vieillesse déplafonnée : 1,44 point (1,8 point - 20 %) ;
- contribution solidarité pour l'autonomie : 0,3 point ;
- cotisation AT-MP : 0,8 point (1 point - 20 %) ;
- contribution au FNAL pour les entreprises d'au moins 20 salariés : 0,5 point ;
- contribution au FNAL pour les entreprises de moins de 20 salariés : 0,1 point.

En 2015,  $T$  est égal à **0,250** pour les employeurs de moins de 20 salariés, et à **0,254** pour les employeurs d'au moins 20 salariés.

#### **b. Les voyageurs représentants placiers à cartes multiples**

Comme pour les journalistes, les employeurs des voyageurs représentants placiers à cartes multiples bénéficient d'un taux réduit d'assurance vieillesse qui n'est pas considéré comme un taux spécifique de cotisations patronales car il s'agit d'une correction pour tenir compte de la pluralité des employeurs dans cette profession.

C'est pourquoi, à titre dérogatoire, les employeurs de voyageurs représentants placiers à cartes multiples peuvent appliquer la réduction générale des cotisations et contributions patronales.



La valeur  $T$  correspond à la somme des taux de cotisations et contributions exonérées dues au niveau du SMIC, soit en 2015 :

- cotisation d'assurance maladie : 12,8 points ;
- cotisation d'allocations familiales : 3,45 points ;
- cotisation vieillesse plafonnée : 6,75 points ;
- cotisation vieillesse déplafonnée : 1,8 point ;
- contribution solidarité pour l'autonomie : 0,3 point ;
- cotisation AT-MP : 1 point ;
- contribution au FNAL pour les entreprises d'au moins 20 salariés : 0,5 point ;
- contribution au FNAL pour les entreprises de moins de 20 salariés : 0,1 point.

En 2015,  $T$  est égal à **0,2620** pour les employeurs de moins de 20 salariés, et à **0,2660** pour les employeurs d'au moins 20 salariés.

### **c. Les professions médicales mentionnées par l'arrêté du 3 février 1975**

De même, un taux réduit de cotisations a été fixé pour les membres des professions médicales exerçant à temps partiel une activité rémunérée pour le compte de plusieurs employeurs. Ce taux réduit est également applicable aux seules cotisations plafonnées, c'est-à-dire les cotisations d'assurance vieillesse.

C'est pourquoi, à titre dérogatoire, les employeurs de membres de professions médicales à temps partiel peuvent appliquer la réduction générale des cotisations et contributions patronales.

La valeur  $T$  correspond à la somme des taux de cotisations et contributions exonérées dues au niveau du SMIC, soit en 2015 :

- cotisation d'assurance maladie : 12,8 points ;
- cotisation d'allocations familiales : 3,45 points ;
- cotisation vieillesse plafonnée : 5,95 points ;
- cotisation vieillesse déplafonnée : 1,8 point ;
- contribution solidarité pour l'autonomie : 0,3 point ;
- cotisation AT-MP : 1 point ;
- contribution au FNAL pour les entreprises d'au moins 20 salariés : 0,5 point ;
- contribution au FNAL pour les entreprises de moins de 20 salariés : 0,1 point.

En 2015,  $T$  est égal à **0,2540** pour les employeurs de moins de 20 salariés, et à **0,2580** pour les employeurs d'au moins 20 salariés.

### **d. Articulation de la réduction générale avec l'exonération prévue au III de l'article L. 241-10 pour les activités d'aide à domicile auprès d'un public fragile**

La situation des employés des structures d'aides à domicile qui peuvent être amenés à intervenir successivement, au cours d'un même mois ou d'une même journée, auprès d'un public fragile et d'un public non fragile nécessite d'articuler les exonérations relatives aux services à la personne et la réduction générale des cotisations et contributions patronales. En effet, dès lors que les rémunérations des heures effectuées auprès de publics dits non fragiles ne bénéficient pas de l'exonération prévue à l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale, ces rémunérations sont éligibles à la réduction générale.

Il est possible de bénéficier, pour un même salarié, de l'exonération prévue à l'article L. 241-10 avec la réduction générale prévue à l'article L. 241-13 lorsque celui-ci intervient alternativement auprès d'un public fragile et auprès d'un autre public.

S'agissant des rémunérations versées au titre du temps passé en réunions, formations et congés, elles sont réparties chaque mois entre les deux activités au prorata de leur part respective.

L'articulation des deux mesures d'exonération implique que soient précisées dans un document qui sera mis à la disposition des inspecteurs du recouvrement, pour chaque prestation d'aide à domicile effectuée par le salarié au cours du mois civil, l'identité et la qualité de la personne auprès de laquelle elle a été exercée, la nature et la date du service rendu ainsi que ses heures de début et de fin.

En outre, les associations et entreprises concernées devront tenir à la disposition des organismes de recouvrement tous les documents de nature à justifier salarié par salarié les décomptes d'heures permettant le calcul des exonérations, ainsi que, en particulier, les documents visés au 2° de l'article D. 241-5-25 du code de la sécurité sociale.

### Calcul des exonérations

*Le calcul présenté ci-après concerne un salarié travaillant auprès de publics fragile et non fragile. Il n'y a aucun mois au cours duquel le salarié effectue plus de 65h SMIC auprès de personnes non dépendantes de plus de 70 ans.*

On désigne par :

- A : les heures effectuées auprès d'un public fragile sur l'année
- B : les heures passées auprès d'un autre public sur l'année
- W : la rémunération annuelle brute (soit la rémunération de l'ensemble des heures publics fragile et non fragile et des heures consacrées à la formation, réunion, congés, primes...)

#### 1/ Calcul de l'exonération « publics fragiles » :

Calcul de l'exonération prévue à l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale :

L'assiette annuelle de l'exonération correspond à  $W \times \frac{A}{A+B}$

*L'exonération des cotisations patronales porte sur les cotisations maladie (12,8 points), vieillesse (10,3 points en 2015) et famille (en 2015, la cotisation est de 3,45 points pour les rémunérations jusqu'à 1,6 SMIC et 5,25 points pour les rémunérations supérieures).*

*Pour 2015, l'exonération des cotisations patronales est de :*

- 26,55 points pour les rémunérations jusqu'à 1,6 SMIC (Exonération mensuelle = 0,2655 × assiette mensuelle) ;
- 28,35 points pour les rémunérations au-delà de ce seuil (Exonération mensuelle = 0,2835 × assiette mensuelle).

#### 2/ Calcul de l'exonération « réduction générale des cotisations et des contributions patronales prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale » :

L'assiette annuelle de l'exonération correspond à  $W \times \frac{B}{A+B}$

*Le SMIC annuel, hors heures supplémentaires et complémentaires, et la rémunération annuelle sont calculés dans les mêmes conditions que l'assiette annuelle, c'est-à-dire en appliquant au SMIC annuel et à la rémunération annuelle la pondération  $\frac{B}{A+B}$ .*

$$\text{Le coefficient de réduction} = \left( \frac{T}{0,6} \right) \times \left( 1,6 \times \frac{\text{SMIC annuel} \times B / (A+B)}{\text{rémunération annuelle} \times B / (A+B)} - 1 \right)$$

Le calcul du montant annuel de la réduction générale correspond au rapport de l'assiette annuelle (W) et du coefficient de réduction.