



Le point sur  


# La réduction des cotisations patronales

À jour au 1<sup>er</sup> janvier 2014



*La réduction générale de cotisations est accessible à de nombreux employeurs et s'applique aux salaires allant jusqu'à 1,6 Smic.*

- *Pour les entreprises de 20 salariés et plus, le montant de la réduction peut atteindre 26 % du salaire brut.*
- *Pour les entreprises de moins de 20 salariés, ce montant est majoré et peut atteindre 28,1 % du salaire brut.*

*La réduction étant annualisée, ce seuil s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 sur la base de l'effectif annuel 2013 apprécié au 31 décembre 2013.*

***La réduction est calculée en fonction de la rémunération brute annuelle du salarié.***

*La réduction est calculée chaque mois par anticipation. Une régularisation calculée sur le total annuel des rémunérations doit être effectuée en fin d'année. Toutefois elle peut être faite de façon progressive en cours d'année.*

Pour  
en savoir



**Sommaire**  
du guide

<b>Qui peut en bénéficier ? .....</b>	<b>04</b>
<b>Quelle réduction ? .....</b>	<b>05</b>
<b>Comment déterminer l'effectif ? .....</b>	<b>06</b>
→ Quels salariés ? .....	06
→ Quel calcul ? .....	07
<b>Comment calculer la réduction ? .....</b>	<b>08</b>
→ Détermination de la rémunération brute annuelle .....	09
→ Calcul du coefficient .....	09
→ Situations particulières .....	10
→ Comment déterminer le montant du Smic pour le calcul du coefficient ? ...	12
<b>Quelle régularisation ? .....</b>	<b>14</b>
→ Régularisation progressive .....	14
→ Régularisation en fin de période .....	14
→ Majoration .....	15
<b>Quel cumul ? .....</b>	<b>16</b>
<b>Quelles conditions ? .....</b>	<b>17</b>
<b>Quelles conditions ? .....</b>	<b>17</b>
<b>Comment remplir votre déclaration ? .....</b>	<b>17</b>
<b>Cas pratique .....</b>	<b>18</b>
→ Choix 1 : l'employeur décide de recourir à la régularisation progressive .....	18
→ Choix 2 : l'employeur décide de recourir à la régularisation annuelle .....	22

# Qui peut en bénéficier ?



## Vous êtes :

- un employeur soumis à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage,
- une association culturelle affiliée au régime général quel que soit votre statut au regard de l'assurance chômage,
- une Opac (Office public d'aménagement et de construction) y compris au titre du personnel ayant conservé le statut de fonctionnaires territoriaux,
- un Epic (Établissement public industriel et commercial),
- une société d'économie mixte,
- une entreprise nationale,
- la Poste.

## CAS PARTICULIER

La réduction générale des cotisations patronales de Sécurité sociale s'applique selon des modalités particulières aux employeurs relevant des régimes spéciaux des marins, des mines, des clercs et employés de notaires.

*Pour plus d'information contacter votre Urssaf*

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

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

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

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

## Votre salarié :

- est affilié obligatoirement au régime d'assurance chômage,
- occupe un emploi ouvrant droit à l'allocation d'assurance chômage (article L.5424-1 al. 3° du code du travail).

**Sont ainsi exclus :** les mandataires sociaux sauf s'ils cumulent leur mandat avec un contrat de travail. Dans ce cas, la réduction s'applique sur la rémunération versée au titre du contrat de travail.

## Quelle réduction ?

*La réduction est calculée en fonction de la rémunération brute annuelle du salarié.*

Elle s'applique aux salariés :

- quelle que soit leur date d'embauche ;
- quelle que soit leur durée de travail.

*La réduction porte sur les cotisations patronales de Sécurité sociale :*

- assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse, invalidité-décès) ;
- allocations familiales.

	Réduction maximale
Employeurs de moins de 20 salariés	28,1 % du salaire brut
Employeurs de 20 salariés et plus	26 % du salaire brut

La réduction est applicable au titre des gains et rémunérations inférieurs à 1,6 Smic mensuel.

# Comment déterminer l'effectif ?

POUR CONNAÎTRE LA FORMULE DE CALCUL QUI VOUS EST APPLICABLE L'ANNÉE N, VOUS DEVEZ DÉTERMINER L'EFFECTIF DE VOTRE ENTREPRISE.

Cet effectif s'apprécie, tous établissements confondus, au 31 décembre de l'année N-1. Pour les entreprises créées en cours d'année, l'effectif s'apprécie à la date de création de l'entreprise. En cas d'effectif nul à la date de création, l'effectif est apprécié à compter du 1<sup>er</sup> mois civil au cours duquel des salariés sont embauchés. Au titre de l'année suivante, l'effectif est apprécié au 31 décembre en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois de la 1<sup>re</sup> année.

## Quels salariés ?

### *Sont pris en compte pour la détermination de l'effectif :*

- les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein, les travailleurs à domicile, même si leur contrat est suspendu : chacun compte pour une unité,
- les salariés en contrat à durée déterminée (CDD)<sup>(1)</sup>, les salariés temporaires<sup>(1)(2)</sup> et les salariés intermittents. Ces salariés sont comptabilisés au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents,
- les salariés à temps partiel au sens du code du travail : vous divisez, pour ces salariés, la somme totale des horaires inscrits aux contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle.

### *Sont exclus pour la détermination de l'effectif :*

- les salariés en CDD lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu,
- les salariés embauchés dans le cadre de certains contrats aidés<sup>(3)</sup>, notamment : contrat unique d'insertion, contrats de professionnalisation, d'apprentissage, contrat initiative emploi...
- les salariés non titulaires d'un contrat de travail. Il en est ainsi des mandataires sociaux, sauf s'ils cumulent leur mandat avec un contrat de travail et qu'une rémunération distincte leur est versée à ce titre.

## CAS PARTICULIER

### LES SALARIÉS MIS À DISPOSITION

- Ils sont comptés dans les effectifs de l'entreprise qui les emploie<sup>(1) (2)</sup>,
- Ils sont décomptés dans les effectifs de l'entreprise extérieure<sup>(1)</sup> à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, dès lors que 2 conditions sont remplies :
  - ils sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice,
  - ils travaillent dans l'entreprise utilisatrice depuis au moins un an.

### Quel calcul ?

Pour connaître l'effectif au 31 décembre de l'année N-1, tous établissements confondus, vous devez calculer la moyenne des effectifs mensuels de l'entreprise sur l'année civile. Sont pris en compte selon les modalités exposées ci-contre, les salariés sous contrat chaque mois y compris les salariés absents.

Cet effectif détermine la formule de calcul applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année N et pour toute la durée de celle-ci.

Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte pour la détermination des effectifs.



(1) Sauf lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

(2) Des modalités particulières de décompte de l'effectif s'appliquent aux entreprises de travail temporaire. (voir page 10)

(3) Consultez l'article L.1111-3 du code du travail.

# Comment calculer la réduction ?



Le montant de la réduction est calculé chaque année civile, pour chaque salarié selon la formule suivante :

**Réduction = rémunération brute annuelle x valeur du coefficient**

## Détermination de la rémunération brute annuelle

Il convient de prendre en compte la rémunération brute versée au salarié au cours de l'année et soumise à cotisations de Sécurité sociale, c'est-à-dire l'ensemble des éléments de rémunération, en espèces ou en nature, attribués en contrepartie ou à l'occasion du travail (salaire, prime, majoration pour heures supplémentaires, gratification, indemnités, notamment de congés payés ou en cas de maladie, ...).

### *Éléments exclus :*

Le remboursement des frais professionnels n'est pas pris en compte dans la rémunération servant au calcul de la réduction. En cas de déduction supplémentaire pour frais, c'est la rémunération brute réduite du montant global de la déduction qui est retenue.

Sont également exclues car non soumises à cotisations, les allocations versées aux salariés poursuivant une activité à temps plein dans le cadre :

- de conventions d'allocations temporaires dégressives \*,
- d'aide au passage à temps partiel \*,
- ou en cas de chômage partiel.

\* Articles L.5123-2, 1° et L.5123-2, 4° du code du travail.

## Calcul du coefficient (arrondi à 4 décimales)

### Employeurs de moins de 20 salariés

$$\text{Coefficient} = \frac{0,281}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{\text{Smic calculé pour un an}}{\text{rémunération annuelle brute}} - 1 \right)$$

### Employeurs de 20 salariés et plus

$$\text{Coefficient} = \frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{\text{Smic calculé pour un an}}{\text{rémunération annuelle brute}} - 1 \right)$$

- La rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires (majorations incluses) est intégrée dans la rémunération annuelle prise en compte pour le calcul du coefficient.
- Le montant du Smic (calculé pour un an sur la base de la durée légale du travail) est augmenté le cas échéant, du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées. Ces heures supplémentaires ou complémentaires seront prises en compte en unité de temps et non pas en fonction des majorations de salaires auxquelles elles peuvent donner lieu.

### *Toutefois restent exclues pour le calcul du coefficient :*

- la rémunération des temps de pause, d'habillage, de déshabillage et de douche, à condition qu'elle soit versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007. Ces temps de pause, d'habillage, de déshabillage et de douche ne doivent ni être considérés comme du temps de travail effectif, ni avoir la nature de temps de travail effectif ;
- la rémunération brute afférente aux majorations pour heures d'équivalence versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010, dans la limite de 25 %. En revanche, la rémunération des heures d'équivalence hors majoration doit être intégrée dans la rémunération mensuelle brute servant à déterminer le coefficient de la réduction.

## Situations particulières

### *Entreprises de travail temporaire*

L'effectif des entreprises de travail temporaire est déterminé en tenant compte de leurs salariés permanents et des intérimaires ayant eu des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins 3 mois au cours de la dernière année civile.

Pour les salariés en contrat de travail temporaire effectuant plusieurs missions au cours d'une année auprès de plusieurs entreprises utilisatrices, le coefficient est déterminé pour chaque mission. Lorsqu'une mission est renouvelée, la réduction se calcule pour l'ensemble de la période couverte du début de la mission jusqu'à l'échéance du renouvellement.

Lorsqu'une mission débute au cours d'une année civile pour se terminer l'année suivante, le calcul de la réduction est effectué pour la part de la rémunération versée chaque année.

### *Groupements d'employeurs*

La valeur maximale de 0,281 % s'applique au groupement d'employeurs, et ce quel que soit l'effectif, au titre de la rémunération versée aux salariés mis à disposition, pour plus de la moitié du temps de travail effectué sur l'année, auprès des membres du groupement d'employeur ayant un effectif de moins de 20 salariés.

Le temps de travail effectué sur l'année auprès des membres de ces groupements qui ont un effectif de moins de 20 salariés, s'apprécie en fonction du rapport entre la durée du travail auprès de ces membres inscrite à leur contrat ou à leur convention de mise à disposition et la durée totale du travail effectuée sur l'année.

### *Salariés en contrat à durée déterminée*

Pour les salariés en CDD auprès d'un même employeur, le coefficient est déterminé pour chaque contrat.

Lorsque le contrat est renouvelé, la réduction se calcule pour l'ensemble de la période couverte, du début du contrat jusqu'à l'échéance du renouvellement.

Lorsqu'un contrat couvre deux années civiles, le calcul de la réduction est effectué pour la part de rémunération versée chaque année.

### *Possibilité de maintien du coefficient majoré de la réduction*

L'application du coefficient majoré de la réduction (0,281) est maintenue pendant trois ans pour les entreprises qui ont franchi pour la première fois le seuil de 19 salariés au titre de 2011, ou ont atteint pour la première fois le seuil de 20 salariés au titre de 2012.

## EXEMPLES

- **Une entreprise dont l'effectif au 31 décembre 2010 est de 19 salariés applique le coefficient majoré de la réduction Fillon sur l'année 2011.**

Au cours de l'année 2011, cette entreprise augmente son effectif et pour la première fois dépasse 19 salariés. Au 31 décembre 2011 cette entreprise compte 21 salariés. Cette entreprise a pu continuer à appliquer la réduction Fillon majorée pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2014.

- **Une entreprise qui atteint pour la première fois 20 salariés au 31 décembre 2012 peut bénéficier du coefficient majoré pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2015.**

## Comment déterminer le montant du Smic pour le calcul du coefficient ?

Cas  
général

*Salarié dont la rémunération est fixée sur la base de la durée légale de 35 h hebdomadaires ou 1 607 h par an.*

Le montant annuel du Smic est calculé soit en multipliant le Smic horaire par 1 820, soit en appliquant la formule suivante :

$$12 \times 35 \times \text{Smic horaire} \times 52 \div 12$$

Le Smic à retenir est égal à 17 344,60 € au 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour :

- les salariés à temps plein mensualisés, dont la durée du travail correspond à la durée légale, qu'ils soient ou non rémunérés par des heures supplémentaires,
- les salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait en jours de 218 jours.



À titre de tolérance, lorsque l'employeur rémunère mensuellement ses salariés sur la base de 151,67 h (et non exactement  $35 \times 52 / 12$  soit 151.66666), le Smic annuel pris en compte pour le calcul de la réduction peut être établi sur la base de 12 fois cette valeur.

Cas  
des salariés  
à temps partiel

*ou dont la rémunération est calculée sur une base ne correspondant pas à la durée de 35 h hebdomadaire ou 1 607 h par an ou n'entrant pas dans le champ de la mensualisation (ex. : travailleurs saisonniers, intermittents, temporaires, travailleurs à domicile...).*

Dans ces cas, le montant du Smic ainsi déterminé est corrigé par l'application du rapport suivant :

$$\left( \frac{\text{Durée du travail prévue au contrat de travail hors heures supplémentaires et complémentaires au titre de la période de présence dans l'entreprise}}{\text{Durée légale du travail}} \right)$$

Durée légale du travail

**Cas**   
de suspension  
du contrat de travail

*Avec paiement intégral du salaire à la charge de l'employeur.*

La fraction du Smic correspondant au mois où le contrat est suspendu est prise en compte, comme si le salarié était présent dans l'entreprise.

**Autres**   
cas

*Salariés entrant dans le champ de la mensualisation qui ne sont pas présents toute l'année, ou dont le contrat de travail est suspendu sans maintien de salaire ou avec maintien partiel de salaire ;*

*Ou salariés hors du champ de la mensualisation dont le contrat de travail est suspendu avec maintien partiel de salaire.*

Le montant du Smic pour le mois considéré est proratisé en fonction du rapport entre la rémunération versée et celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait été présent tout le mois, hors éléments de rémunération qui ne sont pas affectés par l'absence pour ces deux rémunérations.

## Bon à savoir



### Heures complémentaires ou supplémentaires

Le montant du Smic déterminé en application des règles rappelées ci-dessus est majoré du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées au cours de l'année, multiplié par le montant horaire du Smic.

### Si le Smic évolue en cours d'année

Dans ce cas, la valeur annuelle du Smic à prendre en compte pour le calcul du coefficient est égale à la somme des valeurs déterminées pour les périodes antérieures et postérieures à l'évolution.

# Quelle régularisation ?



**La réduction se calcule chaque mois, par anticipation,** sur la base de la rémunération mensuelle et du Smic mensuel, puis il convient de procéder à une régularisation.

Pour effectuer cette régularisation de la réduction sur l'année 2014, il y a lieu de recourir :

- soit à une régularisation progressive en cours d'année ;
- soit à une régularisation annuelle, sur les cotisations dues au titre du mois de décembre 2014 pour les employeurs « mensuels », ou au titre du dernier trimestre 2014 pour les employeurs « trimestriels ».

## Régularisation progressive

Une régularisation progressive peut être opérée en cours d'année, d'une exigibilité à l'autre, en faisant masse à chaque échéance, des éléments nécessaires au calcul de la réduction sur la période écoulée depuis le premier jour de l'année ou à dater de l'embauche si elle est postérieure.

## Régularisation en fin de période

La régularisation s'opère sur les cotisations dues au titre du dernier mois, ou du dernier trimestre de l'année.

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

Elle résulte du différentiel entre la somme des montants de la réduction appliquée par anticipation pour les mois précédents et le montant de cette réduction calculée pour toute la période.

## Passage d'une méthode à l'autre

Vous pouvez décider dans un premier temps de maintenir le calcul selon des paramètres mensuels afin de pratiquer une régularisation en fin d'année, puis passer en cours d'année au calcul progressif.

## Anticipation du versement ponctuel de certaines sommes

Vous pouvez également anticiper l'impact financier d'une régularisation en fin d'année, en appliquant un abattement forfaitaire sur la réduction calculée mensuellement, que vous déterminez dans la limite d'un montant maximum de 15 %.

→ *Pour plus d'information, contactez votre Urssaf.*



## Cas de majoration

*Le montant de la réduction est majoré de 10% :*

- dans le cas de salariés indemnisés par une caisse de congés payés ;
- et, pour les entreprises de travail temporaire, au titre des salariés temporaires bénéficiant d'une indemnité compensatrice de congés payés pour chaque mission effectuée.

**La réduction peut être cumulée avec :**

- la déduction patronale forfaitaire applicable au titre des heures supplémentaires\*,
- et sous certaines conditions, avec l'exonération prévue au titre de l'aide à domicile\*\* pour les employés des structures concernées.

Elle ne peut être cumulée avec l'application de taux spécifiques (ex : artistes du spectacle), d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Par contre, ne sont pas considérés comme taux spécifiques les taux réduits de cotisations assurances vieillesse appliqués au titre des journalistes professionnels, pigistes et assimilés, des VRP à cartes multiples, et des membres des professions médicales.

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

Lorsqu'un employeur a bénéficié sur une partie de l'année d'une autre mesure d'exonération non cumulable avec la réduction générale des cotisations patronales, cette dernière n'est calculée que pour la partie de l'année pendant laquelle l'employeur peut effectivement en bénéficier.

## Bon à savoir



La réduction étant calculée chaque mois par anticipation, le principe de non-cumul est toujours vérifié chaque mois.

\* En application de la loi de finances rectificative pour 2012 du 16 août 2012, la déduction patronale forfaitaire est ouverte uniquement, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012, aux seules entreprises de moins de 20 salariés.

\*\* Pour plus d'information concernant ce cas spécifique, contactez votre Urssaf.



# Quelles conditions ?

## *Conditionnalité de la réduction*

Lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile son obligation annuelle de négocier en entreprise sur les salaires, le montant de l'exonération est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année.

L'exonération n'est plus applicable lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive.



# Comment remplir votre déclaration ?

Le nombre de salariés concernés et le montant des réductions ou restitutions de cotisations doivent être mentionnés sur les lignes spécifiques de votre Bordereau récapitulatif des cotisations.

Des codes « type de personnel » permettent d'identifier précisément la réduction ou la restitution des cotisations patronales et le montant à prendre en compte.

## *Lorsque le montant de la réduction est positif, vous continuez à employer :*

- le CTP 671 : « réduction Fillon »,
- et éventuellement le CTP 580 « réduction Fillon majorée » en cas d'heures d'équivalence.

*Si dans le cadre d'une régularisation vous devez opérer une restitution de cotisations*, deux codes types de personnel positifs (CTP 801 et 570) permettent de déclarer l'éventuel trop perçu.

Dans ce cas, il y a lieu d'utiliser :

- le CTP 801 : « régularisation réduction Fillon »,
- et éventuellement le CTP 570 « régularisation Fillon majorée » en cas d'heures d'équivalence.

## Un salarié est employé par une entreprise de 20 salariés et plus.

Il travaille à temps plein (selon la durée légale du travail). Ses seules absences de l'année sont liées à ses congés payés.

Il est rémunéré au Smic soit, au 1<sup>er</sup> janvier 2014, 9,53 € de l'heure ou 1 445,38 € mensuels, et perçoit un 13<sup>e</sup> mois versé en juin et un 14<sup>e</sup> versé en décembre.

Il effectue 6 heures supplémentaires en juillet. Il n'effectue aucune heure supplémentaire les autres mois de l'année.

## # Choix n°1 : l'employeur décide de recourir à la régularisation progressive

...dès le mois de janvier 2014

Le principe est d'appliquer progressivement le calcul annuel, de façon à procéder chaque mois à une régularisation si nécessaire et ainsi en lisser ses effets financiers.

Pour ce faire, il est calculé chaque mois un coefficient « provisoire » sur la base des rémunérations versées depuis le début de l'année ou du contrat.

Le montant de la réduction de cotisations (ou de la restitution de cotisations) du mois correspond à :

Coefficient « provisoire » du mois x rémunérations versées depuis le début de l'année ou du contrat - somme des réductions et restitutions liquidées au cours des périodes précédentes.

Dans l'exemple retenu, la réduction du mois de janvier résulte des calculs suivants :

JANVIER

### Détermination du coefficient « provisoire »

Dans l'exemple, le Smic depuis le début de l'année est égal au Smic de janvier, tout comme la rémunération versée depuis le début de l'année, soit :

$$9,53 \text{ €} \times 1\ 820 \div 12 = 1\ 445,38 \text{ €}.$$

Le coefficient « provisoire » de janvier est donc égal à :

$$\frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{\text{Smic de janvier}}{\text{rémunération de janvier}} - 1 \right) = \frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{9,53 \times 1\ 820 \div 12}{1\ 445,38} - 1 \right) = 0,2600$$

### Détermination de la réduction ou de la restitution du mois

Il n'y a pas de période précédant janvier. Le montant de la réduction est donc directement égal au coefficient ainsi calculé multiplié par la rémunération du mois, soit :

$$0,2600 \times 1\ 445,38 \text{ €} = 375,80 \text{ €}.$$

La réduction du mois de février résulte des calculs suivants :

FÉVRIER

### Détermination de la réduction ou de la restitution du mois

$$\frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{\text{Smic de janvier à février}}{\text{rémunération de janvier à février}} - 1 \right) = \frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{9,53 \times 1\ 820 \times 2 \div 12}{1\ 445,38 \times 2} - 1 \right) = 0,2600$$

On soustrait la réduction déjà appliquée au cours des mois précédents au montant de réduction issu du coefficient provisoire appliqué au cumul des rémunérations versées :

$$\text{Coefficient « provisoire »} \times \text{rémunérations de janvier et février} - \text{réduction de janvier} = 0,2600 \times (1\ 445,38 \times 2) - 375,80 = 375,80 \text{ €}$$

→ Les réductions des mois suivants obéissent au même modèle.

En juin la prime de 13<sup>e</sup> mois est versée. La méthode de calcul est identique, mais cette fois, le résultat est négatif : l'entreprise doit restituer 250,04 €.

JUIN

#### Détermination du coefficient « provisoire »

$$\frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{\text{Smic de janvier à juin}}{\text{rémunération de janvier à juin}} - 1 \right) = \frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{9,53 \times 1\,820 \times 6 \div 12}{1\,445,38 \times 7^*} - 1 \right) = 0,1610$$

#### Détermination de la réduction ou de la restitution du mois

Coefficient « provisoire » x rémunérations de janvier à juin - réductions de janvier à mai =  $0,1610 \times 10\,117,66 - 1\,878,99 = -250,04$  €

En juillet, le salarié effectue 6 heures supplémentaires de travail (majorées de 25 %), ce qui porte sa rémunération à 1 516,86 €. Il a donc touché 71,48 € de rémunération supplémentaire (6 x (9,53 x 1,25)).

JUILLET

#### Détermination du coefficient « provisoire »

$$\frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{(\text{Smic de janvier à juillet}) + (\text{Smic} \times \text{nbre d'heures sup.})}{(\text{rémunération de janvier à juillet}) + (\text{rémunération des heures sup.})} - 1 \right)$$

$$= \frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{(9,53 \times 1\,820 \times 7 \div 12) + (9,53 \times 6)}{1\,445,38 \times 8^{**} + 71,48} - 1 \right) = 0,1730$$

#### Détermination de la réduction ou de la restitution du mois

On soustrait la réduction déjà appliquée au cours des mois précédents au montant de réduction issu du coefficient provisoire appliqué au cumul des rémunérations versées :

Coefficient « provisoire » x rémunérations de janvier à juillet - réductions de janvier à juin =  $0,1730 \times 11\,634,52 - 1\,628,94 = 383,83$  €

→ En juillet, le résultat redevient positif, l'entreprise peut réduire le montant de ses cotisations de 383,83 €.

\* Nous multiplions par 7 car cela concerne 6 mois + 1 mois (correspondant au versement du 13<sup>e</sup> mois).

\*\* Nous multiplions par 8 car cela concerne 7 mois + 1 mois (correspondant au versement du 13<sup>e</sup> mois).

Pour tous les mois suivants il y a lieu, dans le calcul du coefficient provisoire :

- d'ajouter au montant de la rémunération des mois concernés, le montant de rémunération des 6 heures supplémentaires,
- et de majorer le montant du Smic des 6 heures supplémentaires multipliées par le Smic horaire.

En décembre la prime de 14<sup>e</sup> mois est versée, et le résultat est négatif, comme en juin. L'entreprise doit restituer 250,96 €.

DÉCEMBRE

### Détermination du coefficient « provisoire »

$$\frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{(\text{Smic de l'année}) + (\text{Smic} \times \text{nbre d'heures sup.})}{(\text{rémunération de janvier à décembre}) + (\text{rémunération des heures sup.})} - 1 \right)$$

$$= \frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{(9,53 \times 1\,820) + (9,53 \times 6)}{1\,445,38 \times 14^* + 71,48} - 1 \right) = 0,1608$$

### Détermination de la réduction ou de la restitution de mois

Coefficient « provisoire » x rémunérations de l'année - réductions de janvier à novembre = 0,1608 x 20 306,80 - 3 516,30 = - 250,96 €

**Le tableau suivant récapitule**, mois après mois, les montants de réduction et de restitution que peut appliquer l'entreprise qui a adopté la régularisation progressive. Le montant total des réductions appliqué suite aux opérations de régularisation progressive est de **3 265,33 €**.

Mois 2014	Rémunération mensuelle	Rémunération cumulée	Coefficient provisoire	Exonérations cumulées des mois précédents	Réduction (+) ou restitution (-) de cotisations patronales
Janvier	1 445,38	1 445,38	0,2600	0,00	<b>375,80</b>
Février	1 445,38	2 890,76	0,2600	375,80	<b>375,80</b>
Mars	1 445,38	4 336,14	0,2600	751,60	<b>375,80</b>
Avril	1 445,38	5 781,52	0,2600	1 127,41	<b>375,80</b>
Mai	1 445,38	7 226,90	0,2600	1 503,20	<b>375,80</b>
Juin	2 890,76	10 117,66	0,1610	1 878,99	<b>- 250,04</b>
<b>Juillet + 6 h sup.</b>	1 445,38 + 71,48	11 634,52	0,1730	1 628,94	<b>383,83</b>
Août	1 445,38	13 079,90	0,1826	2 012,77	<b>375,62</b>
Septembre	1 445,38	14 525,28	0,1903	2 388,39	<b>375,77</b>
Octobre	1 445,38	15 970,66	0,1966	2 764,16	<b>375,67</b>
Novembre	1 445,38	17 416,04	0,2019	3 139,83	<b>376,47</b>
Décembre	2 890,76	20 306,80	0,1608	3 516,30	<b>- 250,96</b>
<b>Total</b>	<b>20 306,80</b>	<b>20 306,80</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3 265,33</b>

\* Nous multiplions par 14 car cela concerne 12 mois + 2 mois (correspondant au versement du 13<sup>e</sup> mois en juin et du 14<sup>e</sup> mois en décembre).

## # Choix n°2 : l'employeur décide de recourir à la régularisation annuelle

La régularisation peut être effectuée en une seule fois lors du calcul des cotisations dues au titre du dernier mois de l'année ou du dernier mois d'emploi. Elle correspond alors à la différence entre le montant de la réduction calculé selon la formule annuelle et le montant des réductions appliquées par anticipation sur les périodes précédentes de l'année.

Dans notre exemple, le coefficient annuel est égal à :

$$\frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{(\text{Smic de l'année}) + (\text{Smic} \times \text{nbre d'heures sup.})}{\text{rémunération annuelle (rémunération des heures sup. incluse)}} - 1 \right)$$

$$= \frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{(9,53 \times 1\,820) + (9,53 \times 6)}{20\,306,80} - 1 \right) = 0,1608$$

En l'appliquant à la rémunération annuelle, on obtient bien :

$$0,1608 \times 20\,306,80 = 3\,265,33 \text{ €}$$

## Textes applicables

Article 12 de la loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2011

Décret n° 2010- 1779 du 31 décembre 2010 (JO 1<sup>er</sup> janvier 2011)

Circulaire DSS/SD5B/SG/SAFSL/SDTPS n° 2011-34 du 27 janvier 2011

Article 16 de la loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2012

Décret n°2011-2086 du 30 décembre 2011

Articles L.241-13 et L.241-15 du code de la Sécurité sociale

Article D.241-7 et suivants du code de la Sécurité sociale

Loi de Finances rectificative pour 2012 du 16 août 2012 n°2012-958

Décret n° 2012-1074 du 21 septembre 2012 relatif à la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale et à la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires.

Circulaire ministérielle n°2012/319 du 18 août 2012.

Lettre circulaire AcoSS n°2012- 0000103 du 11 décembre 2012.



Ce document est volontairement synthétique.

L'Urssaf est à votre disposition pour une information plus approfondie et adaptée à votre situation particulière.



## Espace EMPLOYEUR

Retrouvez toute l'information relative à cette  
réduction de cotisations sur : [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)