
Fiche n° 2 – Mode de calcul de la réduction

La réduction est au plus égale à 26 % de la rémunération, maximum obtenu au niveau du salaire minimum de croissance. Ce taux d'exonération décroît ensuite pour les rémunérations supérieures et la réduction devient nulle au niveau du salaire minimum de croissance majoré de 70 %.

Le niveau de cette réduction dépend de la rémunération horaire du salarié : en effet, elle est calculée à partir de la rémunération mensuelle brute du salarié et du nombre d'heures auquel elle se rapporte.

La réduction est calculée chaque mois civil pour chaque salarié. Son montant, le cas échéant cumulé avec d'autres mesures d'exonérations, est limité à celui des cotisations patronales de sécurité sociale dues pour l'emploi du salarié.

Elle est obtenue en multipliant la rémunération mensuelle brute du salarié par un coefficient déterminé par application de la formule de calcul suivante :

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

Ce coefficient est arrondi à trois décimales, au millième le plus proche. Lorsqu'il est supérieur à 0,260, il est pris en compte pour une valeur égale à 0,260. S'il est égal ou inférieur à zéro, la rémunération brute versée au cours du mois considéré n'ouvre pas droit à la réduction.

Le montant mensuel de réduction ainsi obtenu est arrondi au centime d'euros le plus proche.

Cette formule est applicable aux rémunérations versées à compter du 1^{er} juillet 2005. Pour connaître la formule applicable aux rémunérations versées entre le 1^{er} juillet 2003 et le 30 juin 2005, il convient de se reporter à la fiche n° 4 ci-après.

I. LES ELEMENTS DE LA FORMULE DE CALCUL (*article D. 241-7 du code de la sécurité sociale*)

1. La référence au SMIC

Le SMIC correspond au taux horaire du salaire minimum de croissance pris en compte pour sa valeur la plus élevée en vigueur au cours de la période d'emploi rémunérée, soit en cas de décalage en juillet du versement de la rémunération du mois de juin, la valeur du SMIC en vigueur au cours du mois de juin.

Lorsque la valeur du SMIC a changé au cours de la période d'emploi rémunérée, est prise en compte la valeur du SMIC la plus élevée. Ainsi, lors du relèvement du SMIC au 1^{er} juillet, la valeur applicable pour la rémunération d'une période d'emploi effectuée pour partie en juin et pour partie en juillet est celle en vigueur en juillet.

2. La rémunération prise en compte

La rémunération prise en compte est la rémunération brute versée au salarié au cours du mois civil et soumise à cotisations de sécurité sociale selon les règles de l'article L. 242-1 du code de la 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, quelle que soit sa dénomination (salaire, prime, majoration pour heures supplémentaires, gratification, indemnités, notamment de congés payés ou en cas de maladie...).

Les allocations versées aux salariés poursuivant une activité à temps plein dans le cadre de conventions d'allocations temporaires dégressives (1° de l'article L. 322-4 du code du travail) ou à temps partiel dans le cadre de conventions de préretraite progressive (3° du même article), d'aide au passage à temps partiel (5° du même article), ou en cas de chômage partiel (allocations d'aide publique prévues à l'article L. 351-25 du même code et allocations conventionnelles versées en application de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 modifié) ne sont pas soumises à cotisations patronales de sécurité sociale sur salaires. Par conséquent, elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de la réduction.

3. Le nombre d'heures rémunérées pris en compte

3.1. Cas général

Le nombre d'heures de travail rémunérées est celui auquel se rapporte la rémunération versée au cours du mois civil considéré. Ce nombre d'heures figure au bulletin de salaire. Il intègre les heures payées au taux normal et, le cas échéant, les heures qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause (le nombre d'heures n'est alors pas majoré à hauteur de la majoration applicable à la rémunération).

Ainsi, dans le cas d'un salarié dont la durée du travail a été réduite à trente-cinq heures au plus par semaine, c'est ce nombre d'heures rapporté sur le mois civil qui est pris en compte en ce qu'il correspond au temps de travail effectif dudit salarié, même si son salaire a été maintenu, au moment de la réduction du temps de travail, au niveau de celui antérieurement perçu et calculé sur la base de la durée du travail qui lui était antérieurement applicable.

3.2. 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.

3.3. 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 (cf. article L. 212-4 du code du travail, dernier alinéa), le nombre d'heures rémunérées devant être pris en compte correspond :

- lorsque les périodes d'inaction ne sont pas rémunérées, à la durée de travail effectif à laquelle la rémunération est réputée correspondre et non le nombre d'heures figurant au bulletin de salaire (lequel correspond à la durée de présence moyenne mensuelle du salarié).
- lorsque les périodes d'inaction sont totalement rémunérées conformément aux usages, aux conventions ou accords collectifs, à la durée de présence du salarié figurant au bulletin de salaire, qui intègre ces périodes d'inaction (cf. exemple).

Exemple : La durée du travail des conducteurs « courte et longue distance » des entreprises de transport routier de marchandises est fixée à respectivement 39 heures et 43 heures hebdomadaires par le décret n° 2002-622 du 25 avril 2002. Ces durées équivalent à la durée légale de 35 heures par semaine. Le nombre d'heures de travail à prendre en compte est, pour un temps complet, hors réalisation d'heures supplémentaires, celui qui correspond à la durée de présence rapportée sur le mois, soit 169 heures pour un conducteur « courte distance » et 186,33 heures pour un conducteur « longue distance ».

3.4. 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.

3.5. Rémunération non déterminée selon un nombre d'heures de travail mensuel

a) Salariés sous forfaits en heures sur une base annuelle (cf. II. de l'annexe)

Leur nombre annuel d'heures de travail est rapporté sur le mois, ce qui correspond à cinquante-deux douzièmes de leur durée moyenne hebdomadaire de travail.

Il est admis, pour simplifier le calcul de la durée moyenne hebdomadaire, que ce nombre d'heures puisse être obtenu en divisant le forfait en heures sur l'année par 45,7 (soit le nombre moyen de semaines travaillées dans l'année compte tenu des années bissextiles) et en multipliant ce résultat par 52/12^{ème} (soit le nombre moyen de semaines dans un mois).

b) Salariés sous forfaits en jours sur une base annuelle (cf. III. de l'annexe)

Leur nombre d'heures de travail rémunérées sur le mois est égal au produit de la durée légale du travail calculée sur le mois (soit 151,67 heures) et du rapport entre le nombre de jours travaillés prévu par leur forfait et 217 jours.

c) Autres salariés dont la rémunération ne peut être déterminée selon le nombre d'heures rémunérées (cf. IV. A. de l'annexe)

Il s'agit notamment des salariés rémunérés à la tâche, au rendement, à la pige ou par un fixe plus une commission, les travailleurs à domicile, les voyageurs, représentants et placiers et les concierges d'immeubles.

Leur nombre d'heures de travail rémunérées sur le mois est égal à l'application de la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou la partie de l'établissement où est employé le salarié calculée sur le mois¹ lorsque la rémunération versée au cours du mois est au moins égale au produit de cette durée collective par la valeur du salaire minimum de croissance.

Si la rémunération du salarié est inférieure à cette rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise, le nombre d'heures ainsi déterminé est réduit selon le rapport entre la rémunération versée et cette rémunération de référence.

d) Période d'emploi ne couvrant qu'une partie du mois civil (entrée ou sortie en cours de mois : embauche, démission, licenciement en cours de mois, CDD de moins d'un mois ; cf. IV.B. de l'annexe)

Pour le salarié sous forfait en jours ou heures sur l'année, le nombre d'heures rémunérées reconstitué conformément aux dispositions mentionnées aux a) ou b) ci-dessus est réduit selon le rapport entre le nombre de jours calendaires (samedi travaillés ou non, dimanche, jours fériés chômés ou non) correspondant à la période d'emploi par 30.

Dans les autres cas où la rémunération du salarié ne peut être déterminée selon un nombre d'heures, il convient, au préalable, de déterminer la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectué son activité sur la totalité du mois civil, soit la rémunération équivalent au temps plein. Elle est reconstituée 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 (c'est-à-dire normalement travaillés dans l'entreprise) et le nombre de jours effectivement travaillés par le salarié sur le mois.

Si cette rémunération équivalent au temps plein est égale ou supérieure à la rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise (cf. c) ci-dessus), la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou la partie de l'établissement où est employé le salarié calculée sur le mois est réduite selon le rapport entre le nombre de jours calendaires correspondant à la période d'emploi par 30.

Si cette rémunération équivalent au temps plein est inférieure à la rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise, cette même durée collective du travail, réduite selon le rapport

¹ La durée collective calculée sur le mois est égale à 52/12^{ème} de la durée hebdomadaire ou de la durée hebdomadaire moyenne en cas de modulation de la durée hebdomadaire du travail ou en cas de réduction du temps de travail en application de l'article L. 212-9 du même code (pour déterminer cette durée hebdomadaire, cf. fiche n° 9 de la circulaire du ministère de l'emploi et de la solidarité du 3 mars 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail susvisée).

entre la rémunération équivalent au temps plein et cette rémunération de référence, est proratisée selon le rapport entre le nombre de jours calendaires correspondant à la période d'emploi par 30.

3.6. Périodes de suspension du contrat de travail (cf. V. de l'annexe)

En l'absence de maintien par l'employeur de toute rémunération soumise à cotisations au titre de la période de suspension, le nombre d'heures pris en compte est celui réellement effectué par le salarié au cours du mois (le cas échéant reconstitué conformément aux dispositions énoncées aux *a)* à *c)* du 3.5. ci-dessus puis réduit selon celles prévues au *d)* du même 3.5.).

En revanche, en cas de maintien partiel ou total de la rémunération, le nombre d'heures rémunérées pris en compte au titre de cette période est égal au produit de la durée de travail que le salarié était tenu d'effectuer sur la période considérée si le contrat avait continué à être exécuté par le pourcentage de la rémunération demeurée à la charge de l'employeur et soumise à cotisations.

En pratique, ce pourcentage est déterminé en rapportant le montant de la rémunération du mois soumise à cotisations (rémunération de la période travaillée et fraction du maintien de salaire à la charge de l'employeur et soumise à cotisations) et la rémunération qui aurait été versée si le contrat de travail avait continué à être exécuté (qui intègre les éléments de salaire figurant au contrat de travail ainsi que ceux issus de dispositions conventionnelles, d'usages ou d'engagements unilatéraux de l'employeur).

4. Les salariés mis à disposition par les entreprises de travail temporaire

Pour le salarié mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, la réduction mensuelle est égale à la somme des réductions calculées pour 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.

Ces réductions sont elles-mêmes déterminées en multipliant la rémunération brute afférente à chacune de ces missions par le coefficient visé dans la présente fiche. La formule de calcul de ce coefficient, propre à chaque mission effectuée, intègre la rémunération y afférent et le nombre d'heures rémunérées auquel elle se rapporte.

II. CAISSES DE CONGES PAYES

(articles L. 241-13-IV. et D. 241-10 du code de la sécurité sociale)

Pour les salariés dont les indemnités de congés payés sont versées par les caisses de congés payés prévues à l'article L. 223-16 du code du travail (il s'agit notamment des salariés des professions du bâtiment et des travaux publics et des entreprises de manutentions 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, cf. fiche n°3).

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.

Cette réduction n'est pas applicable aux cotisations dues par les caisses de congés payés sur les indemnités de congés payés qu'elles versent.