

R.11-67

Circulaire n° 2003-044

DIRECTEUR DELEGUE CHARGE DES POLITIQUES SOCIALES
DIRECTION DE LA PROTECTION SOCIALE
SOUS-DIRECTION "STATUTS DES PERSONNES,
RECOUVREMENT ET PRESTATIONS"

Département Relations avec les Entreprises Agricoles

Bagnole, le 4 août 2003

CG

Objet : Réduction dégressive sur les bas et moyens salaires
Abrogation de l'allégement « Aubry II » et de la réduction « bas salaires »

Madame, Monsieur le Président,
Madame, Monsieur le Directeur,

La loi **n°2003-47 du 17 janvier 2003** relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi instaure une nouvelle réduction de cotisations patronales sur les bas et moyens salaires. Cette nouvelle réduction est appelée à remplacer, tout à la fois, l'allégement lié à la réduction du temps de travail ainsi que la réduction dégressive sur les bas salaires.

Le **décret n°2003-487 du 11 juin 2003** précise les règles de calcul et la montée en charge progressive de la nouvelle réduction à compter du 1^{er} juillet 2003.

La circulaire jointe en annexe a pour objectif d'explicitier l'ensemble des règles de mise en œuvre de ce nouveau dispositif général de réduction des cotisations sociales.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Président, Madame, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

**Le Directeur Délégué chargé
des Politiques Sociales,**

Vincent LIDSKY

P.J.-

H:\Sophie\Ressources Humaines\généralités RH\allegement fillon\CirculaireMSAfillon.doc

FICHE DOCUMENTAIRE

CIRCULAIRE N° 2003-044

**Classement :
R.11-67**

DATE : 04/08/03

EMETTEUR :

**DIRECTEUR DELEGUE CHARGE DES POLITIQUES SOCIALES
DIRECTION DE LA PROTECTION SOCIALE**

SOUS-DIRECTION "STATUTS DES PERSONNES, RECOUVREMENT ET PRESTATIONS"

Service Relations avec les Entreprises Agricoles

Cyril GOUGUET ☎ 01.41.63.76.43

OBJET : Réduction dégressive des cotisations concernant les bas et moyens salaires

LIEN :

Loi n°2000-37 du 19 janvier 2000

Loi n°2003-47 du 17 janvier 2003

Loi 95-882 du 4 août 1995

Loi n°95-1346 du 30 décembre 1995

Loi n°97-1269 du 30 décembre 1997

} Réduction dégressive sur les bas salaires

Décret n°96-835 du 20 septembre 1996

Décret n°97-1330 du 31 décembre 1997

Décret n°98-494 du 22 juin 1998

Décret n°2000-84 du 31 janvier 2000

Décret n°2003-487 du 11 juin 2003

Circulaire CCMSA n°34 du 2 mars 1998

Circulaire CCMSA n°51 du 1^{er} août 2000

DATE D'APPLICATION : 1^{er} juillet 2003

LEGISLATIONS CONCERNEES : Cotisations sur salaires

RESUME :

La loi **n°2003-47 du 17 janvier 2003** relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi instaure une nouvelle réduction générale de cotisations patronales d'ASA, AF et AT applicable aux bas et moyens niveaux de rémunérations.

Cette mesure, codifiée à l'article **L.241-13 nouveau du Code de la sécurité sociale**, remplace **dès le 1^{er} juillet 2003** l'allègement Aubry II (ex-article L.241-13-1 du Code de la sécurité sociale) et la réduction dégressive sur les bas salaires (ex-article L.241-13 de ce même code).

Pour les gains et rémunérations versés à compter de cette date, la réduction équivaut à un pourcentage, variable, de la rémunération mensuelle brute versée à chaque salarié.

Le législateur a prévu une mise en application progressive de ce dispositif.

En effet, durant une période transitoire qui s'étale du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2005, diverses formules de calcul trouvent à s'appliquer selon que les salariés de l'entreprise ouvrent droit, ou non, à l'allègement Aubry II au 30 juin 2003.

Sous cette même condition, les plafonds de rémunération au-delà desquels le bénéfice de la réduction dégressive ne peut plus être octroyé, ainsi que les règles de cumul éventuel avec d'autres dispositifs d'exonération de cotisations sociales font également l'objet d'aménagements spécifiques pendant ces deux années.

A l'expiration de la période transitoire, c'est à dire à partir du **1^{er} juillet 2005**, une seule et même formule de calcul s'applique à l'ensemble des employeurs et le montant de la réduction devient totalement déconnecté de la référence à la durée du travail applicable dans l'entreprise.

NOTE TECHNIQUE

ANNEXE A LA CIRCULAIRE N° 2003-044 DU 4 août 2003

SOMMAIRE

1	CHAMP D'APPLICATION	1
1.1.	CHAMP D'APPLICATION EMPLOYEUR.....	1
1.1.1.	Les employeurs concernés.....	1
1.1.2.	Les employeurs exclus	2
1.2.	CHAMP D'APPLICATION SALARIE : L'EXIGENCE LIEE AU CONTRAT DE TRAVAIL	2
2	MISE EN ŒUVRE DE LA REDUCTION	3
2.1	LES BRANCHES DE COTISATIONS CONCERNEES PAR LA REDUCTION	3
2.2	LA CONDITION LIEE AU NIVEAU DE REMUNERATION.....	4
2.2.1	Seuils d'éligibilité pendant la période transitoire (1 ^{er} juillet 2003-30 juin 2005)	4
2.2.1.1	Plafond maximal de rémunération applicable aux entreprises dont les salariés ouvrent droit à l'allègement Aubry II au 30 juin 2003	4
2.2.1.2	Plafond maximal de rémunération concernant les autres entreprises.....	4
2.2.2	Seuil d'éligibilité à compter du 1 ^{er} juillet 2005.....	5
2.3	LES MODALITES DE CALCUL DE LA REDUCTION	5
2.3.1	Les principes généraux d'application de la formule définitive :.....	5
2.3.1.1	Détermination du coefficient de réduction applicable aux salariés rémunérés par référence à une durée effective de travail	7
2.3.1.2	Détermination du coefficient de réduction applicable aux salariés dont la durée du travail est établie de façon forfaitaire	8
2.3.1.3	Détermination du coefficient de réduction applicable aux salariés dont la rémunération ne peut être déterminée par référence à un nombre d'heures de travail	10
2.3.1.4	Détermination du coefficient de réduction en présence de salariés pour lesquels la période d'emploi ne recouvre pas un mois complet.....	12
2.3.1.5	Détermination du coefficient de réduction en présence de salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de tout ou partie de la rémunération	14
2.3.2	Modalités dérogatoires d'application de la formule définitive : cas des entreprises de travail temporaire	16
2.3.3	Formules de calcul applicables à la période transitoire	17
2.3.3.1	Dispositions propres aux entreprises dont les salariés ouvrent droit à l'allègement Aubry II au 30 juin 2003 (Article 10-I de la loi du 17 janvier 2003)	17
2.3.3.2	Cas des entreprises dont les salariés n'ouvrent pas droit au bénéfice de l'allègement Aubry II au 30 juin 2003 (Article 10-II de la loi du 17 janvier 2003).....	19
2.3.3.3	Dispositions propres aux entreprises de travail temporaire.....	20
3	REGLES DE MAJORATION DE LA REDUCTION	21
3.1	MAJORATION APPLICABLE AUX ENTREPRISES ADHERANT AUX CAISSES DE CONGES PAYES VISEES A L'ARTICLE L.233-16 DU CODE DU TRAVAIL.....	21
3.2	MAJORATION APPLICABLE AUX ENTREPRISES DE CORSE	21

4	LES REGLES DE CUMUL.....	23
4.1	LES POSSIBILITES DE CUMUL DE LA REDUCTION DEGRESSIVE AVEC D'AUTRES DISPOSITIFS	23
4.1.1	Les règles de cumuls applicables à compter du 1 ^{er} juillet 2005.....	23
4.1.2	Règles de cumul applicables à la période transitoire	24
4.2	LA MISE EN ŒUVRE DES CUMULS ET LES REGLES DE PLAFONNEMENT Y AFFERENTES	25
4.2.1	Dans le cadre de la formule définitive de calcul	25
4.2.2	Dans le cadre de la période transitoire :	27
5	LES MODALITES D'IMPUTATION DE LA REDUCTION SUR CHACUNE DES BRANCHES DE COTISATIONS	30
6	LES MODALITES D'OPTION AVEC D'AUTRES DISPOSITIFS NON CUMULABLES .	30
6.1	LES REGLES D'OPTION	30
6.2	FORMALITES A ACCOMPLIR PAR L'EMPLOYEUR EN CAS D'OPTION.....	31
7	LA PROCEDURE DE CONTROLE DE LA REDUCTION	32
8	LES FORMALITES LIEES A LA MISE EN ŒUVRE DE LA REDUCTION.....	33
8.1	FORMALITES DECLARATIVES MISES A LA CHARGE DES EMPLOYEURS.....	33
8.1.1	Principes généraux.....	33
8.1.2	Cas des salariés intérimaires mis à dispositions d'entreprises utilisatrices.....	34
9	ENTREE EN VIGUEUR ET ARTICULATION DE LA LOI DANS LE TEMPS	35
9.1	ENTREE EN VIGUEUR DU DISPOSITIF.....	35
9.2	MAINTIEN DES DISPOSITIFS DE REDUCTION ET D'ALLEGEMENT DE COTISATIONS ANTERIEURS	35
9.3	MAINTIEN DES ACCORDS COLLECTIFS CONCLUS EN APPLICATION DES LOIS AUBRY I ET II .	35
9.3.1	Conditions de maintien, de révision ou de renouvellement des accords dérogatoires introduits spécifiquement par la loi Aubry II	35
9.3.1.1	Pérennisation de ces accords collectifs	35
9.3.1.2	Renouvellement ou révision de ces accords	36
9.3.2	Novation du fondement juridique des accords collectifs.....	36
10	PRISE EN CHARGE PAR L'ETAT	36
10.1	LES MODALITES DE PRISE EN CHARGE DE LA MESURE DE REDUCTION DEGRESSIVE.....	36
10.2	LES MODALITES DE PRISE EN CHARGE DU DISPOSITIF TO / DE ET D'EXONERATION DE COTISATIONS D'AF RECONNUE AUX EMPLOYEURS ASSUJETTIS SUR LA BASE DE LA DEMI SMI.....	36

ANNEXE: Tableau de synthèse “réduction dégressive des cotisations patronales (réduction fillon)”

A compter du 1^{er} juillet 2003, la mesure d'allégement liée à la réduction du temps de travail (allégement « Aubry II ») ainsi que la réduction dégressive de cotisations patronales sur les « bas salaires » sont abrogées.

Par application de la **loi n°2003-47 du 17 janvier 2003** et de son **décret d'application n°2003-487 du 11 juin 2003**, une nouvelle réduction dégressive des cotisations patronales d'AS, d'AF et d'AT est appelée à constituer la mesure d'aide à l'emploi de droit commun, sur les bas et moyens niveaux de rémunération, à compter de cette date.

La présente note technique a pour objet de détailler le champ et les modalités d'application de dispositions législatives et réglementaires nouvelles.

1 CHAMP D'APPLICATION

La logique d'ensemble, ainsi que le champ employeur de la nouvelle mesure de réduction de cotisations sont grandement comparables à ceux du dispositif de réduction dégressive sur les bas salaires visée à l'article L.241-13 du Code de la sécurité sociale dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la présente loi.

1.1. Champ d'application employeur

1.1.1. Les employeurs concernés

▪ Sont concernés par le nouveau dispositif les employeurs dont les salariés entrent dans le champ de l'assurance chômage, tel que précisé à l'article L.351-4 du Code du travail.

Se trouvent donc visés les employeurs qui sont tenus d'assurer contre le risque de privation d'emploi les salariés dont l'engagement résulte d'un contrat de travail, à savoir : les entreprises industrielles, commerciales, artisanales et agricoles, les professions libérales ou du secteur des services, les offices publics et ministériels, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations ou les organismes de sécurité sociale (MSA par exemple), à l'exception de ceux présentant une nature d'établissement public.

▪ Certaines des entreprises, sociétés et organismes employant les salariés mentionnés à l'article L.351-12, 3° du Code du travail, sont également éligibles à cette mesure. Ainsi, peuvent prétendre au bénéfice de la réduction :

- les entreprises nationales à caractère industriel, commercial ou autre, au même titre que les sociétés d'économie mixte ou autres, dans lesquelles l'Etat, les organismes ou entreprises précédemment visés possèdent, ensemble ou séparément, des intérêts pécuniaires supérieurs à 30% du capital social,
- les organismes appartenant au secteur public et les sociétés dont le capital social est détenu pour 50% au moins par des entreprises nationales ou des sociétés d'économie mixte, considérées ensemble ou séparément,
- les établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales et les sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire.

Concrètement, en ce qui concerne les employeurs relevant du régime social agricole, il apparaît que sont notamment éligibles à la nouvelle mesure de réduction de cotisations :

- L'**ONF** (établissement public national à caractère industriel et commercial : article L.121-1 du Code forestier)
- L'**IFREMER** (établissement public à caractère industriel et commercial).

Enfin, le nouvel article L.241-13 du Code de la sécurité sociale prévoit expressément que, par exception, les employeurs qui relèvent des régimes spéciaux des marins, des mines, des clercs et employés de notaires bénéficient du dispositif.

La circulaire ministérielle n°2003-282 du 12 juin 2003, interprétant cette disposition légale, précise que les employeurs relevant des autres régimes spéciaux de sécurité sociale du titre 1^{er} du livre VII du code de la sécurité sociale pourront toutefois prétendre à l'application de cette même réduction, pour leur personnel relevant du régime agricole (par opposition aux régimes spéciaux dont relèvent par ailleurs leurs salariés), titulaire d'un contrat de travail de droit privé, pour lequel ils sont tenus de se placer sous le régime d'indemnisation du risque de privation d'emploi (article L.351-4 du Code du travail) ou qui ouvre droit à l'assurance chômage en application du 3° de l'article L.351-12 du Code du travail (option irrévocable en faveur du régime d'assurance chômage de l'article L.351-4).

Ainsi, à titre d'illustration, les **SICAE** seront susceptibles de relever du champ employeur du nouveau dispositif de réduction à l'égard de leurs seuls salariés non statutaires.

1.1.2. Les employeurs exclus

L'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics administratifs, scientifiques et culturels ainsi que les **chambres d'agriculture** ou les **particuliers employeurs** se trouvent exclus du nouveau dispositif.

Le **CSP**, le **CNASEA** (établissements publics nationaux à caractère administratif) ou l'**INRA** (établissement public national à caractère scientifique et technologique) ne relèvent donc pas du champ employeur de la nouvelle réduction.

Il en va de même, notamment, des **associations foncières agricoles autorisées** visées aux articles L.136-4 et s. du Code rural. Ces associations syndicales autorisées, dont la constitution relève de l'initiative des pouvoirs publics, présentent en effet la nature d'établissements publics à caractère administratif et disposent d'une personnalité morale de droit public.

Enfin, le **personnel enseignant et de documentation des établissements privés d'enseignement et de formation professionnels agricoles lié par un contrat de droit public à l'État qui le rémunère** échappera également au champ d'application de la nouvelle mesure de réduction.

Ces enseignants et documentalistes, dans la mesure où ils se trouveront par ailleurs salariés de l'établissement (pour des activités administratives autres que l'enseignement ou la documentation) pourront donner lieu, dans le cadre de cette relation de salariat, au bénéfice de la réduction de cotisations.

1.2. Champ d'application salarié : l'exigence liée au contrat de travail

▪ Se trouve concerné par la nouvelle réduction de cotisations, l'ensemble des salariés dont l'engagement résulte d'un contrat de travail relevant du champ de l'assurance chômage.

Certains mandataires sociaux, tels les **PDG et DG de SA**, les **présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées** ainsi que les **gérants minoritaires ou égalitaires de SARL à objet agricole**, bien que se trouvant assujettis au régime des salariés agricoles (par application de l'article L.722-20, 8° du Code rural), ne sont pas considérés comme salariés au sens du droit du travail.

Partant, ils ne relèveront pas du champ d'application de la mesure.

A défaut de pouvoir être qualifiées de salariés, les **personnes handicapées employées dans des C.A.T.** ne seront pas davantage susceptibles d'ouvrir droit à la nouvelle mesure.

▪ La nature du contrat de travail importera peu.

Les contrats de travail à durée indéterminée (dont les contrats de travail intermittent), les contrats à durée déterminée, au même titre que les salariés mis à dispositions d'employeur par des sociétés d'intérim ouvriront droit à la nouvelle mesure de réduction.

Par ailleurs, ces salariés ouvriront droit au bénéfice de la réduction quelle que soit la durée du travail (durée forfaitaire ou non, travail à temps plein ou à temps partiel) figurant au contrat de travail ou résultant, à défaut, de la durée collective applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

A cet égard, les salariés rémunérés à la tâche entrent dans le dispositif de réduction dégressive sur la base d'un horaire de travail reconstitué par référence à cette durée collective de travail (cf.2.3.1.3 ci-dessous).

Enfin, il est à noter que les personnes bénéficiant de dispositifs de départ anticipé à la retraite mis en place par voie d'accord collectif peuvent ouvrir droit à la réduction dégressive dans la mesure où cette mise en préretraite n'entraîne pas de rupture du contrat de travail. Il en va ainsi lorsque les bénéficiaires continuent d'être liés à leur employeur par un contrat de travail et que seule la prestation de travail est suspendue. L'allocation de préretraite présente alors le caractère d'un salaire soumis à cotisations et susceptible de donner lieu à la mise en œuvre de la nouvelle réduction.

2 MISE EN ŒUVRE DE LA REDUCTION

Les employeurs bénéficient d'une réduction du montant des cotisations patronales d'A.S.A, A.F. et A.T. étant entendu que toutes les autres cotisations ou contributions restent dues.

Celle-ci est calculée de façon dégressive, chaque mois, pour chaque salarié, en fonction du niveau de rémunération applicable à chacun d'eux. Elle tend ainsi à devenir nulle lorsque la rémunération versée avoisine le seuil maximal de rémunération conditionnant le droit à exonération.

Le montant de la réduction est égal au produit de la rémunération par un coefficient obtenu par application de formules fixées par décret.

La mesure entre progressivement en vigueur, à compter du 1^{er} juillet 2003, pour tenir compte de la situation particulière des entreprises, selon que celles-ci bénéficient, ou non, à cette date de l'allègement Aubry II.

Ainsi, en dehors de ces modalités particulières d'application (plafonds de rémunération et coefficients maximaux de réduction différents), l'ensemble des principes généraux de la réduction s'applique au cours de la période transitoire.

2.1 Les branches de cotisations concernées par la réduction

Le nouveau dispositif de réduction prend la forme d'une réduction de cotisations patronales en matière d'assurances sociales agricoles, d'allocations familiales et d'accidents du travail.

S'agissant des cotisations d'accident du travail, il y a lieu de noter que la réduction n'inclut pas les cotisations supplémentaires mises à la charge de l'employeur et prévues à l'arrêté du 15 juillet 1974 en présence de risques exceptionnels encourus au sein de l'entreprise ou de l'exploitation. Ces cotisations supplémentaires se distinguent en effet de la cotisation d'accidents du travail et maladies professionnelles.

En ce qui concerne la cotisation supplémentaire du régime local d'assurance maladie d'Alsace Moselle, il y a lieu de considérer que cette cotisation spécifique ne figure pas au nombre des cotisations finançant les assurances sociales agricoles telles que définies aux articles 1 et 2 du décret n°50-444 du 20 avril 1950.

Partant, la mise en place de la réduction de cotisations patronales d'AS, d'AF et d'AT n'intéressera pas le calcul de la cotisation supplémentaire du régime local d'Alsace Moselle.

Par ailleurs, la réduction ne s'impute pas sur :

- les cotisations légales recouvrées par les caisses de MSA pour le compte d'organismes tiers : cotisation FNAL, versement transport, FAFSEA, ou pour la médecine du travail,

- la TCP,
- les cotisations conventionnelles.

2.2 La condition liée au niveau de rémunération

Le niveau de la rémunération horaire brute des salariés doit demeurer en deçà de certains seuils.

Ces seuils de rémunération maximales varient selon que l'on se place dans le cadre de la mise en œuvre de la formule définitive de calcul (qui prévaut à compter du 1^{er} juillet 2005) ou de la formule transitoire (qui couvre la période allant du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2005).

2.2.1 Seuils d'éligibilité pendant la période transitoire (1^{er} juillet 2003-30 juin 2005)

2.2.1.1 *Plafond maximal de rémunération applicable aux entreprises dont les salariés ouvrent droit à l'allégement Aubry II au 30 juin 2003*

A titre transitoire, du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2005, le seuil maximum de rémunération est porté au niveau horaire de la garantie mensuelle de rémunération, telle qu'établie pour une RTT mise en œuvre au 1^{er} janvier 2000 (« GMR 2 »), majorée de 70%.¹

Le seuil de rémunération maximale est obtenu en divisant la rémunération mensuelle brute par le nombre d'heures rémunérées au cours du mois, étant entendu que doit être prise en compte la valeur horaire la plus élevée de la « GMR 2 » en vigueur au cours de la période d'emploi rémunérée.

Ainsi, s'agissant d'une période d'emploi au cours de laquelle la « GMR 2 » fait l'objet d'une revalorisation, la valeur de cette garantie de rémunération à prendre en compte pour l'ensemble de la période rémunérée (en pratique, juin-juillet) sera celle de la « GMR 2 » revalorisée.

2.2.1.2 *Plafond maximal de rémunération concernant les autres entreprises*

Par opposition aux employeurs dont les salariés ouvrent droit à l'allégement Aubry II au 30 juin 2003, l'ensemble des autres entreprises relève d'une formule de calcul qui leur est propre.

Sont ainsi visées les entreprises demeurant organisées, au 30 juin 2003, sur un horaire collectif de travail excédant 35 heures hebdomadaires ou 1600 heures par an ou qui, bien que « passées aux 35 heures », ne bénéficient pas de l'allégement Aubry II à cette date (cf.2.3.3.1 ci-dessous).

Pour les entreprises considérées, les seuils maximum, en terme de rémunérations, concernant le maintien du droit à la nouvelle mesure de réduction de cotisations, sont portés à leur niveau définitif de façon progressive pour atteindre 1,7 SMIC horaires au 1^{er} juillet 2005.

Concrètement, les plafonds maximum de rémunération s'établissent, respectivement, à 1,5 et 1,6 fois le SMIC en ce qui concerne les gains et rémunérations versées à compter du 1^{er} juillet 2003 et 1^{er} juillet 2004.

Il est à noter que pour l'établissement de ce seuil de rémunération, la référence faite au SMIC correspond à sa valeur la plus élevée en vigueur au cours de la période d'emploi rémunérée.

¹ Les garanties mensuelles de rémunération ont été définies par l'article 32 de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 qui vise à octroyer un complément différentiel de rémunération pour les entreprises qui ont réduit leur durée du travail en application des lois Aubry I et II. A cet égard, cf. la circulaire du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité du 3 mars 2000. Leurs montants au 1^{er} juillet 2003 sont les suivants :

Différentes GMR existant au 1 ^{er} juillet 2003	GMR1 (RTT avant le 30 juin 1999)	GMR2 (RTT entre le 1 ^{er} juillet 1999 et le 30 juin 2000)	GMR3 (RTT entre le 1 ^{er} juillet 2000 et le 30 juin 2001)	GMR4 (RTT entre le 1 ^{er} juillet 2001 et le 30 juin 2002)	GMR5 RTT postérieure au 1 ^{er} juillet 2002
Valeur	1136,15 euros	1145,54 euros	1158,62 euros	1168,16 euros	1172,74 euros (correspondant à 169 SMIC)

Cette précision oblige à considérer que pour les salariés dont la période d'emploi est à cheval sur les mois de juin et mois de juillet, la valeur du SMIC qui sera retenue pour le calcul de la réduction dégressive sera celle du SMIC revalorisé au 1^{er} juillet.

2.2.2 Seuil d'éligibilité à compter du 1^{er} juillet 2005

A compter du 1^{er} juillet 2005, les gains et rémunération horaires, versés aux salariés susceptibles d'ouvrir droit à la réduction de cotisations ne peuvent excéder **1,7 SMIC horaire**.

Ce niveau maximum de rémunération est obtenu en divisant la rémunération mensuelle brute du salarié par le nombre d'heures rémunérées au cours du mois considéré. Pour plus de précisions sur la détermination du nombre d'heures rémunérées sur le mois, cf.2.3.1 ci-dessous, et suivants).

Là encore, la valeur du SMIC prise en compte pour le calcul de la réduction dégressive correspond à son montant le plus élevé au cours de la période d'emploi rémunérée (cf.2.3.1 ci-dessous in fine).

2.3 Les modalités de calcul de la réduction

Le calcul de la réduction est opéré de façon spécifique pour les rémunérations versées du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2005 ; ce n'est qu'à compter du 1^{er} juillet 2005 qu'une seule et même formule de calcul s'appliquera indistinctement à l'ensemble des employeurs.

Ceci étant, par delà ces aménagements spécifiques, les principes généraux qui gouvernent la mise en œuvre de la réduction entrent pleinement en vigueur dès la période transitoire.

Il y a donc lieu d'explicitier les règles de calcul de la formule définitive avant d'envisager les aménagements apportés durant la période transitoire.

2.3.1 Les principes généraux d'application de la formule définitive :

La réduction est calculée chaque mois civil, pour chaque salarié, et ne peut excéder le montant des cotisations d'AS, AF, AT déterminées pour chacun d'eux.

La réduction (R) est fonction de la rémunération horaire du salarié. Elle prend en compte la rémunération mensuelle brute divisée par le nombre d'heures rémunérées au cours du mois considéré :

R = rémunération mensuelle brute x coefficient

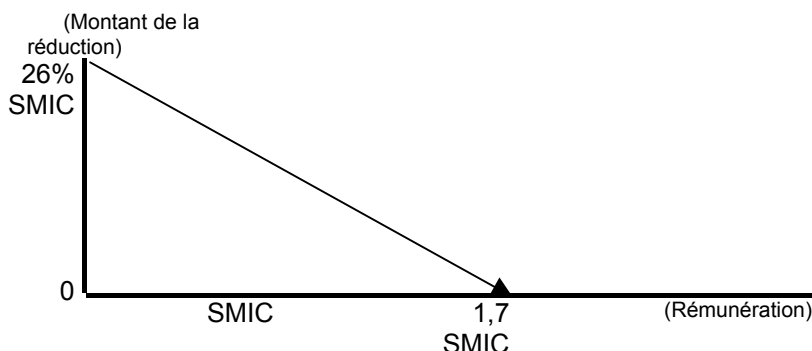
▪ A cet égard, il convient de relever que la réduction s'applique, tout à la fois, aux salariés dont la rémunération est établie par référence à un nombre d'heures de travail (effectif ou forfaitairement négocié) ou ne repose sur aucune référence horaire. Néanmoins, la recherche du « nombre d'heures rémunérées », nécessaire au calcul de ce coefficient, doit être adaptée à chacune de ces situations (cf infra).

Il en va de même en présence de salariés dont la période d'emploi ne recouvre pas la totalité du mois civil ou dont le contrat de travail est suspendu avec maintien total ou partiel de la rémunération (cf infra).

▪ La valeur du coefficient présente un caractère dégressif, en fonction des différents niveaux de salaires horaires compris entre le SMIC et 1,7 SMIC.

Plus précisément, le coefficient maximal de réduction se trouve atteint pour une rémunération horaire égale au salaire minimum de croissance. Il est fixé à 0,26. Dans cette situation, la réduction prend en charge 26% d'une rémunération horaire basée sur le SMIC.

En revanche, ce coefficient devient nul pour une rémunération horaire égale au SMIC majoré de 70%.



▪ Le décret n°2003-487 du 11 juin 2003 précise que le coefficient de réduction (dont la formule de calcul est précisée ci-dessus) est arrondi à trois décimales, au millième le plus proche.

Supérieur à 0,260, il est pris en compte pour une valeur égale à 0,260.

Egal ou inférieur à zéro il n'ouvre droit à aucune réduction en ce qui concerne les cotisations afférentes à la rémunération brute versée au salarié au cours du mois considéré.

▪ Ce coefficient de réduction, variable, est déterminé par application de la formule suivante :

$$\text{Coefficient} = \frac{0,26}{0,7} \times \left(1,7 \times \frac{\text{SMIC horaire} \times \text{nombre d'heures rémunérées}}{\text{Rémunération mensuelle brute}} - 1 \right)$$

En ce qui concerne les paramètres de calcul de ce coefficient, il y a lieu de relever que :

- Le « **SMIC** » doit être pris en compte pour sa valeur la plus élevée en vigueur au cours de la période d'emploi rémunérée.

Cette condition trouve notamment une traduction concrète en ce qui concerne les salariés dont la période d'emploi rémunérée ne coïncide pas avec le mois civil et dès lors que cette dernière se trouve à cheval sur les mois de juin et juillet.

En effet, dans cette hypothèse, la valeur du SMIC sur laquelle repose le calcul de la réduction est le SMIC, tel que revalorisé au 1^{er} juillet.

En revanche, s'agissant des hypothèses de décalage de paie, c'est-à-dire les situations dans lesquelles un salarié travaille un mois civil donné (période d'emploi) et est payé le mois qui suit, le coefficient de réduction sera calculé par référence au nombre d'heures travaillées et à la valeur du Smic correspondant à la période d'emploi effective et non au mois civil au cours duquel la rémunération est versée.

Ainsi, pour un salarié ayant travaillé en juin et rémunéré en juillet, le Smic à prendre en compte sera celui en vigueur au cours du mois de juin.

- La « **rémunération mensuelle brute** » versée au salarié au cours du mois civil correspond quant à elle à l'ensemble des éléments de rémunérations qui lui sont versés au cours du mois et qui sont soumis à cotisations en application de l'article L.741-10 du Code rural.

Concrètement, cette rémunération recouvre, en plus du salaire brut proprement dit, les indemnités de congés payés, les indemnités de préavis non effectué, les sommes dites isolées au sens de l'AGIRC, les indemnités de deux mois dans le cadre d'un congé de conversion, le complément de rémunération servi aux salariés handicapés, etc.

En ce qui concerne les employeurs rémunérant leurs salariés à la quinzaine (ou selon toute autre périodicité de paie inférieure au mois civil), la déclaration des rémunérations soumises à cotisations étant effectuée par mois, les pratiques de paie de l'employeur demeurent sans incidence sur le calcul de la réduction. Ainsi, en présence de salariés payés à la quinzaine, il y aura lieu de faire la somme des deux quinzaines versées au cours du mois civil et de calculer la réduction Fillon sur ce total cumulé.

Enfin, s'agissant d'employeurs pratiquant le décalage de paie, la « rémunération mensuelle brute » prise en compte est constituée des gains et rémunérations afférents à la période d'emploi du salarié et non au mois civil où ces sommes lui sont effectivement versées.

- **Le « nombre d'heures rémunérées »** auquel il est fait référence dans la formule de calcul du coefficient de réduction désigne quant à lui le nombre d'heures de travail se rapportant à la rémunération versée au cours du mois civil au titre duquel est calculée la réduction.

En fonction des diverses catégories de salariés auxquels s'applique la réduction, ce nombre d'heures rémunérées sur le mois est calculé de façon spécifique (cf. paragraphes suivants).

2.3.1.1 Détermination du coefficient de réduction applicable aux salariés rémunérés par référence à une durée effective de travail

S'agissant de cette catégorie de salariés, le « nombre d'heures rémunérées » correspond aux heures réellement effectuées sur le mois civil considéré.

Ainsi, il y a lieu de prendre en compte, le cas échéant, le nombre d'heures supplémentaires (ou complémentaires) effectuées sur le mois.

Si la durée de travail des salariés a été réduite à 35 heures mais que le niveau de rémunération continue à être établi par référence à l'ancienne durée appliquée dans l'entreprise (39 heures ou autres), c'est bien le nombre d'heures effectives, soit 35 heures, qui doit être retenu pour le calcul de la réduction dégressive.

Ces modalités de calcul de la réduction trouvent indifféremment à s'appliquer aux **salariés à temps plein ou à temps partiel**.

Illustration :

Pour la période d'emploi couvrant le 01/07/05 au 30/08/05, un salarié perçoit une rémunération brute mensuelle de **1400 euros**. Cette rémunération correspond à une activité à temps plein exercée au sein d'un établissement où la durée collective du travail est fixée à **151,67 heures**.

Pour la démonstration, la valeur du SMIC horaire sur cette période d'emploi est réputée correspondre à **7,61 euros**.

Compte tenu de ces éléments, le coefficient de réduction se calcule comme suit :

$$\text{Coefficient} = \frac{0,26}{0,7} \times \left(1,7 \times \frac{7,61 \times 151,67}{1400} - 1 \right)$$

Soit, **coefficient = 0,149**

La **réduction** sera donc égale : $1400 \times 0,149 = 208,60$ euros

De même, lorsque la **période effective d'emploi rémunérée ne couvre qu'une partie du mois civil**, en raison notamment d'une suspension du contrat de travail non assortie d'un quelconque maintien de salaire ou d'une entrée/ sortie du salarié en cours de mois, le nombre d'heures rémunérées correspondra aux heures réellement effectuées sur le mois considéré.

A titre d'information, il y a lieu de noter qu'en ce qui concerne les salariés dont la rémunération est lissée sur l'année dans le cadre d'un accord de modulation du temps de travail visé à l'article L.212-8 du Code du travail, les modalités de mise en œuvre de la réduction font l'objet d'un aménagement spécifique.

En effet, la circulaire ministérielle n°282-2003 du 12 juin 2003 dispose que, par principe, le « nombre d'heures rémunérées » pris en compte pour déterminer le coefficient de réduction applicable correspond à celui sur la base duquel la rémunération lissée est établie et auquel il convient d'ajouter, le cas échéant, les heures supplémentaires réalisées au cours du mois.

Rappel : Dans le cadre de la modulation, les heures effectuées entre 35 heures et la limite haute de modulation doivent être considérées comme des heures supplémentaires. Il en va de même, en fin d'année, des heures effectuées entre la durée moyenne de travail par semaine travaillée fixée par l'accord et en tout état de cause au-delà de 1600 heures sur l'année (cf. fiche n°9 de la circulaire du 3 mars 2002 relative à la réduction négociée du temps de travail).

Par exception, étant entendu qu'une régularisation annuelle des heures supplémentaires doit être opérée en fin d'année, le « nombre d'heures rémunérées » pris en compte pour le calcul de la réduction sur le mois de décembre correspond au cumul du nombre d'heures sur la base duquel la rémunération lissée est établie (auquel il convient d'ajouter les heures supplémentaires réalisées au cours du mois considéré) et du nombre d'heures supplémentaires qui n'ont pas déjà été rémunérées en cours d'année.

Quoi qu'il en soit, il n'appartiendra pas aux caisses de MSA de vérifier la conformité du nombre d'heures des heures rémunérées déclaré par l'employeur pour le calcul de la réduction dégressive avec les pratiques de lissage de paie que celui-ci a entendu mettre en œuvre.

Ce n'est que dans le cadre d'un contrôle que les agents agréés et assermentés de MSA seraient fondés à vérifier que le nombre d'heures de travail rémunérées ainsi que les bonifications pour heures supplémentaires respectent bien les règles dérivant de l'accord de modulation et du lissage des rémunérations.

2.3.1.2 Détermination du coefficient de réduction applicable aux salariés dont la durée du travail est établie de façon forfaitaire

Se trouvent ici concernés les salariés dont la durée du travail, qu'elle soit annualisée ou non, repose sur une base forfaitaire. Concrètement, il y a lieu d'examiner les forfaits en heures ou en jours travaillés sur la semaine, sur le mois, ou sur l'année.

A noter : Ces pratiques supposent nécessairement l'accord du salarié. Elles nécessitent en outre un certain formalisme et supposent, notamment, que la mention du forfait de jours ou d'heures négocié avec le salarié soit reportée au bulletin de paie (article R.143-2 du Code du travail).

⇒ Les forfaits hebdomadaires ou mensuels en heures

Pour les salariés dont la rémunération est établie sur une base forfaitaire d'heures travaillées sur le mois ou sur la semaine, le calcul de la réduction s'effectue en fonction de cette référence horaire forfaitaire figurant sur le bulletin de paie (étant entendu que pour les forfaits en heures hebdomadaires, ce nombre d'heures est ramené sur le mois : ce nombre d'heures mensuelles équivaut à 52/12ème du forfait hebdomadaire).

Ce renvoi à la seule durée forfaitaire portée au bulletin de paie trouve toutefois sa limite dès lors que, sur le mois considéré, le salarié aura effectué des heures supplémentaires en dépassement de celles d'ores et déjà incluses dans sa rémunération.

En effet, dans l'hypothèse où le salarié est amené à effectuer une nouvelle série d'heures supplémentaires (en plus de celles conventionnellement négociées dans le cadre du forfait), les « heures rémunérées » prises en compte dans la formule de calcul de la réduction unique dégressive prendront en compte ces heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée forfaitaire de travail.

En revanche, il apparaît que lorsque le nombre d'heures effectivement réalisées se trouve inférieur au forfait, la rémunération forfaitaire est intégralement maintenue. Ce versement, ne correspondant pas aux heures réellement effectuées par le salarié doit être maintenu tant que l'accord entre les deux parties sur le principe du forfait n'aura pas (formellement) été remis en cause.

A cet égard, la circulaire ministérielle n°283-2003 du 12 juin 2003 prévoit qu'à l'égard de ces salariés, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est celui qui figure au bulletin de paie auquel il y a lieu de rajouter, le cas échéant, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée prévue dans le cadre du forfait.

Ainsi, en présence d'un nombre d'heures inférieur au forfait et afin d'éviter que le niveau de rémunération horaire brute du salarié pris en compte dans le calcul de la réduction de cotisation se trouve supérieur à celui d'un mois où l'activité du salarié est plus soutenue (et correspond au minimum au volume horaire forfaitairement négocié), il convient de s'arrêter au seul nombre d'heures forfaitisé tel qu'il figure au bulletin de paie.

Ce n'est donc que lorsque est constaté un dépassement du forfait que l'on en revient à une appréciation du nombre d'heures réellement exercées sur le mois.

A titre d'illustration, pour un salarié dont la rémunération est assise sur une base forfaitaire de 40 heures par semaine, soit 173 heures mensuelles, et qui effectue 10 heures supplémentaires au-delà de ce forfait, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois civil pris en compte pour le calcul de la réduction sera de 183 heures.

Si, le mois suivant, la durée de travail tombe en deçà du forfait précité le salarié restera rémunéré sur la base du salaire forfaitaire (correspondant à l'horaire convenu de 40 heures hebdomadaires / 173 heures mensuelles) et le nombre d'heures pris en compte pour le calcul de la réduction restera égal à 173 heures.

Concrètement, *en cas de contrôle*, il appartiendra donc aux agents de contrôle des caisses de MSA de s'assurer que le nombre d'heures déclaré par l'employeur pour le calcul de la réduction correspond à celui mentionné sur le contrat de travail du salarié (en présence d'un nombre d'heures effectif inférieur ou égal au forfait) ou de vérifier que le nombre d'heures déclaré intègre bien les heures supplémentaires réalisées par le salarié lorsque le volume horaire effectif sur le mois est supérieur au forfait.

⇒ **Forfaits annuels**

Les forfaits annuels en heures :

Par principe, le forfait annuel est converti en un nombre mensuel d'heures de travail.

Plus précisément, l'article D.241-8-I du Code de la sécurité sociale dispose que pour cette catégorie de salariés la durée mensuelle du travail est réputée égale à cinquante-deux douzièmes de leur durée moyenne hebdomadaire de travail. Cette dernière est obtenue en divisant le forfait annuel du salarié par le nombre moyen de semaines de travail sur une année (compte tenu des années bissextiles), soit 45,7 semaines.

En d'autres termes, la durée réputée accomplie sur le mois sera égale à :

$$\frac{\text{Forfait}}{45,7} \times \left(\frac{52}{12} \right)$$

Dès lors, la formule de calcul du coefficient de réduction applicable à cette catégorie de salariés se présente comme suit :

$$\text{Coefficient} = \frac{0,26}{0,7} \times \left(1,7 \times \frac{\text{SMIC horaire} \times \left(\frac{\text{forfait}}{45,7} \times \frac{52}{12} \right)}{\text{Rém}^\circ \text{ mensuelle brute}} \right) - 1$$

Les forfaits annuels en jours :

L'article L.212-15-3 du Code du travail prévoit que la convention ou l'accord collectif peut prévoir la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours sur l'année. La convention ou l'accord collectif fixe alors un nombre de jours de travail qui ne peut excéder un plafond annuel de 217 jours.

Cette pratique ne concerne que certaines catégories limitatives de cadres.

Dès lors qu'ils ont négocié un forfait annuel en jours les salariés ne relèvent pas de la durée légale du travail (le forfait jour présente la particularité de ne comporter aucune référence horaire) et se trouvent exclus des dispositions relatives aux heures supplémentaires et à la durée maximale (hebdomadaire ou quotidienne) du travail ainsi qu'aux dispositions relatives aux salariés à temps partiel au sens de l'article L.242-4-2 du Code du travail.

Ceci étant, l'employeur doit reconstituer un nombre mensuel d'heures rémunérées pour le calcul de la réduction unique dégressive à l'égard de ces salariés.

Ce nombre d'heures de travail pris en compte pour la détermination du coefficient de réduction est égal au produit de la durée légale du travail et du rapport entre ce forfait et le plafond maximal de 217 jours.

$$\text{Nbre d'heures rémunérées} = \text{Durée légale} \times \frac{\text{Forfait annuel jour du salarié}}{217}$$

La formule de calcul du coefficient de réduction est donc la suivante :

$$\text{Coefficient} = \frac{0,26}{0,7} \times \left(1,7 \times \frac{\text{SMIC horaire} \times \text{durée légale} \times \left(\frac{\text{forfait annuel jour du salarié}}{217} \right)}{\text{Rém}^\circ \text{ mensuelle brute}} \right) - 1$$

2.3.1.3 Détermination du coefficient de réduction applicable aux salariés dont la rémunération ne peut être déterminée par référence à un nombre d'heures de travail

Se trouvent ici concernés les salariés rémunérés à la tâche, au rendement, à la pièce, etc., indépendamment de toute référence à un horaire ou volume d'heures de travail correspondant.

En ce qui concerne les salariés relevant du régime social agricole, cette situation correspond notamment à l'emploi de tâcherons ou de jardiniers gardes de propriété.

A leur égard, le nombre mensuel d'heures rémunérées est fictivement rétabli par référence à la rémunération légale minimale correspondant à l'exercice d'une activité à temps plein au sein de l'établissement ou de la partie d'établissement employant les salariés considérés (article L.241-8-I.3° du Code de la sécurité sociale).

Cette rémunération, dite « **rémunération de référence** » est égale au produit de la durée collective applicable au sein de l'établissement ou de la partie d'établissement par la valeur du SMIC, étant entendu que la valeur la plus importante du SMIC sur la période d'emploi considérée doit alors être prise en compte, le cas échéant.

En premier lieu, **s'il apparaît que la rémunération versée au cours du mois est au moins égale au produit de la durée collective de travail applicable dans l'établissement ou la partie d'établissement par la valeur du SMIC, le nombre d'heures rémunérées sera réputé égal à cette durée collective.**

Si rémunération perçue \geq durée collective x SMIC,
Nombre heures reconstitué = durée collective

Le coefficient de réduction se calculera alors par application de la formule suivante :

$$\text{Coefficient} = \frac{0,26}{0,7} \times (1,7 \times \frac{\text{SMIC horaire} \times \text{Durée mensuelle collective}}{\text{Rém}^\circ \text{ mensuelle brute}} - 1)$$

En second lieu, **dès lors que la rémunération effectivement versée au salarié est d'un montant inférieur au niveau de la « rémunération de référence », il y a lieu de prévoir que le nombre d'heures rémunérées sur le mois sera réduit selon le rapport entre cette rémunération effective et ladite « rémunération de référence ».**

En ce cas, la reconstitution fictive du nombre d'heures rémunérées sur le mois s'établira comme suit :

Si rémunération perçue < durée collective x SMIC,
Nbre d'heures reconstitué = Durée mensuelle collective x $\frac{\text{Rémunération mensuelle effectivement versée}}{\text{SMIC} \times \text{durée mensuelle collective}}$

Le coefficient de réduction s'établira donc comme suit :

$$\text{Coefficient} = \frac{0,26}{0,7} \times (1,7 \times \frac{\text{SMIC horaire} \times \text{Durée mensuelle collective} \times \left(\frac{\text{Rémunération mensuelle effectivement versée}}{\text{SMIC} \times \text{durée mensuelle collective}} \right)}{\text{Rém}^\circ \text{ mensuelle brute}} - 1)$$

Illustration :

Un tâcheron, employé par une entreprise de travaux forestiers, est rémunéré à hauteur de **1100 euros** pour le nettoyage d'une parcelle forestière à effectuer au cours du **mois de juillet 2005**. L'entreprise dont il s'agit est soumise à une **durée collective de travail de 35 heures hebdomadaires** (soit la durée légale). Par hypothèse, le SMIC horaire applicable à cette période est de **7,61 euros**.

* La rémunération de référence, correspondant à une activité exercée à temps plein dans l'entreprise, est égale au montant du SMIC multiplié par la durée collective applicable au sein de l'établissement, soit : $7,61 \times 151,67 = \mathbf{1154,21 \text{ euros}}$

* Compte tenu du fait que la rémunération servie au tâcheron est inférieure à cette rémunération de référence, le nombre d'heures du salarié est réduit selon le rapport entre la rémunération versée et la rémunération de référence. Concrètement, il est réputé correspondre à **144,55 heures**, soit :

$$151,67 \times \left(\frac{1100}{1154,21} \right)$$

* Dès lors, le coefficient de réduction est égal à :

$$\frac{0,26}{0,7} \times \left(1,7 \times \frac{7,61 \times 144,55}{1100} - 1 \right) = \mathbf{0,260}$$

* Le montant mensuel de la réduction est donc égal au résultat suivant :

$$1100 \times 0,260 = \mathbf{286 \text{ euros}}$$

2.3.1.4 Détermination du coefficient de réduction en présence de salariés pour lesquels la période d'emploi ne recouvre pas un mois complet

Il s'agit d'examiner les modalités concrètes de mise en œuvre de la réduction unique dégressive en présence d'entrée ou de sortie du salarié en cours de mois, soit que la relation de travail qui l'unit à l'employeur se trouve inférieure à une durée d'un mois, soit que ce salarié est embauché ou licencié en cours de mois.

- S'agissant des salariés dont la rémunération dépend de la durée du travail effective réalisée sur le mois, ces hypothèses de périodes d'emploi inférieures au mois civil ne donneront lieu à aucune spécificité de traitement. Seront ainsi pris en compte pour le calcul de la réduction le nombre d'heures effectuées sur le mois ainsi que la rémunération correspondant à ce nombre d'heures.

- En ce qui concerne les salariés dont la rémunération est négociée dans le cadre de forfaits annuels (en heures ou en jours de travail/an) ou ne repose pas sur un nombre d'heures travaillées, il y aura lieu de distinguer comme suit :

- pour les salariés en forfait annuel, il convient de prendre en compte le nombre de jours calendaires correspondant à la période de travail effectif sur le mois et de multiplier celui-ci par un trentième du nombre d'heures de travail reconstitué.

Rappel (cf.2.3.1.2 ci-dessus) :

Pour les forfaits annuels en heures la durée réputée accomplie sur le mois est égale à :

$$\frac{\text{Forfait}}{45,7} \times \left(\frac{52}{12} \right)$$

Pour les forfaits annuels en jours (cf.2.3.1.2 ci-dessus) elle correspond à :

$$\text{Durée légale} \times \frac{\text{Forfait annuel jour du salarié}}{217}$$

- pour les salariés dont la rémunération ne peut être fixée par référence à un nombre d'heures travaillées, le « nombre d'heures rémunérées reconstitué » doit être déterminé par référence à la rémunération que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé sur la totalité du mois (**dite « rémunération équivalent au temps plein »**).

A cet égard, la circulaire ministérielle n°2003-282 du 12 juin 2003 précise que **cette « rémunération équivalent au temps plein » du salarié sur le mois considéré est établie à partir de la rémunération du mois soumise à cotisations (intégrant le cas échéant les primes) en lui appliquant le rapport entre le nombre de jours ouvrés (jours normalement travaillés dans l'entreprise) et le nombre de jours effectivement travaillés par le salarié sur le mois.**

Dès lors, si la « rémunération équivalent au temps plein » est au moins égale à la « rémunération de référence », le nombre d'heures rémunérées reconstitué sera égal à la durée collective mensuelle réduite selon le rapport entre le nombre de jours calendaires de la période d'emploi par trente.

$$\text{Nbre d'heure rémunérées reconstitué} = \text{Durée collective mensuelle} \times \frac{\text{Nbre de jours calendaires}}{30}$$

En revanche, si la « rémunération équivalent temps plein » du salarié est inférieure à la « rémunération de référence », le « nombre d'heures rémunérées reconstitué » est égal à la durée collective mensuelle, réduite selon le rapport entre la « rémunération équivalent temps plein » et la « rémunération de référence », puis proratisée par le rapport entre le nombre de jours calendaires de la période d'emploi par trente.

$$\text{Nbre d'heure rémunérées reconstitué} = \text{Durée collective mensuelle} \times \frac{\text{Rém}^\circ \text{ « équivalent temps plein »}}{\text{Rém}^\circ \text{ de référence}} \times \frac{\text{Nbre de jours calendaires}}{30}$$

Illustration :

Cas d'un pigiste dont le contrat de travail est rompu le 19 juillet 2005 (soit au terme de **12 jours ouvrés sur un mois qui en compte 20**) et qui a été rémunéré à hauteur de **700 euros**. L'établissement employant ce salarié rémunéré à la tâche applique une durée collective de **151,67 heures mensuelles**, étant entendu que la valeur du SMIC sur cette période d'emploi est réputée correspondre à **7,61 euros**.

La situation correspond donc au cas d'une *activité exercée sur une partie du mois par un salarié dont la rémunération ne peut être établie par référence à un nombre d'heure de travail*. Dès lors, afin de pouvoir déterminer le « nombre d'heures rémunérées reconstitué » nécessaire au calcul du coefficient de réduction, il convient d'identifier au préalable la rémunération « équivalent temps plein » du salarié.

Pour un mois complet d'activité, la rémunération « équivalent temps plein » équivaldrait à :

$$700 \times \left(\frac{20 \text{ jours}}{12 \text{ jours}} \right) = 1166,67 \text{ euros}$$

Cette rémunération « équivalent temps plein » doit ensuite être comparée à la « rémunération de référence » (cf.2.3.1.3 ci-dessus).

Cette « rémunération de référence » pour une activité exercée à temps plein au sein de l'établissement est égale à :

$$151,67 \times 7,61 = \mathbf{1154,21 \text{ euros}}$$

En l'espèce, la rémunération « équivalent temps plein » qui aurait été servie au salarié étant supérieure à cette « rémunération de référence », il y a lieu de considérer que le nombre d'heures rémunérées sur le mois civil est égal au produit de la durée collective pratiquée au sein de l'établissement (151,67 heures mensuelles) par le nombre de trentièmes correspondant aux jours de présence du salarié au cours du mois de juillet (19/30^{ème}).

Concrètement, le nombre d'heures rémunérées reconstitué équivaut à :

$$151,67 \times \left(\frac{19 \text{ jours}}{30 \text{ jours}} \right) = 96,06 \text{ heures}$$

Le coefficient de réduction est donc égal à :

$$\frac{0,26}{0,7} \times \left(1,7 \times \frac{7,61 \times 96,06}{700} - 1 \right) = 0,288 \text{ ramené à } \mathbf{0,260}$$

Partant, le montant mensuel de la réduction est donc le suivant :

$$R = 700 \times 0,260 = \mathbf{182 \text{ euros}}$$

2.3.1.5 Détermination du coefficient de réduction en présence de salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de tout ou partie de la rémunération

En pareille hypothèse, le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de la réduction au titre de la période de suspension est égal au produit de la durée mensuelle de travail que le salarié aurait du effectuer par le pourcentage de la rémunération soumise à cotisations et demeurée à la charge de l'employeur.

Ce pourcentage correspond au rapport de « rémunération du mois demeurée à la charge de l'employeur et soumise à cotisations » sur la « rémunération que le salarié aurait du percevoir sur le mois si la relation de travail n'avait pas été suspendue ».

$$\text{Nbre d'heures rémunérées} = \frac{\text{durée mensuelle de travail que le salarié aurait du effectuer}}{\text{Rémunération soumise à cotisations}} \times \left(\frac{\text{Rémunération que le salarié aurait du percevoir en l'absence de suspension du contrat de travail}}{\text{Rémunération que le salarié aurait du percevoir en l'absence de suspension du contrat de travail}} \right)$$

▪ La notion de « durée mensuelle que le salarié aurait effectuée en l'absence de suspension du contrat de travail » :

En ce qui concerne les salariés dont la rémunération repose sur le nombre d'heures effectif de travail sur le mois ou sur un forfait en heures sur le mois ou sur la semaine, cette durée correspond à la durée de travail que le salarié aurait effectué si le contrat avait continué à recevoir application (article D.241-7 de la sécurité sociale).

S'agissant des salariés en forfait annuel ou dont la rémunération ne peut être établie par référence à un nombre d'heures travaillées, cette durée est égale au « nombre d'heures rémunérées reconstitué » sur le mois selon les modalités prévues, respectivement, aux § 2.3.1.2 et 2.3.1.3 ci-dessus.

▪ La « rémunération du mois demeurée à la charge de l'employeur et soumise à cotisations » se compose des différents éléments de rémunération suivants :

- salaire correspondant à la période effectivement travaillée (entendu comme étant le salaire porté au contrat de travail proratisé à due concurrence du rapport existant entre le nombre de jours de travail effectifs sur le nombre de jours ouvrés compris dans le mois),

- maintien de salaire mis conventionnellement à la charge de l'employeur (calculé à partir de la rémunération habituelle du salarié à laquelle se trouvent retranchés les jours de carence non rémunérés, le salaire correspondant à la période de travail effectif, ainsi que les sommes correspondant aux IJSS)

- tous les éléments de rémunération (primes, etc.) qu'ils soient conventionnels, d'usage, ou qu'ils résultent d'engagements unilatéraux de l'employeur dès lors qu'ils ne se trouvent pas liés au temps de travail du salarié.

A l'analyse de ces diverses composantes intrinsèques, il apparaît que cette notion de « rémunération demeurée à la charge de l'employeur et soumise à cotisations » correspond à l'ensemble des gains et rémunérations qui constituent le brut soumis à cotisations.

▪ En revanche, la « **rémunération que le salarié aurait du percevoir sur le mois si la relation de travail n'avait pas été suspendue** » est déterminée en fonction de la pratique de paye retenue par l'employeur. Dès lors, il appartiendra aux caisses de MSA de se faire préciser cette rémunération qui aurait été versée en l'absence de suspension du contrat de travail et non de la reconstituer au lieu et place de l'employeur.

Illustration :

Soit une entreprise dont la durée collective mensuelle est de **151,67 heures** et l'un de ses salariés dont la rémunération mensuelle brute, si son contrat n'avait pas été suspendu 10 jours sur le mois de juillet 2005 pour maladie, aurait été de **1600 euros** (1300 euros + 300 euros de prime de vacances).

L'employeur assure au salarié considéré le maintien de son salaire étant entendu que le montant des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) est égal à **215 euros**

Enfin, la rémunération correspondant à la période effectivement travaillée, soit 14 jours, est égale à : **758 euros** tandis que la valeur du SMIC est de **7,61 euros**.

▪ Il convient tout d'abord d'identifier la **fraction de rémunération maintenue par l'employeur** durant ses 10 jours de maladie et demeurée à sa charge :

Cette rémunération est égale au montant cumulé des salaires afférents à la période de travail effectif du salarié sur le mois et des sommes correspondant au maintien de salaire garanti par l'employeur, soit **1385 euros** obtenus comme suit :

Salaires (758 euros) + Maintien de salaire [1300 euros – (758 euros + 215 euros)] + prime (300 euros)

▪ Par conséquent, le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de la réduction dégressive est égal à **131,29 heures**

$$\text{Nbre d'heures rémunérées} = 151,67 \times \frac{1385}{1600} = 131,29 \text{ heures}$$

▪ Ainsi, le coefficient de réduction sera calculé comme suit :

$$\frac{0,26}{0,7} \times \left(1,7 \times \frac{7,61 \times 131,29}{1385} - 1 \right) = 0,084$$

▪ La réduction est donc égale à 1385 euros x 0,084 = **116,34 euros**

2.3.2 Modalités dérogatoires d'application de la formule définitive : cas des entreprises de travail temporaire

Les salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire qui sont mis à disposition d'entreprises utilisatrices donnent lieu à des modalités dérogatoires de mise en œuvre de la réduction dégressive.

Les différents paramètres pris en compte pour la détermination du montant de réduction (nombre d'heures rémunérées et rémunération brute) pour un mois civil donné sont ainsi rapportés à chacune des missions effectuées au cours de ce mois.

En d'autres termes, chaque mission effectuée au cours du mois doit être prise en compte pour le calcul de la réduction.

Plus précisément, le montant mensuel de réduction par salarié est égal à la somme des réductions calculées à l'occasion de chaque mission effectuée sur le mois.

Il y a donc lieu d'identifier les rémunérations brutes, le nombre d'heures rémunérées et les périodes d'activité se rapportant à chacune de ces missions.

En effet, le coefficient de réduction est susceptible de varier pour chaque mise à disposition réalisée sur le mois en fonction, respectivement, de la durée collective applicable au sein de l'entreprise utilisatrice et du niveau des rémunérations horaires servies.

Illustration

Un salarié, pour un même mois civil, est mis à disposition de diverses entreprises utilisatrices, respectivement, Entreprises « A », « B » et « C ».

La rémunération brute allouée à ce salarié et le nombre d'heures rémunérées se rapportant à chacune de ces missions sont précisés comme suit :

- le salarié est rémunéré à hauteur de 147 euros pour une mission de 15 heures dans entreprise A,
- il est ensuite rémunéré à hauteur de 265 euros pour une mission de 28 heures effectuée dans l'entreprise B,
- enfin, ce même salarié perçoit une rémunération de 70 euros pour une mission de 8 heures réalisée dans l'entreprise C.

Par hypothèse, la valeur du SMIC est réputée égale à 7,61 euros.

Dès lors, il y a lieu de calculer le montant de réduction (R) afférent à chacune de ces missions :

Entreprise A

$$R(A) = 147 \times \left[\frac{0,26}{0,7} \times \left(1,7 \times \frac{7,61 \times 15}{147} - 1 \right) \right] = \mathbf{17,49 \text{ euros}}$$

Entreprise B

$$R(B) = 265 \times \left[\frac{0,26}{0,7} \times \left(1,7 \times \frac{7,61 \times 28}{265} - 1 \right) \right] = \mathbf{36,04 \text{ euros}}$$

Entreprise C

$$R(C) = 70 \times \left[\frac{0,26}{0,7} \times \left(1,7 \times \frac{7,61 \times 8}{70} - 1 \right) \right] = \mathbf{12,46 \text{ euros}}$$

Le montant mensuel de la réduction (R) = R(A) + R(B) + R(C)

Soit, (R) = 17,49 + 36,04 + 12,46

(R) = 65,99 euros

2.3.3 Formules de calcul applicables à la période transitoire

La nouvelle réduction de cotisations a vocation à s'appliquer aux rémunérations versées à compter du 1^{er} juillet 2003. Les dispositifs « Aubry II » et « bas salaires » s'appliquent donc jusqu'à cette date.

La mise en œuvre de la réduction répond en outre à des modalités de calcul transitoires du 1^{er} juillet 2003 au 1^{er} juillet 2005.

Cette période transitoire de deux ans s'applique aussi bien pour les entreprises bénéficiant de l'allègement Aubry II que pour celles n'en bénéficiant pas au 30 juin 2003. Toutefois, à l'égard de ces dernières, la montée en puissance du nouveau dispositif s'effectue en trois étapes fixées, respectivement, aux 1^{er} juillet 2003, 2004 et 2005.

Quoi qu'il en soit, en dehors d'une adaptation spécifique des formules de calcul applicables à cette période transitoire, les principes et les notions essentielles auxquels il est fait référence (détermination du nombre d'heures rémunérées, etc.) sont ceux qui seront mis en œuvre de façon pérenne, dans le cadre de la version définitive de la formule de calcul.

2.3.3.1 Dispositions propres aux entreprises dont les salariés ouvrent droit à l'allègement Aubry II au 30 juin 2003 (Article 10-I de la loi du 17 janvier 2003)

Rappel : Pour les gains et rémunérations versés jusqu'au 30 juin 2005 par ces entreprises, la nouvelle réduction de cotisations est calculée, non par référence au SMIC horaire, mais par rapport à la GMR 2 horaire (telle qu'elle est établie pour une RTT réalisée entre le 1^{er} juillet 1999 et le 30 juin 2000) prévue par l'article 32 de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 (cf note de bas de page sous § 2.2.1.1 ci-dessus). Partant, le seuil d'éligibilité s'établira à 1,7 GMR 2 et non à 1,7 SMIC horaires.

➤ Les employeurs concernés par cette modalité de calcul spécifique

- Sont concernés par cette formule de calcul les employeurs ayant conclu un accord collectif et satisfait aux formalités déclaratives ouvrant droit au bénéfice de l'allègement Aubry II, au plus tard au 30 juin 2003.

A cette date l'imprimé de déclaration Aubry II devra notamment avoir été adressé aux caisses de MSA (le cachet de la poste faisant foi), étant entendu que cette déclaration, pour être considérée comme complète et ouvrir droit au bénéfice de l'allègement doit par ailleurs contenir un certain nombre de mentions obligatoires (circulaire CCMSA n°51 du 1^{er} août 2000, §1231).

Lorsque l'allègement Aubry II fait l'objet d'un accès simplifié dans le cadre d'une première embauche, l'employeur doit avoir adressé son imprimé de déclaration dans les trente jours suivant la date d'effet du contrat de travail. La circulaire CCMSA n°2003-034 du 6 juin 2003 précise que cette procédure d'ouverture des droits à allègement s'applique aux embauches intervenues entre le 1^{er} janvier 2002 et le 30 juin 2003.

Partant, en tout état de cause, se trouveront exclus les employeurs adressant leur déclaration après le 31 juillet 2003 (le cachet de la poste faisant foi). En effet, si cette date d'envoi peut bien être postérieure au 30 juin 2003, elle ne saurait intervenir plus de trente jours après la date d'effet du contrat de travail.

- S'il apparaît, postérieurement à la date du 30 juin 2003, que l'employeur n'était pas concerné par cette formule de calcul spécifique, la formule visée infra au paragraphe 2.3.3.2 sera rétroactivement applicable à l'établissement(s) considéré(s).

En pratique, cette situation recouvre l'hypothèse où l'accord de RTT s'est trouvé invalidé par les autorités administratives, postérieurement à la réception de l'imprimé de déclaration Aubry II par la caisse de MSA.

En revanche, en dehors de ce contrôle ponctuel (opéré au 30 juin 2003) des conditions de détermination de la formule de calcul applicable, le non-respect des engagements en terme d'emploi ou

de durée du travail ne donnera lieu par la suite à aucune sanction particulière au plan de l'octroi de la réduction dégressive. Les sanctions et procédures de suspension / remboursement qui prévalaient à l'égard de l'allègement Aubry II en cas de violation des engagements conventionnels ne trouvent en effet pas d'équivalent dans le cadre de la nouvelle réduction dégressive.

- Cette formule de calcul trouve à s'appliquer au niveau de l'établissement où sont employés le ou les salariés « ouvrant droit au bénéfice de l'allègement Aubry II au 30 juin 2003 ».

En d'autres termes, dès lors qu'une partie de l'effectif salarié d'un établissement donné se trouve comprise dans le périmètre de l'accord Aubry II et ouvre droit au bénéfice de l'allègement correspondant, l'ensemble des salariés de cet établissement relèvera, le cas échéant, de la présente formule spécifique de calcul.

A titre d'illustration, il pourra en être ainsi s'agissant de salariés dont la durée du travail stipulée au contrat est inférieure à la moitié de la durée collective du travail applicable dans l'établissement, au même titre que des personnes exclues du champ de la législation sur la durée du travail (cadres au forfait, etc.).

En définitive, afin d'éviter une trop grande complexité dans la mise en œuvre concrète du nouveau dispositif, il n'est pas demandé à l'employeur d'avoir à gérer diverses formules de calcul par établissement (excepté le cas des entreprises de travail temporaires, cf.2.3.3.3 ci-dessous).

➔ La formule proprement dite

- **Les dispositions des articles D.241-7 et D.241-8 du Code de la sécurité sociale applicables pour la formule définitive de calcul ont vocation à s'appliquer à cette catégorie d'employeurs, dès le 1^{er} juillet 2003, sous réserve des précisions apportées ci-après.**

A l'image de la formule définitive de calcul, la réduction (R) correspond à la multiplication de la rémunération mensuelle brute du salarié par un coefficient de réduction.

(R) = rémunération brute x coefficient

Le coefficient maximal de réduction s'établit à 0,260. Ce coefficient sera obtenu pour une rémunération horaire équivalente à la GMR 2 horaire et tendra à s'annuler pour une rémunération égale à 1,7 fois cette GMR 2.

Concrètement, la formule de calcul s'énonce comme suit :

$$\text{Coefficient} = \frac{0,26}{0,7} \times \left(1,7 \times \frac{\text{GMR 2 horaire} \times \text{nbre d'heures rémunérées}}{\text{Rémunération mensuelle brute}} - 1 \right)$$

- **La garantie mensuelle de rémunération (GMR), prévue à l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 et à laquelle il est fait référence correspond à la garantie de rémunération que percevrait un salarié dont la durée du travail a été réduite à trente-cinq heures au 1er janvier 2000 dans une entreprise où la durée collective antérieurement applicable était de 169 heures par mois.**

Cette GMR 2 servant de base au calcul de la réduction est revalorisée annuellement et se trouve prise en compte pour sa valeur la plus élevée en vigueur au cours de la période d'emploi rémunérée.

Afin de parvenir à une GMR 2 *horaire*, comme demandé pour la mise en œuvre de la formule de calcul, il y a lieu de diviser le montant de cette garantie par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail (soit 151,67 heures). Le montant de cette garantie horaire est arrondi à deux décimales, au centime d'euro le plus proche.

- Pour sa part, le coefficient de réduction est arrondi au millième le plus proche. En outre, si le résultat obtenu par la formule ci-dessus est supérieur à 0,260, le coefficient sera pris en compte pour cette valeur maximale de 0,260.

- Au cours de la période transitoire, la variable « **nombre d'heures rémunérées** » permettant de déterminer le coefficient de calcul de la réduction peut être adaptée pour certaines catégories de salariés relevant de dispositions particulières en matière de durée du travail (salariés au forfait, tâcherons, etc.).

Les conditions et modalités de ces aménagements (reconstitution, fictive au besoin, d'un nombre d'heures de travail sur le mois, etc.) demeurent identiques à celles mis en œuvre dans le cadre de la formule définitive de calcul.

En ce qui concerne les salariés dont la rémunération n'est pas déterminée par référence à un nombre d'heures de travail, il y a lieu toutefois de substituer la référence à la garantie mensuelle de rémunération (GMR) applicable au sein de l'établissement employant ces salariés à celle du SMIC afin d'apprécier si la rémunération qui leur est versée (ou la rémunération « équivalent temps plein », en cas d'activité exercée sur une partie du mois civil) est ou non supérieure à la « rémunération de référence ».

En d'autres termes, pour les entreprises dont les salariés ouvrent droit à l'allègement Aubry II au 30 juin 2003, la « rémunération de référence » correspond à la GMR applicable au sein de l'établissement tandis qu'elle est égale à la durée collective de l'établissement multipliée par le taux horaire du SMIC pour les autres catégories d'employeurs.

En dehors de cette précision, les divers paramètres de calcul du coefficient de réduction, tels le nombre d'heures rémunérées (réel ou reconstitué) pris en compte pour le calcul de la formule définitive de réduction demeurent pleinement applicables.

2.3.3.2 Cas des entreprises dont les salariés n'ouvrent pas droit au bénéfice de l'allègement Aubry II au 30 juin 2003 (Article 10-II de la loi du 17 janvier 2003)

Le coefficient maximal de réduction, correspondant à une rémunération horaire équivalente au SMIC, évolue au cours de la période transitoire.

Pratiquement, ce coefficient maximal est égal à 0,208 pour les gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} juillet 2003 et à 0,234 pour ceux versés à compter du 1^{er} juillet 2004.

Rappel : à ces mêmes dates, le montant des seuils d'éligibilité est fixé à 1,5 puis 1,6 SMIC horaires.

Sous réserve de cette évolution du coefficient maximal de réduction ainsi que des seuils d'éligibilité, les dispositions des articles D.241-7 et D.241-8 du Code de la sécurité sociale concernant les modalités de mise en œuvre de la formule définitive de calcul reçoivent pleinement application.

➡ **Les employeurs concernés**

Relèvent de cette formule de calcul transitoire :

- les employeurs restés organisés sur une durée de 39 heures de travail par semaine, ou plus généralement, sur une durée hebdomadaire supérieure à la durée légale (35 heures),
- les employeurs qui, bien qu'appliquant une durée collective de travail de 35 heures hebdomadaires ou 1600 heures par an, ne bénéficient pas de la mesure d'allègement Aubry II dans les conditions précisées ci-dessus. Ces employeurs se voient alors appliquer, rétroactivement, la présente formule de calcul au lieu et place de celle prévalant pour les établissements « employant des salariés ouvrant droit à l'allègement Aubry II au 30 juin 2003 ».

➡ **Les formules de calcul**

La formule transitoire de calcul applicable à cette catégorie d'entreprises pour la période du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2005 est précisée par le décret n°2003-487 du 11 juin 2003.

Elle est fonction de la rémunération horaire du salarié et prend en compte la rémunération mensuelle brute divisée par le nombre d'heures rémunérées au cours du mois considéré. Ainsi, le montant de la réduction (R) se calcule comme suit :

R= Rémunération mensuelle brute x coefficient, étant entendu que :

- Pour les rémunérations versées entre le 1^{er} juillet 2003 et le 30 juin 2004

$$\text{Coefficient} = \frac{0,208}{0,5} \times \left(1,5 \times \frac{\text{SMIC horaire} \times \text{heures rémunérées}}{\text{Rémunération mensuelle brute}} - 1 \right)$$

Si le coefficient de réduction est supérieur à 0,208, il est pris en compte pour une valeur égale à 0,208.

Illustration

Pour la période d'emploi couvrant le 01/07/03 au 30/08/03, un salarié perçoit une rémunération brute mensuelle de **1400 euros**. Cette rémunération correspond à une activité à temps plein exercée au sein d'un établissement où la durée collective du travail est fixée à **151,67 heures**.

La valeur du SMIC horaire sur cette période d'emploi correspond à **7,19 euros**.

Compte tenu de ces éléments, le coefficient de réduction se calcule comme suit :

$$\text{Coefficient} = \frac{0,208}{0,5} \times \left(1,5 \times \frac{7,19 \times 151,67}{1400} - 1 \right)$$

Soit, **coefficient = 0,070**

La **réduction** sera donc égale à : $1400 \times 0,070 = \mathbf{98 \text{ euros}}$

- Pour les rémunérations versées entre le 1^{er} juillet 2004 et le 30 juin 2005

$$\text{Coefficient} = \frac{0,234}{0,6} \times \left(1,6 \times \frac{\text{SMIC horaire} \times \text{heures rémunérées}}{\text{Rémunération mensuelle brute}} - 1 \right)$$

Là encore, par principe, le coefficient de réduction, s'il vient à être supérieur à 0,234, se trouve pris en compte pour une valeur égale à 0,234.

2.3.3.3 Dispositions propres aux entreprises de travail temporaire

Pour les salariés intérimaires mis à disposition au cours d'un mois civil auprès d'entreprises dont certaines appliquent la formule de réduction visée à l'article 10-I de la loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 (entreprises dont les salariés ouvrent droit au bénéfice de l'allègement Aubry II au 30 juin 2003) et d'autres celle visée à l'article 10-II de cette loi (entreprises dont les salariés n'ouvrent pas droit au bénéfice de cet allègement au 30 juin 2003), la réduction est constituée par la somme des réductions concernant chacune des missions effectuées au cours du mois.

Ainsi, la formule de calcul de la réduction concernant le personnel intérimaire est identique à celle qui serait mise en œuvre, le cas échéant, au sein de l'établissement ou de la partie d'établissement de l'entreprise utilisatrice qui reçoit ces salariés intérimaires.

Concrètement, si cette dernière emploie des salariés qui ouvrent droit à l'allègement Aubry II au 30 juin 2003, les modalités de calcul inhérentes à cette catégorie d'entreprises reçoivent application à l'égard des salariés mis à disposition par la société de travail temporaire.

En définitive, afin de déterminer tant le coefficient de réduction que la formule transitoire applicable, il importe donc de rapporter les rémunérations brutes ainsi que le nombre d'heures rémunérées à chaque mission effectuée auprès de la (ou les) entreprise(s) utilisatrice(s) au cours du mois civil considéré.

3 REGLES DE MAJORATION DE LA REDUCTION

La réduction dégressive peut être majorée en présence d'entreprises adhérant à une caisse de congés payés ou se trouvant localisées en Corse. Après avoir explicité les modalités et conditions d'octroi de ces majorations, le schéma ci-dessous en précisera l'ordre d'application.

3.1 Majoration applicable aux entreprises adhérant aux caisses de congés payés visées à l'article L.233-16 du Code du travail

Pour les salariés dont les indemnités de congés payés sont versées par ces caisses, le montant mensuel de la réduction de cotisations est majoré de 10%.

La loi précise toutefois que cette réduction n'est pas applicable aux cotisations dues au titre des indemnités effectivement versées aux salariés par lesdites caisses de congés payés (nouvel article L.241-13 IV du Code de la sécurité sociale).

Cette majoration de 10% de la réduction dégressive trouve indifféremment à s'appliquer durant la période transitoire et définitive.

Elle s'applique au montant mensuel de la réduction, que celui-ci ait été préalablement minoré en présence d'un cumul avec l'aide Aubry I (minoration forfaitaire de 54 euros) ou qu'il donne lieu à la majoration prévalant pour certaines entreprises de Corse (voir ci-dessous).

3.2 Majoration applicable aux entreprises de Corse

Le principe d'une majoration « Corse entière », instaurée initialement par la loi Corse n°2002-92 du 22 janvier 2002, est reconduit dans le cadre du nouveau dispositif de réduction de cotisations.

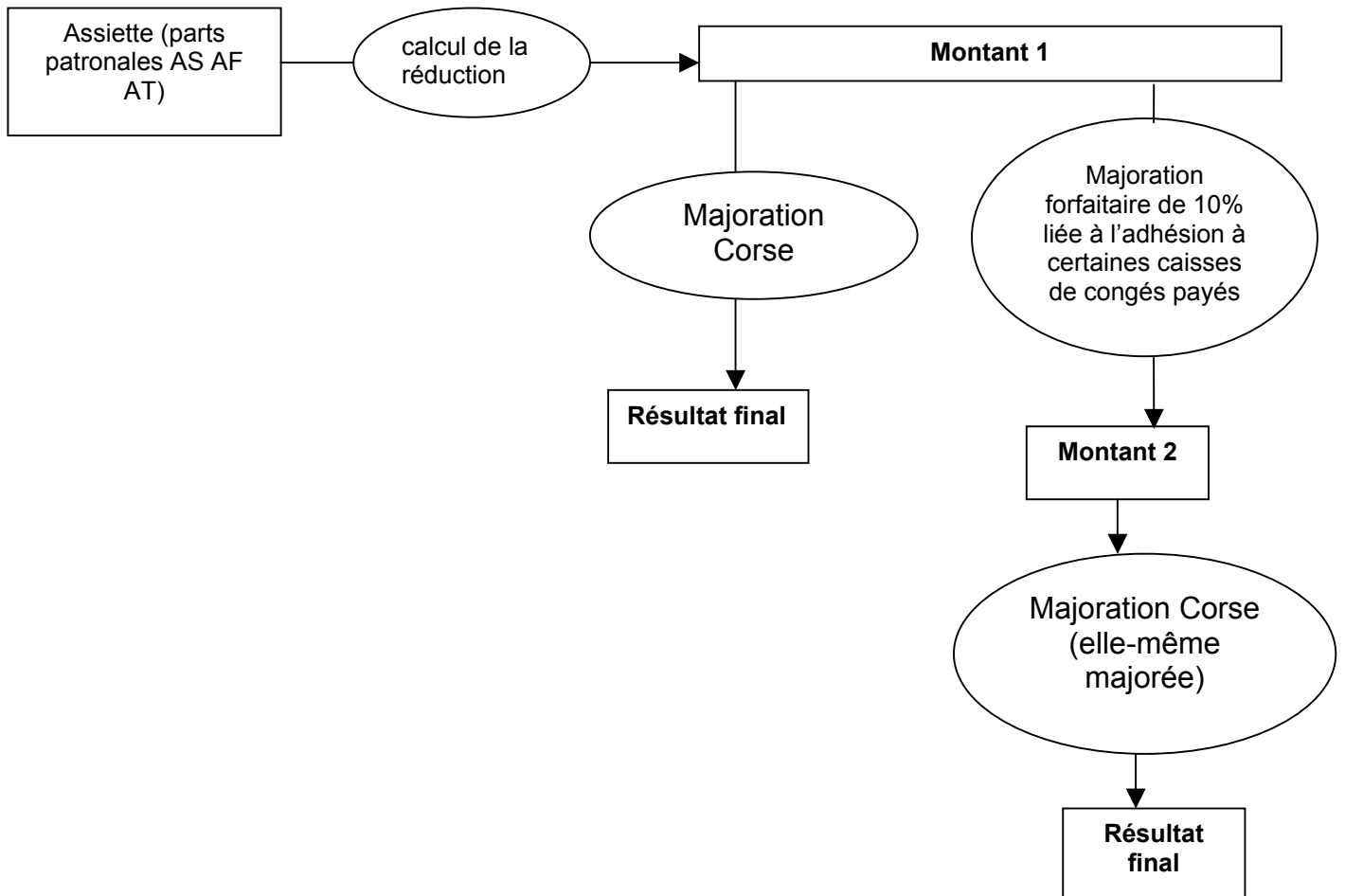
Plus précisément, les entreprises situées en Corse et qui remplissent les conditions énoncées à l'article 1466 C du Code général des impôts peuvent bénéficier, pour l'ensemble des salariés auxquels s'applique le nouveau dispositif de réduction de cotisations, dans sa version définitive ou temporaire, d'une majoration de cette réduction (nouvel article 50 de la loi du 22 janvier 2002 précitée).

Cette majoration s'applique donc aux cotisations dues au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} juillet 2003.

Son montant est appelé à être précisé par décret.

Il est à noter que le montant de cette « majoration Corse » reste lui-même susceptible d'être majoré au titre de l'adhésion de l'entreprise à aux caisses de congés payés visées à l'article L.233-16 du Code du travail. Cette situation correspond donc à celle d'un employeur tout à la fois localisé en Corse et adhérant à l'une des caisses de congés payés précitées.

ORDRE D'APPLICATION DES MAJORATIONS DE LA REDUCTION EN L'ABSENCE DE CUMUL AVEC UNE AUTRE MESURE



4 LES REGLES DE CUMUL

En cas de cumul avec un autre dispositif d'exonération, le montant de la réduction (majorée/minorée le cas échéant) ne saurait être excéder, pour chaque salarié concerné par ces hypothèses de cumul, le montant total des cotisations afférentes à la rémunération versée au cours du mois civil.

Par delà l'énoncé de ce principe général, il apparaît que les règles de plafonnement de la réduction ainsi les modalités de cumul varient sensiblement selon que l'on se place, ou non, dans le cadre de la formule définitive de calcul.

4.1 Les possibilités de cumul de la réduction dégressive avec d'autres dispositifs

4.1.1 Les règles de cumuls applicables à compter du 1^{er} juillet 2005

▪ En dehors des hypothèses de cumul précisées à l'article L.241-13.V du Code de la sécurité sociale, la nouvelle réduction de cotisations ne se cumule avec **aucune autre mesure d'exonération (totale ou partielle), de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations** (telles les exonérations de cotisations d'allocations familiales applicables aux employeurs implantés en ZRR et aux exploitants assujettis sur la base de la demi SMI, etc.).

Ainsi, le bénéfice de la nouvelle mesure ne peut être cumulé qu'avec l'aide « Aubry I ».

En ce cas, le **montant de la réduction est minoré d'un montant forfaitaire fixé à cinquante quatre euros** (article D.241-9 du Code de la sécurité sociale).

Il est à noter que l'application de cette minoration forfaitaire ne pourra venir minorer le montant de l'aide Aubry I. En d'autres termes, en présence d'un salarié dont le niveau de rémunération conduirait à calculer une réduction inférieure à cinquante quatre euros, il convient de ramener le montant de la réduction minorée à zéro et d'appliquer la seule mesure d'aide incitative à la RTT pour le salarié considéré.

L'article D.241-9 du Code de la sécurité sociale dispose que cette minoration forfaitaire fait l'objet d'une réduction dès lors que le nombre d'heures rémunérées est inférieur à la durée collective, calculée sur le mois, de l'établissement ou de la partie d'établissement où est employé le salarié. La réduction devant être appliquée correspond alors précisément au rapport de ce nombre d'heures rémunérées (qu'il s'agisse d'un nombre d'heures de travail réel, forfaitaire ou reconstitué) sur ladite durée collective.

Illustration

Pour un salarié dont le nombre d'heures rémunérées sur le mois est égal à **124,40 heures**, étant entendu que la durée collective applicable au sein de l'établissement est de **151,67 heures**, la minoration forfaitaire de 54 euros résultant de l'application cumulative de la réduction dégressive et de l'aide Aubry I sera réduit selon le rapport 124,40 / 151,67

Elle sera donc égale à 44, 29 euros, soit :

$$\text{Minoration} = 54 \times \frac{124,40}{151,67} = 44, 29$$

A noter : Les travailleurs handicapés bénéficiaires du « complément de rémunération » visé par la loi n°75-534 du 30 juin 1975 ouvrent droit au bénéfice de la réduction dégressive, étant entendu que le mécanisme de la garantie de ressource ne constitue pas une mesure d'aide à l'emploi comportant une mesure d'exonération de cotisations.

▪ Enfin, la circulaire ministérielle n°282-2003 du 12 juin 2003 précise expressément que la réduction unique dégressive pourra en outre être cumulée **avec le bénéfice de l'aide forfaitaire de l'État à l'emploi des jeunes en entreprise** visée à l'article L.322-4-6 et suivants du Code du travail.

Plus généralement, sauf exclusion expresse de cumul avec un dispositif d'exonération totale ou partielle de cotisations, les mesures d'aides à l'emploi ne comportant pas d'exonération de cotisations pourront être cumulées avec la nouvelle réduction. Sur la base de ce principe et à titre d'illustration :

- les contrats initiative emploi (CIE) ou contrats de qualification « adultes » conclus à compter du 1er janvier 2002 sont cumulables avec la réduction dégressive (ces contrats donnant lieu à une aide forfaitaire de l'Etat en lieu et place des exonérations patronales d'AS, d'AF et d'AT qui prévalaient pour les embauches réalisées avant cette date),

- les contrats emplois jeunes visés à l'article L.322-4-19 du Code du travail, exclusifs de toute exonération de cotisations patronales de sécurité sociale, ne peuvent être cumulés avec la réduction dégressive.

4.1.2 Règles de cumul applicables à la période transitoire

En plus des hypothèses de cumul prévues au titre de la formule définitive de calcul, certaines modalités supplémentaires de cumul sont offertes aux entreprises durant la période transitoire. A cet égard, à l'image de la détermination de la formule de calcul applicable, il y a lieu de distinguer selon que les salariés de l'entreprises ouvrent droit, ou non, au bénéfice de l'allègement Aubry II au 30 juin 2003.

- **L'ensemble des entreprises peut cumuler le bénéfice de la nouvelle réduction de cotisations avec :**

- l'aide de l'État concernant le soutien à l'emploi des jeunes en entreprises tel qu'il s'applique aux embauches réalisées à compter du 1er juillet 2002 (article L.322-4-6 du Code du travail),

- les aides « Aubry I » et « de Robien », jusqu'au terme des accords ou conventions sur lesquels repose l'attribution de ces aides. La réduction dégressive est alors minorée d'un montant forfaitaire de cinquante quatre euros en présence du seul cumul avec l'aide Aubry I.

- **Par ailleurs, en ce qui concerne les seules entreprises dont les salariés n'ouvrent pas droit à l'allègement Aubry II au 30 juin 2003, l'abattement de 30% des cotisations patronales d'A.S, d'A.F et d'A.T, lié au passage à temps partiel, peut être cumulé avec le nouveau dispositif de réduction de cotisations.**

L'application cumulative de ces deux mesures (réduction dégressive et abattement temps partiel) ne peut alors conduire à accorder un montant total de réduction supérieur à celui qui résulterait de la mise en œuvre de la formule définitive de calcul de la réduction générale dégressive.

En d'autres termes, le cumul entre le dispositif d'abattement 30% et la mesure de réduction (majorations non comprises) doit demeurer au plus égal *au montant qui résulterait de l'application du coefficient de réduction dans le cadre de la formule définitive de calcul* (majoration ou minoration non comprises).

Le montant total de l'abattement 30% (cumulé, le cas échéant, avec l'aide de Robien) et de la réduction dégressive (majorations comprises) accordé à l'employeur doit quant à lui rester inférieur au *montant des cotisations patronales afférentes à l'emploi du salarié sur le mois*.

En définitive, les caisses de MSA peuvent donc être amenées à pratiquer un double écrêtement du montant de ces cumuls (montant final / cumul intermédiaire).

4.2 La mise en œuvre des cumuls et les règles de plafonnement y afférentes

4.2.1 Dans le cadre de la formule définitive de calcul

Lorsque le bénéfice de la réduction est cumulé avec celui de l'aide Aubry I, cette aide incitative s'applique avant la réduction, étant entendu que le montant total d'exonération ainsi obtenu devra nécessairement être limité au montant des cotisations patronales afférentes aux gains et rémunérations versés sur le mois pour chaque salarié concerné.

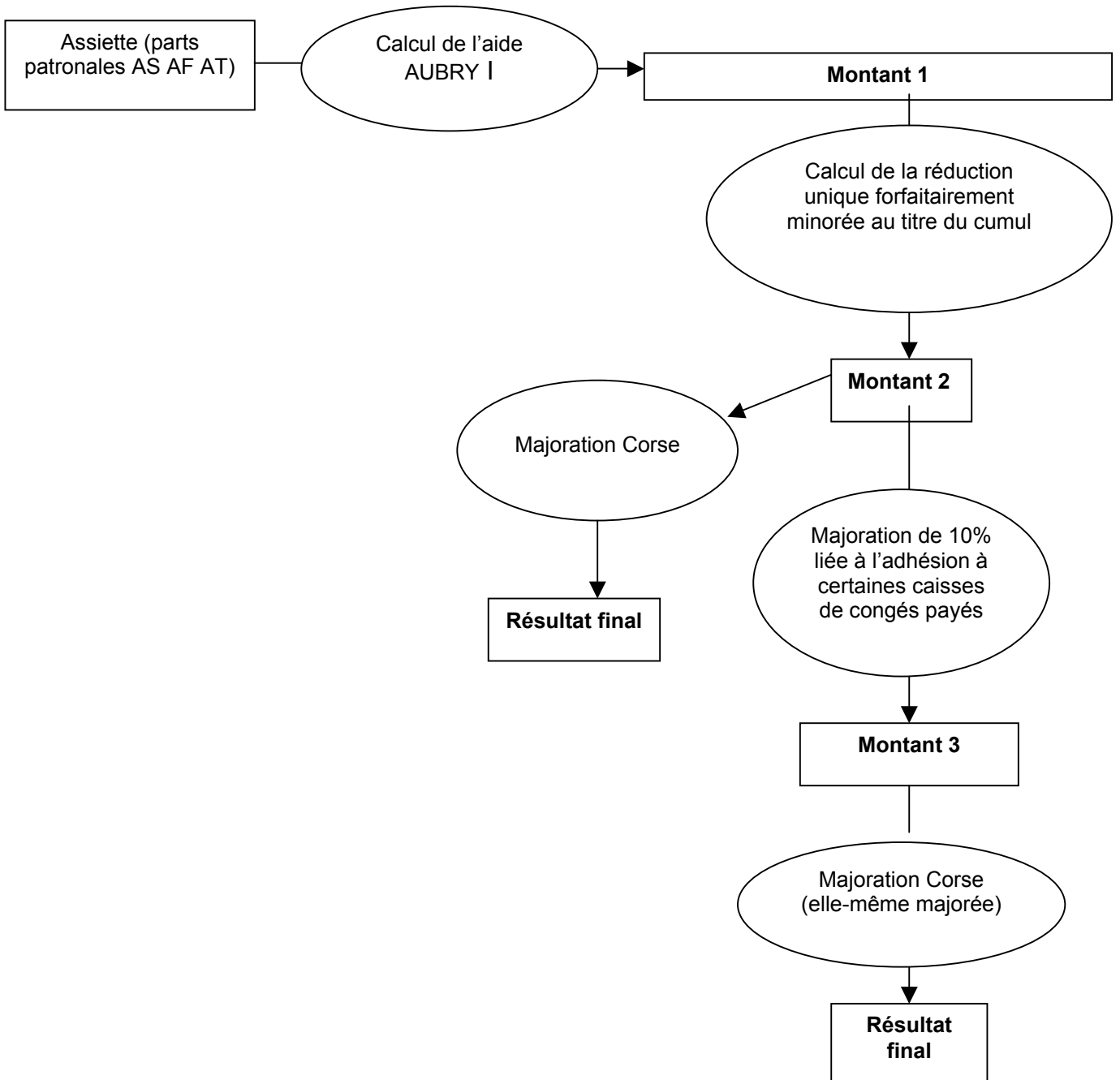
La circulaire ministérielle précise que dans le cas où ce montant maximal est dépassé, il convient d'appliquer les diverses mesures cumulables et les majorations éventuelle de la réduction dans l'ordre suivant :

- l'aide incitative à la RTT (aide Aubry I),
- puis la réduction unique dégressive, dont le montant forfaitairement minoré (au titre du cumul) peut donner lieu, par la suite, à une majoration de 10% au titre de l'adhésion à une caisse de congés payés visée à l'article L.223-16 du Code du travail,
- enfin, la majoration Corse. A cet égard, la circulaire ministérielle n°2003-282 du 12 juin 2003 précise que le montant de cette majoration Corse à prendre en compte doit également être majoré de 10% en raison de l'adhésion à l'une des caisses de congés payés précitées.

A chacune de ces étapes intermédiaires de calcul, le montant de réduction ou d'allègement obtenu doit être arrondi à deux décimales ; cet arrondi résulte implicitement des règles de conversion à l'euro. Cette règle s'applique à l'identique au montant final de réduction obtenu.

Le schéma ci-dessous explicite les modalités d'application respectives de la réduction dégressive et des autres mesures cumulables avec elle sur les montants de cotisations restant dus :

ORDRE D'APPLICATION DE LA REDUCTION UNIQUE EN PRESENCE D'UN CUMUL AVEC L'AIDE AUBRY I



Dès lors que le montant des réductions et allègements dépasse celui des cotisations dues, l'ordre d'application de ces diverses mesures se présente comme suit : l'aide Aubry I s'applique tout d'abord au montant des cotisations puis, la réduction Fillon (majorée le cas échéant en raison de l'adhésion à une caisse de congés payés visée à l'article L.223-16 du Code du travail) et, enfin, la majoration Corse (elle-même majorée sous les mêmes conditions).

4.2.2 Dans le cadre de la période transitoire :

▪ Lorsque le montant total des exonérations excède celui des cotisations dues au titre des gains et rémunérations versés au salarié pour le mois considéré, il convient d'appliquer les mesures cumulables et les majorations éventuelles de la réduction dans l'ordre suivant (article 3 du décret d'application) :

- l'aide de Robien ou l'aide Aubry I (jusqu'au terme des accords),

- le cas échéant, en ce qui concerne les entreprises dont les salariés n'ouvrent pas droit au bénéfice de l'allégement Aubry II au 30 juin 2003², l'abattement de 30% lié au passage à temps partiel,

- puis la réduction unique dégressive (minorée en cas de cumul avec l'aide Aubry I) ; le montant de la réduction ainsi calculée peut par ailleurs donner lieu à une majoration de 10% au titre de l'adhésion à une caisse de congés payés visée à l'article L.223-16 du Code du travail,

- enfin, la majoration Corse (le cas échéant également majorée de 10% en raison de l'adhésion à l'une des caisses de congés payés précitées).

Chacune de ces mesures s'impute sur les cotisations restant dues après déduction du montant de l'exonération ou de l'abattement qui le précède directement selon cet ordre de mise en application prioritaire.

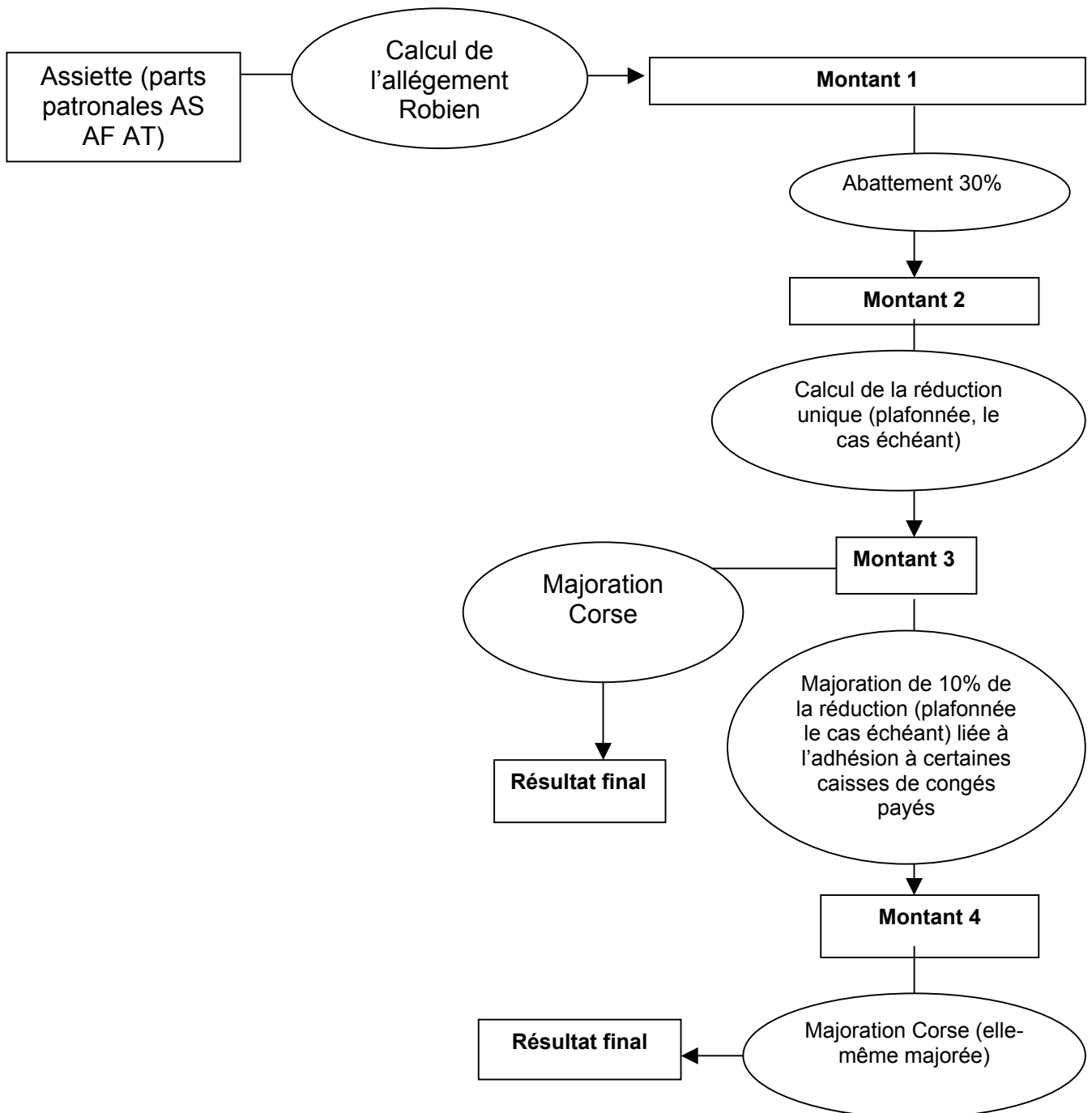
Quoi qu'il en soit, les règles d'arrondis précisées au paragraphe précédent s'appliquent, sans modification, aux formules transitoires de calcul de la réduction.

▪ Enfin, par principe, le montant total d'exonération résultant de ces cumuls ne peut excéder le montant des cotisations patronales afférentes aux gains et rémunérations versés sur le mois pour chaque salarié concerné.

Toutefois, une limitation spécifique s'applique en présence d'un cumul entre l'abattement de 30% lié au passage à temps partiel et la réduction : le cumul de ces deux mesures ne saurait alors excéder le montant de la réduction qui résulterait de l'application de la formule définitive de calcul à l'égard du salarié concerné.

² Pour les entreprises dont les salariés ouvrent droit au bénéfice de l'allégement Aubry II au 30 juin 2003, l'application de l'allégement de 30% en faveur du passage à temps partiel sera exclusive du calcul de la réduction unique dégressive, en application du principe de non cumul.

ORDRE D'APPLICATION DE LA REDUCTION UNIQUE EN PRESENCE D'UN CUMUL AVEC L'ALLEGEMENT ROBIEEN ET L'ABATEMENT TEMPS PARTIEL :



En cas de cumul, si le montant de la réduction cumulée aux autres dispositifs applicables dépasse celui des cotisations patronales pour l'emploi du salarié sur le mois civil considéré, il y a lieu d'appliquer l'allégement Robien puis, le cas échéant, l'allégement 30%. S'applique par la suite la réduction Fillon (majorée le cas échéant en raison de l'adhésion à une caisse de congés payés visée à l'article L.223-16 du Code du travail) et, enfin, la majoration Corse (elle-même majorée sous les mêmes conditions).

Illustration

A compter du 1^{er} juillet 2003, une entreprise de travaux paysagistes, dont les salariés n'ouvrent pas droit à l'allègement AUBRY II au 30 juin 2003, entend cumuler la réduction dégressive avec l'aide de Robien et l'abattement 30% (lié au passage à temps partiel) dont elle bénéficie à l'égard de certains d'entre eux. Cette entreprise, qui est implantée en Corse, se trouve par ailleurs affiliée à l'une des caisses de congés payés de l'article L.223-16 du Code du travail.

En outre, le nombre d'heures rémunérées sur le mois pour les salariés concernés est de 151,67 heures tandis que leur rémunération mensuelle est de 1200 euros.

La valeur du SMIC horaire est égale à 7,19 euros.

Les cotisations patronales d'AS, d'AF et d'AT représentent au total 32,20 % de la rémunération brute soumise à cotisations.

- Le montant des cotisations patronales d'AS, d'AT et d'AF concernant les rémunérations allouées à ces salariés, avant application de l'aide de Robien, est égal à R1:

$$R1 = 1200 \times 32,20 \% = \mathbf{386,40 \text{ euros}}$$

- Par suite, l'aide de Robien est imputée sur ce montant. Le taux de l'allègement de Robien, étant en l'espèce de 30%, les cotisations restant dues s'élèvent alors à R2 :

$$R2 = 386,40 - (30\% \times 386,40) = \mathbf{270,48 \text{ euros}}$$

- Le calcul de l'abattement de 30 % lié au passage à temps partiel s'applique à ce montant R2 et conduit à un nouveau montant R3 de cotisations :

$$\begin{aligned} R3 &= 270,48 - (270,48 \times 30\%) \\ &= 270,48 - \mathbf{81,14} \\ &= 189,34 \text{ euros} \end{aligned}$$

- Il y a alors lieu de mettre en œuvre, en parallèle, la formule transitoire de calcul de la réduction dégressive applicable au cas d'espèce (R4) et la formule définitive, qui recevrait application à compter du 1^{er} juillet 2005 pour le niveau de rémunération considéré (R5), afin d'apprécier si le cumul de l'abattement 30% et de la réduction R4 reste bien inférieur au montant de la réduction R5.

$$R4 = 1200 \times \left[\left(\frac{0,208}{0,5} \right) \times \left(1,5 \times \left(\frac{7,19 \times 151,67}{1200} \right) - 1 \right) \right] = \mathbf{181,20 \text{ euros}}$$

$$R5 = 1200 \times \left[\left(\frac{0,260}{0,7} \right) \times \left(1,7 \times \left(\frac{7,19 \times 151,67}{1200} \right) - 1 \right) \right] = \mathbf{242,40 \text{ euros}}$$

- Compte tenu de ces éléments, il apparaît que le montant du cumul (81,14 + 181,2 = **262,34 euros**) est supérieur au plafond résultant de la mise en œuvre de la formule définitive de calcul (R5 = 242,40 euros).

Il y a donc lieu d'écarter le montant de la réduction (R6) comme suit :

$$\begin{aligned} R6 &= R5 - \text{abattement } 30\% \\ &= 242,40 - 81,14 \\ &= \mathbf{161,24 \text{ euros}} \end{aligned}$$

- Ceci étant, il y a lieu d'appliquer la majoration de 10% liée à l'adhésion à la caisse de congés payés sur le montant écarté de la réduction. Le nouveau montant de réduction est alors R7 :

$$R7 = 161,72 + 16,17 = \mathbf{177,89 \text{ euros}}$$

Le montant des cotisations restant dues (R3 – R7) est alors égal à **11,45 euros** (soit 189,34 – 177,89).

- En définitive, si l'application de la majoration Corse (non encore fixée, décret à paraître) majorée de 10% (soit X euros) ne conduit pas à un montant de réduction excédant le total des cotisations patronales, il y a lieu d'imputer dans sa totalité le montant de cette majoration sur le reliquat de cotisations : Le montant des cotisations restant dues par l'employeur s'élèvera donc à : 11,45 – X euros.

Dans le cas contraire (si $X \geq 11,45$ euros) la majoration Corse s'imputera à hauteur des 11,45 euros de cotisations restant dus.

5 LES MODALITES D'IMPUTATION DE LA REDUCTION SUR CHACUNE DES BRANCHES DE COTISATIONS

Les règles d'imputation de la réduction dégressive s'appliquent à l'identique dans le cadre des formules définitives ou transitoires de calcul.

En chacune de ces hypothèses, l'imputation de la réduction dégressive sur le montant des cotisations patronales d'AS, d'AF et d'AT fait l'objet d'une affectation proportionnelle en fonction de l'importance respective des taux de cotisations afférents à chacune de ces branches.

6 LES MODALITES D'OPTION AVEC D'AUTRES DISPOSITIFS NON CUMULABLES

6.1 Les règles d'option

La réduction dégressive ne pouvant être cumulée qu'avec les dispositifs limitativement énumérés ci-dessus, il conviendra pour les employeurs, le cas échéant, d'opter entre la réduction et une autre mesure d'exonération (totale ou partielle), de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

A cet égard, la loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 envisage expressément le principe et les règles d'option entre la nouvelle réduction de cotisations et les dispositifs ZFC et abattement 30% lié au passage à temps partiel.

⇒ Principes généraux :

En ce qui concerne les employeurs qui ont privilégié la mise en œuvre d'allègement de cotisations donnant lieu à un **conventionnement avec l'Etat** (contrats emplois consolidés, embauches réalisées par des entreprises de travail temporaire d'insertion ou entreprise d'insertion, etc.), la circulaire ministérielle n°2003-282 du 12 juin 2003 précise que l'accomplissement de cette procédure vaut option pour cette mesure jusqu'au terme du contrat ou de la convention.

L'option éventuelle en faveur de la réduction dégressive ne pourra donc intervenir avant le terme initialement prévu.

Illustration :

La circulaire CCMSA n°84 du 8 décembre 1999 précise que le dispositif d'exonération des cotisations patronales dues au titre des rémunérations versées aux salariés en situation d'insertion (100% des cotisations patronales dans la limite du SMIC) repose sur une procédure de conventionnement avec l'Etat. Partant, l'employeur ne pourra opter en faveur de la réduction dégressive avant l'expiration de la durée d'exonération initialement prévue (24 mois au maximum).

En revanche, s'agissant des dispositifs reposant sur une **simple procédure déclarative**, la circulaire ministérielle dispose que l'employeur peut opter en faveur de la réduction dégressive sans attendre le terme du précédent dispositif (ZRR, ZFU, etc.).

En ce cas, l'option en faveur de la réduction vaut renonciation définitive et irrévocable au bénéfice de ces divers autres dispositifs pour le salarié concerné.

⇒ Cas des entreprises implantées en zone franche de Corse ou dont les salariés ouvrent droit à l'abattement 30% lié au passage à temps partiel :

- Le dispositif de réduction de cotisations d'ASA, AF et AT applicable en **zone franche de Corse** (qu'il s'agisse de la période initiale de réduction sur 5 ans ou de la sortie dégressive de cette mesure, qui s'étale de 2002 à 2004) demeure applicable aux gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} juillet 2003 pour la durée restant à courir.

Ces entreprises peuvent toutefois renoncer aux mesures d'exonération en ZFC et privilégier la mise en œuvre du nouveau dispositif de réduction de cotisation, dans sa version définitive ou transitoire de calcul.

L'option ainsi formulée trouve à s'appliquer à l'ensemble de leurs salariés ouvrant droit au dispositif de réduction en ZFC et présente un caractère définitif.

Il s'agira donc pour les employeurs considérés d'avoir connaissance des conséquences de l'option.

- Quant à elles, les règles d'option entre le dispositif **d'abattement 30% lié au passage à temps partiel** et la nouvelle réduction de cotisations sont les suivantes :

Durant la période transitoire, seules les entreprises dont les salariés ouvrent droit à l'allègement Aubry II au 30 juin 2003 sont tenues d'opter en faveur de l'abattement lié au passage à temps partiel et la nouvelle mesure de réduction dégressive, non cumulable.

Cette option doit intervenir à l'égard des cotisations afférentes aux gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} juillet 2003.

Quoi qu'il en soit, l'ensemble des entreprises (y compris celles dont les salariés n'ouvriraient pas droit au bénéfice de l'allègement Aubry II au 30 juin 2003) sera tenu d'opter pour l'une ou l'autre de ces deux mesures à compter du 1^{er} juillet 2005.

6.2 Formalités à accomplir par l'employeur en cas d'option

Sous réserve de figurer dans le champ d'application de la mesure de réduction pour le salarié considéré et en fonction du niveau de rémunération alloué à ce dernier, l'employeur bénéficie de plein droit de la réduction.

En d'autres termes, **l'accès à la mesure de réduction s'effectue automatiquement, en fonction du seul niveau de salaire, en l'absence d'option contraire de l'employeur.**

Ainsi, lors de l'embauche, il revient donc à l'employeur de demander l'application d'une autre mesure non cumulable (par exemple : le bénéfice du dispositif TO/ DE) *via* la DUE.

Quoi qu'il en soit, un employeur appliquant une réduction ou un allègement de cotisations non cumulables avec le bénéfice de la réduction dégressive reste en mesure, le cas échéant (c'est à dire : dès lors que cette mesure ne repose pas sur un conventionnement avec l'Etat), d'opter en faveur de la réduction dégressive en lieu et place du dispositif de réduction en cours d'application (exonérations ZRR, ZFC, ZFU, etc.).

En ce cas, il appartient à l'employeur de faire connaître à la caisse de MSA compétente sa volonté de privilégier la mise en œuvre de la réduction dégressive en lieu et place de la mesure d'aide à l'emploi initialement appliquée.

Cette option non équivoque en faveur de la nouvelle mesure de réduction pourra être formulée sur papier libre ou au moyen de la déclaration trimestrielle des salaires (DTS).

⇒ **Application au cas d'option entre la mesure d'abattement 30% lié au passage à temps partiel :**

En l'absence de formalisme particulier imposé par voie législative ou réglementaire, l'option entre la réduction dégressive et le dispositif d'abattement de cotisations lié au passage à temps partiel peut être exercée librement par l'employeur *via* le support déclaratif de son choix, étant entendu que cette option a vocation à s'appliquer aux cotisations afférentes aux gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} juillet 2003 (ou du 1^{er} juillet 2005, sous les conditions évoquées ci-dessus).

Concrètement, l'employeur peut manifester sa volonté de privilégier la mise en œuvre de la nouvelle réduction de cotisations sur papier libre adressé à la caisse de MSA territorialement compétente

ou au moyen de la rubrique « Informations complémentaires » figurant sur la déclaration trimestrielle des salaires (DTS).

A titre d'illustration, en ce qui concerne les cotisations afférentes aux gains et rémunérations versés en juillet son intention de privilégier la mise en œuvre du dispositif "Fillon" est celui qui correspond à la date de retour de la DTS du 3ème trimestre.

Bien entendu, l'employeur aura pu adresser à la caisse de MSA, sur papier libre et dès avant cette date limite (date d'envoi des DTS), son intention d'opter en faveur de la réduction dégressive.

Quoi qu'il en soit, **l'employeur qui n'a pas expressément opté pour la mesure Fillon dans le délai précité sera présumé vouloir continuer à appliquer l'abattement 30%.**

⇒ **Application au cas des exonérations de cotisations d'allocation familiales dont bénéficient certains employeurs du régime social agricole :**

Par hypothèse, les salariés dont le niveau de rémunération mensuel reste inférieur à 169 SMIC majorés de 60% sont éligibles à la mesure d'exonération (totale ou partielle) d'AF visée à l'article L.741-6 du Code rural. Dans la mesure où la rémunération horaire de ces mêmes salariés n'excède pas par ailleurs le seuil de 1,5 SMIC ou 1,7 GMR 2, la mesure de réduction dégressive reste également susceptible de recevoir application.

Ces deux dispositifs sont bien d'application automatique, en fonction du seul niveau de salaire. Ils ne requièrent l'accomplissement d'aucune formalité particulière.

Etant entendu que ces deux mesures ne peuvent être cumulées, il appartient donc aux caisses de MSA, mois par mois et pour chaque salarié, de faire application de l'une ou l'autre en fonction de la mesure la plus profitable pour l'employeur.

En effet, **il est admis, en accord avec les pouvoirs publics, que la pratique des caisses de MSA consistant à opérer mois par mois, au lieu et place de l'employeur, une option (entre le dispositif de réduction dégressive sur les bas salaires ou les mesures d'exonération de PFA applicables aux employeurs sis en ZRR ou assujettis sur la base de la ½ SMI) est bien reconduite dans le cadre du nouveau dispositif de réduction.**

A noter : durant la période transitoire, ce principe d'option automatique en faveur de la mesure la plus favorable à l'employeur, est mis en œuvre quelle que soit la formule de réduction dégressive applicable (c'est-à-dire, peu important que les salariés de l'entreprises aient ouvert droit, ou non, au bénéfice de l'allégement Aubry II au 30 juin 2003).

7 LA PROCEDURE DE CONTROLE DE LA REDUCTION

Le décret n°2003-487 du 11 juin 2003 prévoit (cf. article D.241-13 nouveau du Code de la sécurité sociale) que l'employeur tient à disposition des agents de contrôle des caisses de MSA (visés à l'article L.724-7 du Code rural) un document en vue du contrôle du respect des conditions d'octroi et de calcul de la réduction.

Ce justificatif des montants de réduction pratiqués doit être rempli par établissement, chaque mois civil, et contenir nécessairement les informations suivantes :

- nombre de salariés ouvrant droit à la réduction,
- montant total des réductions appliquées,
- identité de chaque salarié concerné,
- montant de la rémunération brute mensuelle versée à chaque salarié,
- nombre (effectif ou reconstitué, le cas échéant) d'heures rémunérées pour chaque salarié,

- coefficient et montant de la réduction appliqués à chaque salarié.

8 LES FORMALITES LIEES A LA MISE EN ŒUVRE DE LA REDUCTION

8.1 Formalités déclaratives mises à la charge des employeurs

8.1.1 Principes généraux

Par principe, l'employeur qui entend bénéficier de la réduction dégressive ne doit satisfaire à aucune formalité spécifique.

Ceci étant, l'employeur reste tenu de notifier à la MSA l'ensemble des informations nécessaires au calcul de la réduction.

- Ainsi, l'employeur devra impérativement déclarer sur la Déclaration Trimestrielle des Salaires (**DTS**) **le nombre d'heures rémunérées** auquel se rapporte la rémunération versée sur le mois civil.

- En présence de salariés dont la rémunération présente un caractère forfaitaire (forfait sur la semaine, le mois ou sur l'année), **il appartient à l'employeur de reconstituer un nombre d'heures rémunérées sur le mois civil et de communiquer celui-ci sur l'imprimé DTS**. Il ne revient pas aux caisses de MSA de gérer la complexité de ces pratiques de paye résidant en une rémunération forfaitairement négociée. Il en ira de même s'agissant des pratiques de lissage des rémunérations dans le cadre de la mise en œuvre d'accords de modulation du temps de travail sur l'année.

- En revanche, en ce qui concerne les salariés dont la rémunération ne repose pas sur un nombre d'heures de travail sur le mois, les caisses de MSA continueront bien à procéder à la reconstitution fictive d'un nombre d'heures rémunérées sur le mois pour les tâcherons, pigistes ou jardiniers gardes de propriété considérés.

Pour ce faire, les caisses de MSA devront se mettre en mesure de gérer **la durée collective de travail applicable au sein de l'établissement ou de la partie d'établissement employant ces salariés**. En effet, il est alors fait appel à la rémunération dite « de référence » équivalant au produit de la durée collective par la valeur du SMIC ou de la GMR applicable au sein de l'établissement (cf. § 2.3.1.3 ci-dessus page 10 et § 2.3.3.1 ci-dessus).

Il paraît souhaitable que les caisses de MSA procèdent à un point de situation relatif à cette information de concert avec l'ensemble des entreprises concernées par le nouveau dispositif de réduction.

Dans l'immédiat, la collecte de cette information pourra opportunément être effectuée à l'occasion d'un envoi de DTS, dans le cadre d'une opération massive de récolte et/ou de confirmation de la durée collective applicable dans chaque établissement ou partie d'établissement. Par la suite et au besoin, il conviendra de mettre à l'étude une collecte de cette information *via* une modification proprement dite de l'imprimé DTS.

Par ailleurs, la notion de « **jour ouvré** » devra également être gérée en présence de salariés dont la rémunération ne peut être établie par référence à une quelconque référence horaire (pigistes, tâcherons, etc.) *et pour lesquels la période d'emploi ne recouvre qu'une partie du mois civil* (entrée/sortie en cours de mois). A cet égard, cf. 2.3.1.4 ci-dessus.

Cette donnée pourra opportunément être collectée à l'occasion de l'opération de récolte d'informations évoquée ci-dessus (action de reprise de la durée collective applicable).

Quoi qu'il en soit, à défaut d'information spécifique communiquée par l'employeur en la matière, il pourra être décidé que le nombre de jours ouvrés dans l'entreprise considérée est réputé correspondre à cinq jours de travail par semaine (modalité « de droit commun » d'organisation du temps de travail).

- Le calcul de la nouvelle réduction de cotisations suppose également que l'employeur fournisse aux caisses de MSA les rémunérations versées sur le mois civil.

A cet égard, il y a lieu de relever qu'en présence d'une suspension du contrat de travail assortie d'un maintien total ou partiel de salaire, le calcul de la réduction fait appel à la « durée mensuelle que le salarié aurait effectuée en l'absence de suspension du contrat de travail » ainsi qu'à la notion de « rémunération soumise à cotisations et demeurée à la charge de l'employeur » (cf. § 2.3.1.5 ci-dessus).

- Le premier de ces deux types de rémunération s'entend des gains et rémunérations qui auraient été versés au salarié si le contrat de travail avait continué à recevoir pleinement exécution sur le mois.

Rappel : Compte tenu du fait que cette rémunération « théorique » procède de la pratique de paye retenue par l'employeur, il appartient aux caisses de MSA de se faire préciser le montant des sommes qui auraient été versées en l'absence de suspension du contrat de travail et non de la reconstituer en lieu et place de l'employeur. En d'autres termes, l'employeur devra expressément renseigner sur la DTS le montant de la rémunération qui aurait été versée sur le mois considéré en l'absence de suspension totale ou partielle de la prestation de travail du salarié.

- La notion de « rémunération soumise à cotisations et demeurée à la charge de l'employeur » s'entend quant à elle comme la somme de la rémunération brute soumise à cotisations (salaires auxquels s'ajoutent, le cas échéant, les indemnités de deux mois dans le cadre d'un congé de conversion, le complément de rémunération servi aux salariés handicapés, etc.).

De façon générale, il apparaît donc que les employeurs et caisses de MSA seront amenés à utiliser la seule DTS afin d'opérer l'ensemble des signalements nécessaires au bon calcul de la nouvelle mesure de réduction des cotisations.

La déclaration unique d'embauche (**DUE**) ne nécessite notamment aucun aménagement spécifique, du fait de l'application de plein droit de la mesure en fonction du seul niveau de rémunération du salarié.

- Enfin, en ce qui concerne plus spécifiquement les entreprises de travail temporaires, il y a lieu de relever que ces entreprises font naître un besoin d'information spécifique (détail des rémunérations et du nombre d'heures rémunérées se rapportant à chacune des missions effectuées auprès d'entreprise(s) utilisatrice(s) au cours du mois civil). En effet, compte tenu des exigences réglementaires de calcul de la réduction il ne peut être envisagé de simplement faire masse du nombre de jours du mois correspondant à l'une ou l'autre formule de calcul.

En conséquence, la modification de l'imprimé **DTS** pourra consister à décliner deux nouveaux « types » de rémunérations (en fonction de la nature de l'entreprise utilisatrice, selon qu'elle est ou non en mesure de prétendre à l'allégement Aubry II au 30 juin 2003) ou se limiter à une simple précision dans la rubrique « Informations complémentaires » déjà existante.

Compte tenu de l'ensemble de ces exigences, un volet spécifique concernant le personnel intérimaire proprement dit (et non les salariés permanents de l'entreprise de travail temporaire) pourra être adjoint à l'imprimé DTS afin de satisfaire aux obligations déclaratives auxquelles est soumise cette catégorie d'employeurs.

8.1.2 Cas des salariés intérimaires mis à dispositions d'entreprises utilisatrices

Afin de mettre l'entreprise de travail temporaire en mesure d'appliquer la formule de réduction adaptée à chacune des entreprises utilisatrices, le décret n°2003-487 du 11 juin 2003 prévoit expressément que les employeurs « dont les salariés ouvrent droit au bénéfice de l'allégement Aubry II au 30 juin 2003 » communiquent à l'entreprise de travail temporaire la copie de la déclaration nécessaire pour prétendre au 30 juin 2003 au bénéfice de l'allégement Aubry II pour certains de leurs salariés.

Cette information doit parvenir à l'entreprise de travail temporaire au plus tard le premier jour de la mission mentionnée dans le contrat de mise à disposition.

En ce qui les concerne, les caisses de MSA doivent être en mesure de collecter l'ensemble des informations nécessaires au calcul de la réduction due au titre de ces salariés intérimaires. Cette collecte

s'effectue au moyen des imprimés de déclaration trimestrielle des salaires (comme indiqué au § 8.1 ci-dessus).

9 ENTREE EN VIGUEUR ET ARTICULATION DE LA LOI DANS LE TEMPS

9.1 Entrée en vigueur du dispositif

Le nouveau dispositif s'applique aux gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} juillet 2003.

A noter : Toutefois, la réduction ne concerne pas les sommes qui, pour être versées au cours du mois de juillet 2003, se rattachent au mois de juin 2003 en application de pratiques de décalage de paie. En effet, l'article 1^{er} *in fine* du décret n°76-1282 du 29 décembre 1976 dispose que « les rémunérations dues au titre d'un trimestre ou d'une fraction de trimestre qui sont payées dans les dix premiers jours du trimestre suivant peuvent être rattachées au trimestre correspondant à la période à laquelle elles se rapportent ».

La formule définitive de calcul (applicable à l'ensemble des employeurs) concerne les gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} juillet 2005 tandis que les formules transitoires de calcul (selon que les salariés ouvraient antérieurement droit, ou non, au bénéfice de l'allègement Aubry II) s'appliquent aux rémunérations versées avant cette date.

Ainsi, à compter du 1^{er} juillet 2005, une formule unique s'appliquera indépendamment de toute référence à la durée collective du travail de l'entreprise.

A noter : Les précisions ci-dessus, concernant l'entrée en vigueur de la réduction pour les entreprises pratiquant le décalage de paie et rattachant les rémunérations servies au trimestre correspondant à la période à laquelle elles se rapportent, s'appliquent également à la détermination de la formule de calcul applicable. En effet, en ce qui concerne le basculement d'une formule de calcul transitoire à l'autre (au 1^{er} juillet 2004) ou le passage d'une formule transitoire à la formule définitive de calcul (au 1^{er} juillet 2005), les nouvelles formules considérées ne s'appliqueront pas aux sommes qui, bien que versées après les 1^{er} juillet 2004 ou 2005, se rattacheront à une période de travail antérieure (juin 2004 ou 2005).

9.2 Maintien des dispositifs de réduction et d'allègement de cotisations antérieurs

Les dispositifs « Aubry II », qu'il s'agisse ou non d'une mesure d'allègement liée à l'embauche d'un premier salarié, ainsi que la « réduction dégressive sur les bas salaires » (cf. article 20 de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000, L.241-13-1 et L.241-13 du Code de la sécurité sociale) restent applicables, dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la nouvelle réduction de cotisations, aux cotisations dues au titre des gains et rémunérations versées jusqu'au 30 juin 2003.

9.3 Maintien des accords collectifs conclus en application des lois Aubry I et II

9.3.1 Conditions de maintien, de révision ou de renouvellement des accords dérogatoires introduits spécifiquement par la loi Aubry II

9.3.1.1 Pérennisation de ces accords collectifs

Les accords collectifs d'entreprise signés avant le 1^{er} juillet 2003 par les salariés mandatés pour négocier dans le cadre d'Aubry II continuent à produire leurs effets. En effet, l'abrogation de l'article 19 de la loi Aubry II, telle qu'elle est mise en œuvre par la loi du 17 janvier 2003, conduit à dissocier les dispositions relatives à l'organisation de la durée du travail du bénéfice de l'allègement.

Les accords conclus selon des procédures dérogatoires figurent expressément parmi les accords ainsi sécurisés. Concrètement, se trouvent concernés :

- les accords passés dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical,

- les accords d'entreprise négociés avec un ou plusieurs délégués du personnel, au sein des entreprises de moins de cinquante salariés, et qui auront été approuvés par la majorité des salariés selon les modalités précisées à l'article 19 VII de la loi Aubry II. Pour ce faire, la procédure de validation de ces accords, telle qu'elle est prévue à l'article précité, doit être intervenue avant le 1^{er} juillet 2003.

Quoi qu'il en soit, ces accords cessent de produire leurs effets en cas de conclusion d'un nouvel accord collectif négocié en application des dispositions de droit commun de la négociation collective (articles L.132-18 et s. du Code du travail).

9.3.1.2 Renouvellement ou révision de ces accords

Les accords peuvent être renouvelés ou révisés dans les mêmes conditions. Il apparaît donc que les procédures de renouvellement ou de révision de ces accords dérogatoires doivent être intervenues avant le 1^{er} juillet 2003.

9.3.2 Novation du fondement juridique des accords collectifs

Sont réputés signés sur le fondement de la loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 les conventions ou accords collectifs de branche étendus ainsi que les accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application des lois Aubry I et II, étant entendu que les diverses modifications introduites par ce texte législatif nouveau resteront sans incidence sur la validité des accords collectifs conclus antérieurement à son entrée en vigueur.

Les accords antérieurement signés à cette date d'entrée en vigueur de la loi ne peuvent être remis en cause judiciairement motif pris de leur contrariété éventuelle avec les lois Aubry I ou II leur ayant servi jusqu'alors de fondement juridique dans la mesure où ces accords trouvent une base légale dans le cadre de la nouvelle loi.

En d'autres termes, les accords n'étant pas conformes à la législation applicable au jour de leur signature mais qui respectent les dispositions de la nouvelle loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, ne peuvent être contestés devant le juge.

10 PRISE EN CHARGE PAR L'ETAT

10.1 Les modalités de prise en charge de la mesure de réduction dégressive

La nouvelle réduction de cotisations patronales d'A.S.A, d'A.F. et d'A.T. rentre bien dans les prévisions de l'article L.131-9 du Code de la sécurité sociale relatif au Fonds de financement de la réforme des cotisations patronales de sécurité sociale (FOREC).

Ainsi, le remboursement aux régimes de sécurité sociale des pertes de cotisations liées à la mise en œuvre de l'allégement Aubry II et de la réduction dégressive sur les bas salaires concerne les cotisations afférentes aux gains et rémunérations versés jusqu'au 30 juin 2003.

Par la suite, s'agissant des cotisations relatives aux gains et rémunérations alloués à compter du 1^{er} juillet 2003, le fonds (FOREC) prend en charge les pertes de recettes de cotisations liées à cette nouvelle réduction de cotisations.

10.2 Les modalités de prise en charge du dispositif TO / DE et d'exonération de cotisations d'AF reconnue aux employeurs assujettis sur la base de la demi SMI

⇒ **En ce qui concerne le dispositif TO / DE :**

Le principe d'une prise en charge partielle par l'Etat des réductions de cotisations liées à l'emploi de travailleurs occasionnels ne se trouve pas remis en cause par l'entrée en vigueur de la nouvelle mesure de réduction dégressive.

En conséquence, cette prise en charge financière de l'Etat, qui s'effectuait en tenant compte des règles prévues pour la mesure de réduction des cotisations patronales sur les « bas salaires » (article L.241-13 du Code de la sécurité sociale dans sa rédaction antérieure) se trouve adaptée suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle réduction.

Ainsi, à compter du 1^{er} juillet 2003 le montant de la prise en charge financière par l'Etat du dispositif TO / DE correspond au montant de la nouvelle réduction dégressive, telle qu'elle trouve à s'appliquer à un salarié standard.

Etant entendu que cette notion de « salarié standard » correspond à la situation du salarié s'il n'était pas travailleur occasionnel ou demandeur d'emploi, il apparaît que pendant la période transitoire le montant de prise en charge par l'Etat résultera de la mise en œuvre des diverses formules de calcul de la réduction.

Concrètement, du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2005, le niveau de prise en charge sera établi par référence à la formule de l'article 10-I ou 10-II de la loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 selon que les salariés du (ou des) établissement(s) considéré(s) ouvrent droit, ou non, au bénéfice de l'allégement Aubry II au 30 juin 2003.

De même, le montant de prise en charge se trouvera majoré en présence d'employeurs implantés en Corse et/ou ayant adhéré aux caisses de congés payés visées à l'article L.223-16 du Code du travail (étant donné que la réduction dégressive est majorée en ce cas).

Quoi qu'il en soit, la prise en charge financière de l'Etat demeure plafonnée au montant de l'exonération des cotisations patronales dont a bénéficié l'employeur en application du dispositif TO-DE.

⇒ **En ce qui concerne le dispositif d'exonération de cotisations d'AF reconnue aux employeurs assujettis sur la base de la demi SMI :**

Le principe de prise en charge financière par l'Etat concernant l'exonération de cotisations d'allocation familiales visée à l'article L.741-6 du Code rural et bénéficiant aux entreprises assujetties sur la base de la demi SMI, est identique à celui applicable au dispositif TO / DE.

En d'autres termes, cette prise en charge correspondra au montant de la réduction dégressive calculée pour un salarié standard.

Elle s'impute sur le montant des cotisations d'allocations familiales exclusivement et doit être limitée au montant de la cotisation PFA exonéré pour l'employeur.