

CHARGES SOCIALES

. Annualisation du calcul de la réduction Fillon

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2011 du 20 décembre 2010 est parue au journal officiel le 21 décembre 2010. L'une des mesures phare de cette loi concerne l'annualisation de la réduction Fillon. Deux décrets du 31 décembre 2010 viennent modifier les règles applicables à cette réduction. Une circulaire du 27 janvier 2011 est venue apporter des précisions.

La loi annualise le calcul de la réduction Fillon afin qu'elle s'applique aux salaires et primes versés par l'employeur sur toute l'année, alors qu'elle était jusqu'à présent calculée mois par mois.

NB : Le montant de la réduction Fillon ne peut plus être imputé sur la cotisation accidents du travail/maladies professionnelles. La réduction Fillon est désormais limitée aux cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales.

→ Formule de calcul

Pour les entreprises de plus de 19 salariés, le coefficient pris en compte pour le calcul de la réduction Fillon est désormais déterminé de la façon suivante :

$(0.26/0.6) \times [(1.6 \times \text{smic calculé pour un an} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$
Le résultat obtenu est pris en compte pour une valeur égale à 0.2600 s'il est supérieur à 0.2600.

Pour les entreprises de 1 à 19 salariés, le coefficient pris en compte pour le calcul de la réduction Fillon est désormais déterminé de la façon suivante :

$(0.281/0.6) \times [(1.6 \times \text{smic calculé pour un an} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$
Le résultat obtenu est pris en compte pour une valeur égale à 0.2810 s'il est supérieur à 0.2810

Le résultat obtenu par l'application de l'une ou l'autre de ces formules est arrondi à 4 décimales au dix millième le plus proche (au lieu de 3 auparavant).

→ Les paramètres de calcul

- La rémunération annuelle brute (RAB)

Servant au calcul de la réduction, la RAB est celle qui est versée au salarié au cours de l'année civile et soumise à cotisation de sécurité sociale : le salaire, les primes, les gratifications, la rémunération des heures qui ne sont pas du travail effectif comme le temps

de trajet, les ICCP, les indemnités de préavis, les pourboires, les indemnités des absences, la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires.

- La rémunération brute servant au calcul du coefficient applicable

Pas de grand changement. Il convient toujours d'exclure de cette RAB la majoration permettant la rémunération des HS et des HC : dans la limite de 25% pour les 8 premières HS et de 50% pour les suivantes (c.à.d. dans la limite des majorations légales - on inclut donc la partie des majorations qui vont au-delà de ces limites) et la majoration salariale permettant la rémunération des HC dans la limite de 25% pour les HC effectuées au-delà de 10% de la durée fixée au contrat de travail. (cf. les horaires d'équivalence)

On exclut toujours de la RAB servant au calcul du coefficient la rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007.

- Le montant annuel du SMIC

Le SMIC annuel à prendre en compte est égale à 1820 fois le montant horaire du SMIC soit 16380 euros au 1^{er} janvier 2011 (soit 12 fois 1365 euros).

→ Les cas particuliers

- Les CDD

Cas des salariés en CDD auprès d'un même employeur : le coefficient est déterminé pour chaque contrat. Pour les CDD, la réduction se calcule contrat par contrat (cf. art. 241-7,II, du code de sécurité sociale).

Exemple : un salarié effectue dans l'entreprise les CDD suivants :

- Cdd 1 : du 01/02/2011 au 31/03/2011
- Cdd 2 : du 01/05/2011 au 30/09/2011
- Cdd 3 : du 01/11/2011 au 31/03/2012 (attention : il couvre deux années civiles)
-

Le calcul de la réduction Fillon opérera ainsi :

- Cdd 1 : calcul pour toute la durée du contrat
- Cdd 2 : calcul pour toute la durée de ce contrat sans tenir compte du précédent coefficient
- Cdd 3 : du 01/11/2011 au 31/12/2011, calcul sans tenir compte du précédent coefficient

+ Du 01/01/2012 au 31/03/2011

Attention : en cas de renouvellement de contrat, la réduction se calcule pour toute la période c.à.d. CDD initial+ renouvellement.

Si un contrat couvre deux années civiles, le calcul est effectué pour la part des rémunérations versées chaque année, de façon indépendante.

Le décret précise que l'annualisation n'a pas d'impact sur les contrats qui ont lieu sur un même mois. La question reste de savoir s'il sera admis, dans l'avenir, pour les CDD qui ont lieu sur un même mois avec un même employeur, que les employeurs puissent procéder à un seul calcul et non contrat par contrat (le décret du 31/12/2010 et la circulaire du 27/01/2011 restent muets à ce sujet...Prudence !)

- Succession de CDI

Si au cours d'une année, un salarié fait l'objet d'une nouvelle embauche en CDI après rupture d'un 1^{er} CDI avec son employeur, la réduction se calcule contrat par contrat (comme pour les CDD). Cette solution devrait, en toute logique, être transposable s'il s'agit d'une succession de CDD, ou d'un CDI suivant un CDD. **Attention cependant, car la circulaire n'aborde pas ce point (prudence !)**.

- Salariés à temps partiel, salariés en dehors du champ de la mensualisation, salariés non rémunérés selon une durée de travail, salariés à temps plein soumis à une durée collective de travail < à 151.67h, salariés soumis à un forfait annuel jour < à 218 jours ou forfait annuel en heures < à 1607 h

Pour ces salariés, le montant du SMIC est corrigé à proportion de la durée du travail ou de la durée équivalente (hors HS et HC) inscrite à leur contrat de travail au titre de la période où ils sont présents dans l'entreprise et rapportée à celle correspondant à la durée légale du travail.

N.B : pas de changements par rapport aux règles antérieures pour ces catégories.

Le SMIC est donc proratisé dans tous ces cas.

Exemples : - Pour un temps partiel de 140h par mois, le SMIC = $1365 \times 140/151.67$

Pour un forfait annuel de 1587h, le SMIC = $1365 \times 1587/1607$

- Le cas des horaires d'équivalence (cf. entreprises de transport)

Dans les entreprises qui appliquent des horaires d'équivalence, le SMIC est proratisé compte tenu de la durée inscrite au contrat de travail, à condition que ces équivalences soient intégralement rémunérées (ex : 43h payées 43h) ; dans le cas contraire, le SMIC n'est pas ajusté.

Exemple : si durée d'équivalence de 43h intégralement rémunérées, le SMIC = $1365 \times 43/35$

Précision : pour les entreprises qui appliquent un régime d'heures d'équivalence payées à un taux majoré en application d'une convention collective ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 1^{er} janvier 2010, la majoration salariale correspondante est déduite de la rémunération du salarié pour le calcul du coefficient dans la limite d'un taux de 25%.

- La suspension du contrat de travail
 - Suspension du contrat avec paiement intégral de la rémunération brute

Ici, le montant de la réduction Fillon est calculé dans des conditions identiques à celles qui seraient retenues s'il n'y avait pas cette suspension.

- Entrée/sortie en cours d'année, absences avec ou sans maintien partiel de salaire (cf. art. D. 241-7, I)

Désormais, une seule règle pour toutes ces situations : la fraction mensuelle du SMIC du mois où se produit l'absence est corrigée par le rapport entre la rémunération brute effectivement versée (non comprises les IJSS si le salarié en bénéficie) et celle qui aurait été versée si le salarié avait été présent tout le mois (donc prorata effectué sur le montant de la rémunération et non plus sur la durée du travail). **Attention : pour ce prorata, il faut désormais ignorer les éléments qui ne sont pas affectés par l'absence (nouveau).ex : prime de vacances.**

Formule = $\text{SMIC} \times \text{RMB effectivement versée (sans prime par ex)} / \text{rémunération qui aurait été versée si le contrat n'avait pas été suspendu}$.

Même règle applicable pour les salariés hors champ de la mensualisation dont le contrat de travail est suspendu avec paiement partiel de la rémunération.

NB : l'administration admet qu'en 2011, on puisse encore appliquer les anciennes règles de proratisation du smic (tolérance).

➔ Modalités pratiques de calcul

Le calcul de la réduction Fillon est donc désormais annualisé. Cependant, le code de la sécurité sociale (article D 241-8) permet l'application de l'exonération, par anticipation, mois

par mois. Néanmoins une régularisation doit être effectuée car le montant définitif de la réduction dépend de paramètres annuels.

Deux modalités de régularisation au choix (avec la possibilité pour l'employeur de basculer d'une méthode à l'autre en cours d'année) :

- Une régularisation unique en fin d'année

Dans ce cas de figure, chaque mois la réduction Fillon est calculée indépendamment des autres mois et c'est à l'occasion de la dernière paye de l'année que la régularisation s'opère. 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.

NB : pour les contrats qui prennent fin en cours d'année, la régularisation s'opère lors du calcul des cotisations de la dernière période d'emploi (petite tolérance pour 2011, elle pourra être faite après cette date et au plus tard avant la fin de l'année).

Si un différentiel apparaît entre la somme des réductions appliquées mois par mois et celle calculée sur la base annuelle, l'employeur devra le déclarer sur le bordereau récapitulatif au moyen d'un code type créé à cet effet (régularisation soit en faveur de l'employeur soit en faveur de l'URSSAF).

- Une régularisation progressive

Le principe consiste à calculer la réduction Fillon en cumulant, au fur et à mesure des mois, les différents éléments nécessaires à sa détermination. Cela évite de trop fortes régularisations en fin de période.

Exemple : un salarié présent toute l'année dans une entreprise de plus de 19 salariés.

Au mois de janvier, la réduction Fillon = $0.26/0.6 \times [(1.6 \times \text{SMIC janvier} / \text{RMB de janvier}) - 1]$.
Au mois de février, la réduction Fillon = $0.26/0.6 \times [(1.6 \times \text{SMIC janvier+février} / \text{RMB janvier+février}) - 1]$. Et ainsi de suite.

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

La loi permet également d'anticiper l'impact que peut avoir le versement ponctuel de certains éléments de rémunération sur le montant de la réduction Fillon afin de lisser dans le temps cet impact notamment quand il est lié à des éléments versés en fin d'année (ex : primes de 13^{ème} mois). A cet effet, l'employeur peut affecter le montant de la réduction

calculée mensuellement d'un coefficient d'abattement forfaitaire déterminé dans la limite de 15%.

Source : dossiers de presse annualisation de la réduction Fillon de janvier février et mars 2011

. Modification du régime social des indemnités de rupture

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2011 a revu à la baisse les exonérations en matière d'indemnité de rupture (les critères restent cependant inchangés).

Désormais, les indemnités de rupture du contrat de travail et de cessation forcée des fonctions de mandataire social sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans la limite de 3 plafonds annuels de sécurité sociale (au lieu de 6; 5 pour les indemnités de mise à la retraite) soit dans la limite de 106 056 euros pour l'année 2011.

Les indemnités de rupture versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde pour l'emploi jusqu'alors totalement exonérée, sont désormais exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans la limite de 3 plafonds annuels de la sécurité sociale.

De plus, la part des indemnités de rupture assujettie à la CSG et à la CRDS ne pourra pas être inférieure à celle retenue pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Par conséquent, les indemnités de rupture du contrat de travail et de cessation forcée des fonctions de mandataire social (versées ou non dans le cadre d'un PSE) sont désormais exclues de l'assiette de la CSG et de la CRDS dans la limite de 3 plafonds annuels de la Sécurité sociale.

Au titre de la période transitoire de l'année 2011, les limites d'exonération applicables antérieurement à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011 (6 plafonds annuels de sécurité sociale) continuent de s'appliquer pour les indemnités versées en 2011 au titre d'une rupture ayant pris effet le 31 décembre 2010 au plus tard, ou intervenant dans le cadre plan de sauvegarde pour l'emploi notifié le 31 décembre 2010 au plus tard ; et pour les indemnités versées en 2011 au titre d'une rupture prenant effet en 2011 dans la limite du montant prévu par la convention ou l'accord collectif en vigueur au 31 décembre 2010.

Source : document d'information de l'URSSAF, 03/03/2011

. Assujettissement des rémunérations versées par un tiers

Certains salariés perçoivent, en raison de leur activité professionnelle, des sommes ou avantages qui leur sont accordés par d'autres entreprises que leur employeur. Jusqu'à

présent, ces sommes ou avantages échappaient souvent aux cotisations, dans la mesure où ils ne sont pas versés par l'employeur au salarié.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2011 prévoit désormais que les rémunérations ou avantages versés au salarié par un tiers à l'entreprise sont soumis à cotisations (art. L.242-1-4 CSS). Ces sommes sont soumises aux cotisations et contributions dans les conditions de droit commun, à la charge de la personne tierce.

Des adaptations particulières sont prévues pour les sommes versées par des tiers à des salariés exerçant des activités commerciales ou en lien direct avec la clientèle pour laquelle il est d'usage qu'une personne tierce à l'employeur alloue des sommes ou avantages au salarié au titre de cette activité.

Aucune cotisation ou contribution n'est due si les avantages ou sommes accordés au salarié n'excèdent pas 15% du smic mensuel (204.75€ en 2011). Pour les sommes ou avantages dépassant 15% du smic mensuel mais n'excédant pas un montant annuel égal au smic mensuel (1362.03 en 2011), une contribution forfaitaire égale à 20% des sommes versées est due. Lorsque les sommes ou avantages dépassent un smic mensuel, la part supérieure à ce plafond est assujettie à toutes les cotisations et contributions.

Exemple : un salarié reçoit d'une tierce personne un avantage de 1200€ en 2011. La contribution forfaitaire sera calculée de la façon suivante :

$1200 - 204.75 = 995.25$.

La contribution sera égale à $995.25 \times 20\%$ soit 199.05 €

Lorsque le tiers appartient au même groupe que l'employeur (au sens de l'article L.2331-1 du code du travail), il ne peut pas s'acquitter de ses obligations par le versement de la contribution forfaitaire. Dans ce cas, les avantages versés sont soumis aux cotisations et contribution de droit commun dès le premier euro.

De même, les règles relatives à la contribution libératoire ne s'appliquent pas lorsque l'employeur et le tiers ont accompli des actes qui ont pour objet d'éviter en totalité ou en partie le paiement des cotisations et contributions sociales. Dans ce cas, il doit être fait application de la procédure relative aux actes constitutifs d'un abus de droit définie à l'article L 243-7-2 du code de la Sécurité sociale.

Source : document d'information de l'URSSAF du 03/03/2011 ; dossier de presse sur l'assujettissement des rémunérations versées par un tiers 13/01/2011