



Document d'information synthétique établi à la date du 16 février 2004. Les services concernés de l'Urssaf sont à votre disposition pour vérifier l'application de cette réglementation à votre cas.

Sommaire

Employeurs concernés, exclus salariés concernés, plafond de rémunération	p 1
Rémunération, référence au SMIC	p 2
nombre d'heures rémunérées	p 3
Réduction	p 3
Contrat de travail suspendu, rémunération sans nombre d'heures	p 4
Indemnités de congés versées par des caisses de compensation, cumul avec Aubry 1	p 7
Transports routiers, HCR, travail temporaire	p 8
Formalités, cumul des aides, limite de la réduction	p 9
Ordre des cumuls, date d'effet, comment remplir la déclaration	p 10

Mémo-Pratique

■ NOUS RENCONTRER
URSSAF de Rouen
Siège : 61, rue Pierre Renaudel
76100 ROUEN
8h00 à 17h00 les lundi, mercredi, jeudi, vendredi
8h00 à 19h30 le mardi
8h00 à 12h00 le samedi.
Antenne : le jeudi de 13h30 à 17h00 à la
Chambre de Commerce et d'Industrie
d'Elbeuf, 28 rue Henry

■ LES SERVICES
Internet : www.rouen.urssaf.fr
Serveur d'informations enregistrées :
02.35.58.39.89

La réduction des cotisations patronales **Loi Fillon**

Cette mesure instaure une nouvelle réduction des cotisations patronales de sécurité sociale applicable quelle que soit la durée du travail et qui se substitue à compter du 1^{er} juillet 2003 à la réduction unique dégressive et à l'allègement de cotisations sociales lié à la réduction négociée du temps de travail. Elle vise à compenser les effets sur le coût du travail de la convergence des garanties mensuelles de rémunération et du SMIC. Cette réforme est mise en œuvre progressivement, la réduction atteignant son niveau maximal au 1^{er} juillet 2005.

Les employeurs concernés

Peuvent bénéficier de cette réduction, les employeurs relevant du régime d'assurance chômage.

Les employeurs exclus

Il s'agit notamment de l'Etat, des collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels, des chambres de commerce et d'industrie, des chambres de métiers et des particuliers employeurs.

Les salariés concernés

Ce sont les salariés qui relèvent de l'assurance chômage et qui sont titulaires d'un contrat de travail quelles que soient, la nature du contrat (à durée indéterminée ou déterminée) et la durée du travail (à temps complet, à temps partiel).

Le plafond de rémunération

Période transitoire du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2005

- Pour les entreprises qui emploient à la date du 30 juin 2003 des salariés bénéficiant de l'allègement de cotisations sociales lié à la réduction négociée du temps de travail

La réduction des cotisations patronales s'applique aux rémunérations horaires inférieures au taux horaire de la garantie mensuelle de rémunération revalorisée applicable pour une réduction du temps de travail intervenue au 1^{er} janvier 2000 (GMR 2) majoré de 70 %.

Sont considérés comme employant des salariés ouvrant droit à l'allègement de cotisations Aubry 2 à la date du 30 juin 2003, les employeurs :

- ⇒ qui remplissent les conditions prévues pour bénéficier de l'allègement Aubry 2,
- ⇒ dont la déclaration a été reçue à l'URSSAF au plus tard :
 - le 30 juin 2003 dans le cas général,
 - le trentième jour qui suit la date d'effet du contrat de travail du salarié concerné pour les premières embauches réalisées entre le 31 mai et le 30 juin 2003,

même si l'employeur n'a pas ouvert droit à l'allégement Aubry 2 au 30 juin 2003, celui-ci prenant effet à compter du premier jour du mois qui suit la date de réception de la déclaration.

Cette condition s'apprécie au niveau de chaque établissement de l'entreprise.

Sont concernés tous les salariés de l'entreprise même ceux qui ne bénéficient pas de l'allégement de cotisations à la date du 30 juin 2003 (cas des salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée collective et des salariés non soumis à la législation sur la durée du travail) ou sont embauchés postérieurement.

- Pour les autres entreprises

La réduction des cotisations patronales s'applique :

⇒ du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2004 aux rémunérations horaires inférieures au taux horaire du SMIC majoré de 50 %,

⇒ du 1^{er} juillet 2004 au 30 juin 2005 aux rémunérations horaires inférieures au taux horaire du SMIC majoré de 60 %.

Régime définitif à compter du 1^{er} juillet 2005

La réduction des cotisations patronales s'applique pour toutes les entreprises aux rémunérations horaires inférieures au taux horaire du SMIC majoré de 70 %.

La rémunération

La rémunération prise en compte pour le calcul de la réduction est la rémunération brute soumise à cotisations versée au salarié au cours du mois civil.

Ne sont pas prises en compte pour le calcul de la réduction, les allocations versées aux salariés poursuivant une activité à temps plein dans le cadre de conventions d'allocations temporaires dégressives ou à temps partiel dans le cadre des conventions de préretraite progressive, d'aide au passage à temps partiel ou en cas de chômage partiel (allocations d'aide publique et allocations conventionnelles).

La référence au SMIC ou à la GMR

Le SMIC ou la Garantie Mensuelle de Rémunération est pris en compte pour sa valeur la plus élevée en vigueur au cours de la période d'emploi rémunérée.

La GMR 2 horaire correspond à la garantie minimale de rémunération revalorisée que perçoit un salarié dont la durée du travail a été réduite à 35 heures par semaine au 1^{er} janvier 2000 dans une entreprise où la durée collective antérieurement applicable était de 169 heures par mois divisée par la durée légale du travail calculée sur le mois, soit 151,67 heures. Elle est arrondie au centime d'euro le plus proche.

Le nombre d'heures rémunérées

Le nombre d'heures rémunérées, qui figure au bulletin de salaire, est celui auquel se rapporte la rémunération versée au cours du mois civil.

Il intègre les heures payées au taux normal et, le cas échéant, les heures qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou complémentaires ou pour toute autre cause.

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

Si la rémunération est mensualisée dans le cadre de la modulation du temps de travail, le nombre d'heures rémunérées pris en compte est celui sur la base duquel la rémunération lissée est établie.

Sont également ajoutées les heures supplémentaires rémunérées, c'est-à-dire :

⇒ celles effectuées au cours du mois au-delà de la limite hebdomadaire haute de la modulation fixée par la convention ou l'accord collectif,

⇒ et celles effectuées en cours d'année au-delà de la durée moyenne du travail par semaine travaillée et en tout état de cause au-delà de 1 600 heures (ou le plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord collectif), sous déduction de celles rémunérées en cours d'année et rémunérées en fin d'année lors de la régularisation.

Professions employant des salariés dont la durée du travail équivaut à la durée légale

Pour les emplois des professions comportant des temps d'inaction au profit desquels a été instituée une durée équivalente à la durée légale, le nombre d'heures rémunérées correspond :

⇒ à la durée de travail effectif à laquelle la rémunération est réputée correspondre et non au nombre d'heures figurant au bulletin de salaire (lequel correspond à la durée de présence moyenne mensuelle du salarié), lorsque les périodes d'inaction ne sont pas rémunérées,

⇒ à la durée de présence du salarié figurant au bulletin de salaire, qui intègre ces périodes d'inaction, lorsque les périodes d'inaction sont rémunérées conformément aux usages, aux conventions ou accords collectifs.

Les forfaits en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

Le nombre d'heures rémunérées au cours du mois au titre de ces forfaits figure au bulletin de salaire (pour les forfaits en heures hebdomadaires, ce nombre d'heures est ramené sur le mois).

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée prévue dans le cadre du forfait doivent, le cas échéant, être ajoutées.

La réduction

La réduction, qui est arrondie au centime d'euro le plus proche, est calculée chaque mois civil pour chaque salarié. Elle est égale au produit de la rémunération mensuelle brute par un coefficient, arrondi à trois décimales au millième le plus proche, variable en fonction de la rémunération et du nombre d'heures rémunérées au cours du mois civil.

Période transitoire du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2005

• Pour les entreprises qui emploient à la date du 30 juin 2003 des salariés bénéficiant de l'allègement de cotisations sociales lié à la réduction négociée du temps de travail

Le coefficient maximal de réduction est de 0,260 pour un salaire horaire égal au taux horaire de la garantie mensuelle de rémunération revalorisée applicable pour une réduction du temps de travail intervenue au 1^{er} janvier 2000 (GMR 2).

Le coefficient applicable est déterminé selon la formule suivante :

$$\frac{0,260}{0,70} \times (1,7 \times \frac{\text{GMR 2 horaire} \times \text{nombre d'heures rémunérées}}{\text{rémunération mensuelle brute}} - 1)$$

Exemple

Pour un salarié à temps plein travaillant 151,67 heures par mois, rémunéré 10 € de l'heure et qui effectue 8 heures supplémentaires au taux de 25 %, soit une rémunération mensuelle brute de $(151,67 \times 10) + (8 \times 10 \times 1,25) = 1\ 616,70$ €.

La formule de calcul (sur la base de la GMR 2 en vigueur au 1^{er} juillet 2003, soit $1\ 145,54 / 151,67 = 7,55$ € de l'heure) est égale à :

$$\frac{0,260}{0,70} \times (1,7 \times \frac{7,55 \times 159,67}{1\ 616,70} - 1)$$

soit un coefficient de 0,099. La réduction est égale à $1\ 616,70 \times 0,099 = 160,05$ €.

• Pour les autres entreprises

– du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2004, le coefficient maximal de réduction est de 0,208 pour un salaire horaire égal au taux horaire du SMIC.

Le coefficient applicable est déterminé selon la formule suivante :

$$\frac{0,208}{0,50} \times (1,5 \times \frac{\text{SMIC horaire} \times \text{nombre d'heures rémunérées}}{\text{rémunération mensuelle brute}} - 1)$$

– du 1^{er} juillet 2004 au 30 juin 2005, le coefficient maximal de réduction est de 0,234 pour un salaire horaire égal au taux horaire du SMIC.

Le coefficient applicable est déterminé selon la formule suivante :

$$\frac{0,234}{0,60} \times (1,6 \times \frac{\text{SMIC horaire} \times \text{nombre d'heures rémunérées}}{\text{rémunération mensuelle brute}} - 1)$$

Exemple

Pour un salarié à temps plein travaillant 169 heures par mois dans une entreprise de plus de 20 salariés, dont les heures supplémentaires sont majorées à 25 %, et qui perçoit une rémunération mensuelle brute de 1 183,89 €.

La formule de calcul pour la période du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2004 (sur la base du SMIC en vigueur au 1^{er} juillet 2003, soit 7,19 € de l'heure) est égale à :

$$\frac{0,208}{0,50} \times (1,5 \times \frac{7,19 \times 169}{1\ 183,89} - 1)$$

soit un coefficient de 0,224 limité à 0,208. La réduction est égale à $1\ 183,89 \times 0,208 = 246,25$ €.

Régime définitif à compter du 1^{er} juillet 2005

Le coefficient maximal de réduction est pour toutes les entreprises de 0,260 pour un salaire horaire égal au taux horaire du SMIC.

Le coefficient applicable est déterminé selon la formule suivante :

$$\frac{0,260}{0,70} \times (1,7 \times \frac{\text{SMIC horaire} \times \text{nombre d'heures rémunérées}}{\text{rémunération mensuelle brute}} - 1)$$

Salariés dont le contrat de travail est suspendu

Sans maintien de la rémunération

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de la rémunération, le nombre d'heures pris en compte est celui réellement effectué par le salarié au cours du mois.

Avec maintien total ou partiel de la rémunération

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération, le nombre d'heures rémunérées pris en compte au titre de la période de suspension est déterminé comme suit :

Nombre d'heures que le salarié aurait effectuées s'il n'avait pas été malade x rémunération du mois soumise à cotisations / rémunération que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été malade

Exemple

Pour un salarié à temps plein travaillant 151,67 heures par mois et habituellement rémunéré 1 300 € par mois et qui perçoit, pendant une période d'absence pour maladie une rémunération soumise à cotisations, au titre de la période travaillée et du maintien de salaire à charge de l'employeur, de 1 200 €.

Le nombre d'heures rémunérées au cours du mois en cause est égal à $151,67 \times 1\,200 / 1\,300 = 140$ heures.

La formule de calcul (sur la base de la GMR 2 en vigueur au 1^{er} juillet 2003, soit $1\,145,54 / 151,67 = 7,55$ € de l'heure) est égale à :

$$\frac{0,260}{0,70} \times \left(1,7 \times \frac{7,55 \times 140}{1\,200} - 1 \right)$$

soit un coefficient de 0,185. La réduction est égale à $1\,200 \times 0,185 = 222$ €.

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

Période d'emploi couvrant toute la partie du mois civil

- Salariés sous forfaits en jours sur une base annuelle

Le nombre d'heures rémunérées est égal à :

durée légale du travail calculée sur le mois x nombre de jours prévus par le forfait / plafond maximal de 217 jours

Exemple

Pour un salarié sous forfait annuel de 207 jours rémunéré 1 530 € par mois.

Le nombre d'heures rémunérées est égal à $151,67 \times 207 / 217 = 144,68$ heures.

La formule de calcul (sur la base de la GMR 2 en vigueur au 1^{er} juillet 2003, soit $1\,145,54 / 151,67 = 7,55$ € de l'heure) est égale à :

$$\frac{0,260}{0,70} \times \left(1,7 \times \frac{7,55 \times 144,68}{1\,530} - 1 \right)$$

soit un coefficient de 0,079. La réduction est égale à $1\,530 \times 0,079 = 120,87$ €.

- Salariés sous forfaits en heures sur une base annuelle

Le nombre d'heures rémunérées est égal à :

durée moyenne hebdomadaire de travail du salarié x 52 / 12

La durée moyenne hebdomadaire est obtenue en divisant le nombre d'heures prévues au forfait par 45,70 (nombre moyen de semaines travaillées sur l'année compte tenu des années bissextiles).

Exemple

Pour un salarié sous forfait annuel de 1 800 heures rémunéré 1 640 € par mois.

Le nombre d'heures rémunérées est égal à $(1\,800 / 45,70) \times 52 / 12 = 170,68$ heures.

La formule de calcul (sur la base de la GMR 2 en vigueur au 1^{er} juillet 2003, soit $1\,145,54 / 151,67 = 7,55$ € de l'heure) est égale à :

$$\frac{0,260}{0,70} \times \left(1,7 \times \frac{7,55 \times 170,68}{1\,640} - 1 \right)$$

soit un coefficient de 0,125. La réduction est égale à $1\,640 \times 0,125 = 205$ €.

- Autres salariés

Sont visés les salariés rémunérés à la tâche, au rendement, à la pige ou par un fixe plus des commissions, les travailleurs à domicile, les VRP, les concierges d'immeuble, les assistantes maternelles.

Pour déterminer le nombre d'heures rémunérées, il convient de comparer la rémunération mensuelle versée au salarié à une rémunération de référence d'une activité à temps plein.

Cette rémunération de référence d'une activité à temps plein est égale au produit de la durée collective calculée sur le mois par la valeur du SMIC ou de la GMR (pour les entreprises bénéficiant de l'allègement de cotisations Aubry 2 au 30 juin 2003).

⇒ Si la rémunération mensuelle du salarié est au moins égale à la rémunération de référence d'une activité à temps plein, le nombre d'heures rémunérées est égal à la durée collective.

⇒ Si la rémunération mensuelle du salarié est inférieure à la rémunération de référence d'une activité à temps plein, le nombre d'heures rémunérées est égal à :

$\text{durée collective} \times \text{rémunération versée} / \text{rémunération de référence d'une activité à temps plein}$

Exemple

Pour un salarié non rémunéré en fonction d'un nombre d'heures, dans une entreprise qui a réduit la durée du travail entre le 1^{er} juillet 1999 et le 30 juin 2000, et qui perçoit une rémunération brute mensuelle de 1 000 € alors que la rémunération de référence de l'activité à temps plein est de 1 145,54 € (montant de la GMR 2 en vigueur au 1^{er} juillet 2003).

Le nombre d'heures rémunérées est égal à $151,67 \times 1\,000 / 1\,145,54 = 132,40$ heures.

La formule de calcul (sur la base de la GMR 2 en vigueur au 1^{er} juillet 2003, soit $1\,145,54 / 151,67 = 7,55$ € de l'heure) est égale à :

$$\frac{0,260}{0,70} \times (1,7 \times \frac{7,55 \times 132,40}{1\,000} - 1)$$

soit un coefficient de 0,260. La réduction est égale à $1\,000 \times 0,260 = 260$ €.

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

Ces dispositions concernent les cas d'entrées ou de sorties en cours de mois (embauche, licenciement, démission, contrat à durée déterminée d'une durée inférieure au mois).

- Salariés sous forfaits en jours sur une base annuelle

Lorsque la période d'emploi rémunérée ne couvre qu'une partie du mois civil, le nombre d'heures rémunérées est égal à :

$\text{durée légale du travail calculée sur le mois} \times \text{nombre de jours prévus par le forfait} / \text{plafond maximal de 217 jours} =$
X heures

$X \text{ heures} \times \text{nombre de jours calendaires compris dans la période d'emploi} / 30$

Exemple

Pour un salarié sous forfait annuel de 207 jours qui démissionne le 20 septembre et qui est rémunéré au cours de ce mois 1 020 €.

Le nombre d'heures rémunérées sur un mois complet est égal à $151,67 \times 207 / 217 = 144,68$ heures.

Le nombre d'heures rémunérées au cours du mois de septembre est égal à $144,68 \times 20 / 30 = 96,45$ heures.

La formule de calcul (sur la base de la GMR 2 en vigueur au 1^{er} juillet 2003, soit $1\,145,54 / 151,67 = 7,55$ € de l'heure) est égale à

$$\frac{0,260}{0,70} \times (1,7 \times \frac{7,55 \times 96,45}{1\,020} - 1)$$

soit un coefficient de 0,079. La réduction est égale à $1\,020 \times 0,079 = 80,58$ €.

- Salariés sous forfaits en heures sur une base annuelle

Lorsque la période d'emploi rémunérée ne couvre qu'une partie du mois civil, le nombre d'heures rémunérées est égal à :

$\text{durée moyenne hebdomadaire de travail du salarié} \times 52 / 12 = X \text{ heures}$

$X \text{ heures} \times \text{nombre de jours calendaires compris dans la période d'emploi} / 30$

Exemple

Pour un salarié sous forfait annuel de 1 800 heures qui démissionne le 20 septembre rémunéré au cours du mois considéré 1 093 €.

Le nombre d'heures rémunérées sur un mois complet est égal à $(1\,800 / 45,70) \times 52 / 12 = 170,68$ heures.

Le nombre d'heures rémunérées sur le mois en cause est égal à $170,68 \times 20 / 30 = 113,79$ heures.

La formule de calcul (sur la base de la GMR 2 en vigueur au 1^{er} juillet 2003, soit $1\,145,54 / 151,67 = 7,55$ € de l'heure) est égale à :

$$\frac{0,260}{0,70} \times (1,7 \times \frac{7,55 \times 113,79}{1\,093} - 1)$$

soit un coefficient de 0,125. La réduction est égale à $1\,093 \times 0,125 = 136,63$ €.

- Autres salariés

Pour les salariés qui n'ont pas de convention de forfait en jours ou heures sur l'année, la rémunération à comparer à la rémunération de référence d'une activité à temps plein est celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait effectué son activité sur la totalité du mois civil.

Cette rémunération est reconstituée comme suit :

$\text{Rémunération mensuelle soumise à cotisations} \times \text{nombre de jours ouvrés travaillés dans l'entreprise} / \text{nombre de jours travaillés par le salarié}$

- Si la rémunération mensuelle qu'aurait perçue le salarié est au moins égale à la rémunération de référence d'une activité à temps plein, le nombre d'heures rémunérées est égal à :

$$\text{durée collective} \times \text{nombre de jours calendaires compris dans la période d'emploi} / 30$$

Exemple

Pour un salarié non rémunéré en fonction d'un nombre d'heures, dans une entreprise qui a réduit la durée du travail entre le 1^{er} juillet 1999 et le 30 juin 2000, qui démissionne le 20 septembre rémunéré au cours du mois considéré 805 €.

La rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé tout le mois (rémunération équivalent temps plein) est égale à $805 \times 22 \text{ jours (nombre de jours travaillés dans l'entreprise)} / 15 \text{ jours (nombre de jours travaillés par le salarié)} = 1\,180,67 \text{ €}$.

La rémunération de référence de l'activité à temps plein est de 1 145,54 € (montant de la GMR 2 en vigueur au 1^{er} juillet 2003).

La rémunération mensuelle qu'aurait perçue le salarié est supérieure à la rémunération d'une activité à temps plein, le nombre d'heures rémunérées correspondant à la rémunération mensuelle est égal à la durée collective, soit 151,67 heures.

Le nombre d'heures rémunérées sur le mois en cause est égal à $151,67 \times 20 / 30 = 101,11 \text{ heures}$.

La formule de calcul (sur la base de la GMR 2 en vigueur au 1^{er} juillet 2003, soit $1\,145,54 / 151,67 = 7,55 \text{ € de l'heure}$) est égale à :

$$\frac{0,260}{0,70} \times (1,7 \times \frac{7,55 \times 101,11}{805} - 1)$$

soit un coefficient de 0,227. La réduction est égale à $805 \times 0,227 = 182,74 \text{ €}$.

- Si la rémunération mensuelle qu'aurait perçue le salarié est inférieure à la rémunération de référence d'une activité à temps plein, le nombre d'heures rémunérées est égal à :

$$\text{durée collective} \times \text{rémunération mensuelle qu'aurait perçue le salarié} / \text{rémunération de référence d'une activité à temps plein} = X \text{ heures}$$

$$X \text{ heures} \times \text{nombre de jours calendaires compris dans la période d'emploi} / 30$$

Exemple

Pour un salarié non rémunéré en fonction d'un nombre d'heures, dans une entreprise qui a réduit la durée du travail entre le 1^{er} juillet 1999 et le 30 juin 2000, qui démissionne le 20 septembre rémunéré au cours du mois considéré 699 €.

La rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé tout le mois (rémunération équivalent temps plein) est égale à $699 \times 22 \text{ jours (nombre de jours travaillés dans l'entreprise)} / 15 \text{ jours (nombre de jours travaillés par le salarié)} = 1\,025,20 \text{ €}$.

La rémunération de référence de l'activité à temps plein est de 1 145,54 € (montant de la GMR 2 en vigueur au 1^{er} juillet 2003).

La rémunération mensuelle qu'aurait perçue le salarié est inférieure à la rémunération d'une activité à temps plein, le nombre d'heures rémunérées correspondant à la rémunération mensuelle est égale à $151,67 \times 1\,025,20 / 1\,145,54 = 135,74 \text{ heures}$.

Le nombre d'heures rémunérées sur le mois en cause est égal à $135,74 \times 20 / 30 = 90,49 \text{ heures}$.

La formule de calcul (sur la base de la GMR 2 en vigueur au 1^{er} juillet 2003, soit $1\,145,54 / 151,67 = 7,55 \text{ € de l'heure}$) est égale à :

$$\frac{0,260}{0,70} \times (1,7 \times \frac{7,55 \times 90,49}{699} - 1)$$

soit un coefficient de 0,246. La réduction est égale à $699 \times 0,246 = 171,95 \text{ €}$.

Suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération

- Salariés sous forfaits en jours sur une base annuelle

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération, le nombre d'heures rémunérées est égal à :

$$\text{durée légale du travail calculée sur le mois} \times \text{nombre de jours prévus par le forfait} / \text{plafond maximal de 217 jours} = X \text{ heures}$$

X heures x rémunération du mois soumise à cotisations / rémunération que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été malade

Exemple

Pour un salarié sous forfait annuel de 207 jours habituellement rémunéré 1 530 € qui est malade en septembre et qui perçoit au cours de ce mois 1 020 €.

Le nombre d'heures rémunérées sur un mois complet est égal à $151,67 \times 207 / 217 = 144,68 \text{ heures}$.

Le nombre d'heures rémunérées au cours du mois de septembre est égal à $144,68 \times 1\,020 / 1\,530 = 96,45 \text{ heures}$.

La formule de calcul (sur la base de la GMR 2 en vigueur au 1^{er} juillet 2003, soit $1\,145,54 / 151,67 = 7,55 \text{ € de l'heure}$) est égale à :

$$\frac{0,260}{0,70} \times (1,7 \times \frac{7,55 \times 96,45}{1\,020} - 1)$$

soit un coefficient de 0,079. La réduction est égale à $1\,020 \times 0,079 = 80,58 \text{ €}$.

- Salariés sous forfaits en heures sur une base annuelle

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération, le nombre d'heures rémunérées est égal à :

durée moyenne hebdomadaire de travail du salarié x 52 / 12 = X heures

X heures x rémunération du mois soumise à cotisations / rémunération que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été malade

Exemple

Pour un salarié sous forfait annuel de 1 800 heures et habituellement rémunéré 1 640 € par mois et qui perçoit, pendant une période d'absence pour maladie une rémunération soumise à cotisations, au titre de la période travaillée et du maintien de salaire à charge de l'employeur, de 1 380 €.

Le nombre d'heures rémunérées sur un mois complet est égal à $(1\ 800 / 45,70) \times 52 / 12 = 170,68$ heures.

Le nombre d'heures rémunérées sur le mois en cause est égal à $170,68 \times 1\ 380 / 1\ 640 = 143,62$ heures.

La formule de calcul (sur la base de la GMR 2 en vigueur au 1^{er} juillet 2003, soit $1\ 145,54 / 151,67 = 7,55$ € de l'heure) est égale à :

$$\frac{0,260}{0,70} \times (1,7 \times \frac{7,55 \times 143,62}{1\ 380} - 1)$$

soit un coefficient de 0,125. La réduction est égale à $1\ 380 \times 0,125 = 172,50$ €.

- Autres salariés

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération, le nombre d'heures rémunérées est égal à :

Nombre d'heures que le salarié aurait effectuées s'il n'avait pas été malade x rémunération du mois soumise à cotisations / rémunération que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été malade

Exemple

Pour un salarié non rémunéré en fonction d'un nombre d'heures, dans une entreprise qui a réduit la durée du travail entre le 1^{er} juillet 1999 et le 30 juin 2000, et habituellement rémunéré 1 000 € par mois et qui perçoit, pendant une période d'absence pour maladie une rémunération soumise à cotisations de 758 €.

La rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé tout le mois est de 1 000 €.

La rémunération de référence de l'activité à temps plein est de 1 145,54 € (montant de la GMR 2 en vigueur au 1^{er} juillet 2003).

La rémunération mensuelle qu'aurait perçue le salarié est inférieure à la rémunération d'une activité à temps plein, le nombre d'heures rémunérées correspondant à la rémunération mensuelle est égal à $151,67 \times 1\ 000 / 1\ 145,54 = 132,40$ heures.

Le nombre d'heures rémunérées sur le mois en cause est égal à $132,40 \times 758 / 1\ 000 = 100,36$ heures.

La formule de calcul (sur la base de la GMR 2 en vigueur au 1^{er} juillet 2003, soit $1\ 145,54 / 151,67 = 7,55$ € de l'heure) est égale à :

$$\frac{0,260}{0,70} \times (1,7 \times \frac{7,55 \times 100,36}{758} - 1)$$

soit un coefficient de 0,260. La réduction est égale à $758 \times 0,260 = 197,08$ €.

Salariés dont les indemnités de congés sont versées par des caisses de compensation

Pour les salariés dont les indemnités de congés payés sont versées par une caisse de compensation (salariés des professions du bâtiment et des travaux publics, des entreprises de manutention des ports, des intermittents des transports et du spectacle), le montant mensuel de la réduction est majoré de 10 %.

Cette majoration s'applique au montant mensuel de la réduction (le cas échéant minoré au titre du cumul avec l'aide incitative Aubry 1).

Lorsque le salarié prend ses congés, la réduction est calculée en tenant compte de la rémunération correspondante à la période travaillée, à l'exclusion des sommes versées par la caisse de congés payés.

Salariés cumulant la réduction avec l'aide incitative Aubry 1

Lorsque la réduction est cumulée pour une même rémunération avec l'aide incitative Aubry 1 éventuellement majorée lorsque la réduction du temps de travail a été d'au moins 15 %, le montant mensuel de la réduction est minoré de 54 € sans que cette minoration puisse entraîner un montant mensuel de réduction négatif.

Lorsque le nombre d'heures rémunérées au cours du mois civil est inférieur à la durée collective du travail, la minoration est réduite selon le rapport entre le nombre d'heures rémunérées et la durée collective.

Les entreprises de transport routier de marchandises

Pendant la période transitoire du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2005, la formule de calcul du coefficient de réduction est adaptée pour le personnel roulant des entreprises de transport routier de marchandises qui bénéficient de l'allègement de cotisations Aubry 2 à la date du 30 juin 2003.

Sont considérés comme employant des salariés ouvrant droit à l'allègement de cotisations Aubry 2 à la date du 30 juin 2003, les employeurs qui ont envoyé ou déposé à la Direction Régionale de l'Équipement leur déclaration au plus tard le 31 juillet 2003 et qui ont obtenu la décision favorable du Préfet.

Il est précisé que cette condition s'apprécie au niveau de chaque établissement de l'entreprise.

- Pour le personnel roulant marchandises dont le temps de service est au moins égal à 39 heures (courte distance) ou 43 heures (longue distance) par semaine;

Le coefficient maximal de réduction est de 0,260 pour un salaire horaire égal au taux horaire du SMIC.

Le coefficient applicable est déterminé selon la formule suivante :

$$\frac{0,260}{0,70} \times (1,7 \times \frac{\text{SMIC horaire} \times \text{nombre d'heures rémunérées}}{\text{rémunération mensuelle brute}} - 1)$$

- Pour le personnel roulant marchandises dont le temps de service est inférieur à 39 heures (courte distance) ou 43 heures (longue distance) par semaine et pour les salariés sédentaires

Le coefficient maximal de réduction est de 0,260 pour un salaire horaire égal au taux horaire de la garantie mensuelle de rémunération revalorisée applicable pour une réduction du temps de travail intervenue au 1^{er} janvier 2000 (GMR 2).

Le coefficient applicable est déterminé selon la formule suivante :

$$\frac{0,260}{0,70} \times (1,7 \times \frac{\text{GMR 2 horaire} \times \text{nombre d'heures rémunérées}}{\text{rémunération mensuelle brute}} - 1)$$

- Majoration pour le personnel roulant marchandises

Pour le personnel roulant marchandises dont le temps de service est réduit au plus à 35 heures par semaine et dont l'employeur bénéficie de l'allègement Aubry 2 au 30 juin 2003, le montant mensuel de la réduction est majoré par mois de :

- 31 € du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2004,

- 16 € du 1^{er} juillet 2004 au 30 juin 2005.

Lorsque le temps de service est inférieur à 35 heures par semaine, le montant de la majoration est réduit selon le rapport entre la durée du temps de service calculée sur le mois et 52/12^{ème} de 35 heures.

Les hôtels, cafés et restaurants

Les entreprises de moins de 50 salariés du secteur des hôtels, cafés et restaurants qui ont réduit leur durée collective de travail en application de l'accord de branche, sont considérés comme employant des salariés ouvrant droit à l'allègement de cotisations Aubry 2 lorsqu'elles remplissaient au 26 février 2003 les conditions prévues pour bénéficier de l'allègement et sous réserve que ces conditions soient toujours remplies à la date du 30 juin 2003.

Pour les entreprises de ce secteur, la réduction des cotisations s'applique dans les conditions de droit commun.

Les entreprises de travail temporaire

Pour les salariés mis à disposition auprès de plusieurs entreprises utilisatrices, le montant mensuel de la réduction est égal à la somme des réductions calculées au titre de chaque mission effectuée.

Chaque mission effectuée est prise en compte le mois civil au cours duquel elle est rémunérée, quelle que soit la période d'emploi à laquelle elle se rapporte.

Le coefficient de réduction est déterminé pour chaque mission, la formule de calcul intégrant la rémunération brute de la mission et le nombre d'heures effectuées.

Au cours de la période transitoire du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2005, les réductions sont calculées en appliquant la formule de calcul applicable dans l'entreprise utilisatrice selon qu'elle bénéficie ou non de l'allègement de cotisations Aubry 2 à la date du 30 juin 2003.

A titre de justificatif, l'entreprise utilisatrice communique à l'entreprise de travail temporaire la copie de la déclaration liée au bénéfice de l'allègement de cotisations Aubry 2.

Les formalités

Aucune formalité déclarative préalable n'est à effectuer pour bénéficier de cette réduction.

L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du recouvrement un document justificatif, qui peut être établi sur un support dématérialisé, indiquant par établissement et par mois civil le nombre de salariés ouvrant droit à la réduction, le montant total des réductions appliquées ainsi que, pour chacun des salariés, son identité, le montant de la rémunération brute mensuelle versée, le nombre d'heures rémunérées, le coefficient et le montant de la réduction appliqué.

Pendant la période transitoire du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2005, l'employeur indique sur ce justificatif s'il employait, au 30 juin 2003, des salariés ouvrant droit à l'allègement de cotisations Aubry 2.

Par ailleurs, l'employeur qui à la date du 30 juin 2003 emploie des salariés ouvrant droit à l'allègement de cotisations Aubry 2 doit tenir à la disposition des inspecteurs du recouvrement tous documents de nature à justifier qu'il remplit bien cette condition.

Le cumul des aides

Les principes

La réduction n'est pas cumulable avec :

- l'application des taux spécifiques des artistes et musiciens du spectacle (les taux applicables aux médecins et aux journalistes ne sont pas considérés comme des taux spécifiques),
- des assiettes ou des montants forfaitaires de cotisations,
- un autre dispositif d'exonération de cotisations patronales.

Elle ne peut également se cumuler avec l'aide de l'Etat versée pour les contrats emplois-jeunes.

Les exceptions

La réduction est cumulable avec :

- l'aide incitative Aubry 1, jusqu'au 31 mars 2004, moyennant une minoration de la réduction,
- la réduction sur la nourriture dans les hôtels, cafés et restaurants,
- l'allègement de Robien (pour la période du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2005) sans minoration de la réduction,
- l'abattement pour travail à temps partiel (pour les seules entreprises qui ne bénéficient pas à la date du 30 juin 2003 de l'allègement de cotisations Aubry 2, pour la seule période du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2005 et dans la limite du montant de réduction obtenu par application de la formule de calcul définitive applicable à compter du 1^{er} juillet 2005).

La réduction peut également se cumuler avec :

- l'aide financière accordée aux contrats jeunes en entreprise,
- l'aide de l'Etat allouée aux contrats initiative emploi,
- l'abattement d'assiette plafonnée en cas de travail à temps partiel.

Les options

- Quand une mesure d'exonération ne donne lieu à l'accomplissement d'aucune procédure ou donne lieu à l'accomplissement d'une procédure déclarative, l'employeur peut opter pour l'application de la réduction. L'application de cette réduction vaut renonciation définitive et irrévocable au bénéfice de l'autre mesure d'exonération pour le salarié concerné.
- Quand une mesure d'exonération donne lieu à une procédure de conventionnement avec l'Etat, l'accomplissement de cette procédure vaut option pour cette mesure et l'exonération correspondante est applicable jusqu'au terme du contrat.
- Quand l'employeur bénéficie à la date du 30 juin 2003 de l'allègement de cotisations Aubry 2, il doit opter pour les salariés à temps partiel dès le 1^{er} juillet 2003 entre l'application de la réduction et l'abattement de 30 %. L'application de la réduction vaut renonciation définitive et irrévocable au bénéfice de l'abattement.

La limite de la réduction

En cas de cumul de ces mesures (majorations de la réduction comprises), le montant des allègements obtenus est limité au montant des cotisations patronales de sécurité sociale dues pour chaque salarié au cours du mois civil. Il n'est donc pas possible de reporter l'excédant d'exonération, au titre d'un salarié, sur les cotisations patronales des autres salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

L'ordre des cumuls

Période transitoire du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2005

Les différents dispositifs s'appliquent dans l'ordre suivant :

- allégement de Robien ou aide incitative Aubry 1 (cette dernière mesure n'étant cumulable que jusqu'au 31 mars 2004),
- abattement pour travail à temps partiel,
- réduction sur la nourriture dans les hôtels, cafés et restaurants,
- réduction Fillon.

Régime définitif à compter du 1^{er} juillet 2005

Les différents dispositifs s'appliquent dans l'ordre suivant :

- réduction sur la nourriture dans les hôtels, cafés et restaurants,
- réduction Fillon.

La date d'effet

Ce dispositif est applicable aux cotisations dues au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} juillet 2003.

En cas de décalage de paie, les entreprises qui versent en juillet 2003 les rémunérations se rapportant à la période d'emploi du mois de juin ouvrent droit à la réduction (avec prise en compte de la valeur du SMIC ou de la GMR en vigueur au cours du mois de juin).

Toutefois, cette réduction ne s'applique pas aux rémunérations versées jusqu'au 15 juillet 2003 afférentes au mois de juin et rattachées à ce mois par les employeurs de 9 salariés au plus.

Comment remplir le bordereau récapitulatif des cotisations ?

Le nombre de salariés concernés et le montant des réductions doivent être mentionnés, chaque mois, sur les lignes spécifiques du bordereau récapitulatif des cotisations.

Deux codes types ont été créés afin d'identifier les différentes réductions.

Code type	Libellé	Entreprise concernée
670	Réduction Fillon suite à Aubry 2	Employeur ouvrant droit au 30 juin 2003 à l'allégement Aubry 2
671	Réduction Fillon	Autre employeur