

Incidences pratiques de la réforme de la réduction Fillon pour les agences d'emploi

La réduction générale des cotisations patronales, plus connue sous le vocable « réduction Fillon » permet aux entreprises de bénéficier d'un allègement de leurs cotisations sur les rémunérations comprises entre le Smic et 1,6 le Smic.

Si l'efficacité de cette réduction en terme de maintien de l'emploi n'est plus à démontrer, son mode de calcul faisait, jusqu'à présent, débat.

La réduction était calculée par mois sans régularisation annuelle. Avec ce système, l'entreprise qui versait une prime à ses salariés en la répartissant mensuellement, bénéficiait d'un montant annuel de réduction moins important que celui qui versait la même prime une seule fois sur l'année. Ainsi, l'entreprise de travail temporaire qui décalait le terme du contrat de mission le premier ou le second jour du mois suivant optimisait de manière significative le montant de la réduction Fillon.

Dans un contexte budgétaire morose, le législateur a, dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011, souhaité gommer ces « anomalies » en calculant la réduction pour les salariés temporaires en fonction de la rémunération versée dans le cadre d'une mission et non plus en fonction de la rémunération mensuelle.

Si la réforme du calcul de la réduction Fillon est sans incidence sur les missions dont la durée est égale ou inférieure à un (1) mois, elle se traduit par une baisse significative du montant de l'allègement pour les missions dont la durée est supérieure à un (1) mois civil.

Cette réforme permettra d'obtenir un montant d'allègement identique, que l'indemnité de fin de mission ou l'indemnité compensatrice de congés payés soient versées à la fin du mois ou réparties sur le mois suivant. En pratique, la réduction se calculera soit en fin de mission, soit au mois le mois (dans l'hypothèse d'une mission supérieure à un mois), avec une régularisation progressive ou en fin de mission.

I - Quelle est la formule de calcul applicable pour les salariés temporaires ?

La réforme du calcul de la réduction Fillon fait partie des mesures phares de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2011. Elle a nécessité des précisions réglementaires et plus particulièrement l'adaptation de formules de calcul.

1.1 Un coefficient appliqué à la rémunération versée au cours de la totalité de la mission

Formule de calcul pour déterminer le montant de la réduction

Dorénavant, la formule de calcul de la réduction Fillon tient compte de la rémunération versée au cours de la mission. Contrairement aux salariés permanents employés sur toute l'année, il conviendra de

retenir uniquement la rémunération brute versée au cours de la mission et non une rémunération annuelle toutes missions confondues.

Le montant de la réduction est égal au produit de la rémunération de la mission x coefficient calculé par mission :

$$\text{Réduction} = \text{rémunération de la mission} \times \text{coefficient de la mission}$$

Rémunération retenue pour calculer le montant de la réduction

Le montant à prendre en compte pour calculer le montant de la réduction Fillon est la rémunération brute versée au salarié au cours de la mission.

Comme auparavant, il s'agit de l'ensemble des éléments de rémunération, en espèces ou en nature, soumis à cotisations de sécurité sociale (salaire de base, primes et gratifications, rémunérations des heures supplémentaires, lfm et lccp, etc.).

Pour 2011, le nouveau calcul de la réduction s'effectue en tenant compte des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier et jusqu'au 31 décembre de l'année.

Pour les ETT pratiquant le décalage de la paye, le nouveau calcul s'appliquera aux rémunérations versées en 2011 mais afférentes à des missions ayant débuté en 2010.

1.2 Des formules de calcul calculées sur la mission

Le coefficient est désormais calculé à partir des valeurs de la mission que ce soit pour la rémunération et le Smic.

L'ancien mode de calcul (entreprises de plus de 19 salariés) :

$$\text{Coefficient} = 0,26/0,6 \times [1,6 \times \text{Smic mensuel} / \text{rémunération mensuelle} - 1]$$

Le nouveau mode de calcul (entreprises de plus de 19 salariés) :

$$\text{Coefficient} = 0,26/0,6 \times [1,6 \times \text{Smic calculé sur la mission} / \text{rémunération de la mission} - 1]$$

II - Quels sont les paramètres retenus pour calculer le coefficient ?

2.1 Smic de référence

Le montant du Smic à prendre en compte dans le calcul du coefficient est le Smic calculé sur la mission en fonction du nombre d'heures de travail effectuées (hors heures supplémentaires et complémentaires) et la durée légale de travail.

Exemple : Un salarié effectuant une mission comprise entre le 4 avril et le 27 mai 2011 à raison de 35 heures hebdomadaires, soit un total de 280 heures. Le Smic à prendre en compte au numérateur de la formule de coefficient sera déterminé comme suit : Smic mensuel [1.365,03] x 280 heures / 151,67 heures] soit 2.519,99.

2.2 Rémunération retenue pour calculer le coefficient

Dorénavant, la rémunération prise en compte pour le calcul du coefficient est la rémunération versée au cours de la mission.

Exemple : Mission comprise entre le lundi 28 mars et le vendredi 1^{er} avril 2011 à raison de 35 heures hebdomadaires et sur la base d'un taux horaire de 10 €.

Rémunération mars : 28 heures x 10 = 280 €

Rémunération avril : 143,50 € [7 heures x 10 = 70 € + lfm /lccp = 73,50 €]

La rémunération prise en compte pour le calcul du coefficient sera égal à 423,50 € et non plus 280 € pour le premier mois et 143,50 € pour le second.

Lorsque le contrat de mission est renouvelé, 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 même année civile pour se terminer l'année suivante, le calcul de la réduction est effectué pour la part de la rémunération versée chaque année, indépendamment.

Toutefois, les éléments de rémunération à exclure pour le calcul du coefficient demeurent inchangés.

Ainsi, pour déterminer la rémunération servant au calcul du coefficient, il convient de retenir la rémunération brute versée au cours de la mission, à l'exclusion de :

- La rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, majorée dans la limite de 25 % ou 50 %, selon le cas ;
- 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.

2.3 La majoration de la réduction Fillon pour les entreprises de travail temporaire : un « vrai faux cadeau »

Afin de limiter l'impact des pertes annoncées à 29 % par le Prisme, le législateur a consenti à instaurer un « vrai faux » cadeau aux entreprises de travail temporaire.

Ainsi, le montant de la réduction dont bénéficient les agences d'emploi est majoré de 10 % mais uniquement pour les salariés temporaires.

La portée de ce « vrai faux » cadeau doit être relativisé dans la mesure où 10 % de majoration de zéro (0) sont toujours égales à zéro (0) !

III - Exemples chiffrés concernant l'impact de la réforme de la réduction Fillon

3.1 Impact financier du nouveau calcul pour une mission inférieure au mois

Mission du 4 au 15 avril 2011
Durée hebdomadaire : 35 heures

Réduction Fillon	Heures de travail	Montant de l'allègement			
		1 Smic	1,1 Smic	1,2 Smic	1,3 Smic
Ancien calcul	70 heures	106,39	73,38	40,37	7,36
Nouveau calcul	70 heures	117,03	80,72	44,41	8,10

Le nouveau mode de calcul de la réduction Fillon est sans incidence sur les missions inférieures ou égales à un mois. Avec l'application de la majoration de 10 %, le montant de l'allègement s'en trouve augmenté.

3.2 Impact financier du nouveau calcul pour une mission à cheval sur un mois

Mission du 23 mai au 3 juin
Durée hebdomadaire : 35 heures

Réduction Fillon	Heures de travail	Montant de l'allègement			
		1 Smic	1,1 Smic	1,2 Smic	1,3 Smic
Ancien calcul	Mai : 49 heures Juin : 21 heures	114,66	95,47	76,38	57,28
Nouveau calcul	70 heures	117,03	80,72	44,41	8,10

Le nouveau calcul entraîne une augmentation sensible des cotisations patronales de sécurité sociale pour les missions à cheval sur un ou plusieurs mois dans la mesure où la réduction sera calculée en fonction de la rémunération versée au cours de la mission qui inclut l'indemnité de fin de mission et l'indemnité compensatrice de congés payés. Tous les éléments de rémunération (lfm, lccp, prime de 13^{ème} mois par exemple) seront lissés sur la durée du contrat de mission.

IV – Les modes de calcul au choix

Si le calcul de la réduction Fillon est calculé à la mission quel que soit la durée de la mission (supérieure ou égale au mois), l'agence d'emploi peut toutefois continuer de calculer cette réduction au

mois le mois par anticipation, en substituant des paramètres de calcul mensuels aux paramètres de la mission. Elle devra alors opérer une régularisation.

La régularisation : une nécessité

Bien que la réduction Fillon soit désormais calculée sur la durée totale de la mission, l'ETT peut décider de la calculer mensuellement dans l'hypothèse d'une mission supérieure au mois, sous réserve de procéder soit à une régularisation unique en fin de mission, soit à une régularisation progressive chaque mois.

L'ETT peut également anticiper l'impact du versement des indemnités de rupture versées à l'expiration de la mission, telles que l'indemnité de fin de mission et l'indemnité compensatrice de congés payés.

4.1 La régularisation en fin de mission

La régularisation peut être effectuée en une seule fois lors du calcul des cotisations déclarées pour le dernier mois de la mission.

Elle correspond alors au différentiel entre le montant de la réduction calculé selon la formule définie ci-dessus et la somme des réductions appliquées par anticipation sur les périodes précédentes de la mission.

La formule de calcul mensuel du coefficient est alors fonction de paramètres mensuels comme avant la réforme. La régularisation est opérée lors du calcul des cotisations de la fin de la mission. Toutefois, en 2011, il est admis que cette régularisation puisse se faire postérieurement à la fin de la mission et au plus tard avant la fin de l'année.

Exemple : Un salarié temporaire mis à disposition d'une entreprise utilisatrice dans le cadre d'un contrat de mission compris entre le 6 juin et 26 août 2011, sur la base d'un taux horaire de 10 € et à raison de 35 heures hebdomadaires :

Période	Heures de travail	Rémunération mensuelle	Montant de la réduction
Juin	133 heures	1.330 €	253,39 €
Juillet	133 heures	1.330 €	253,39 €
Août	140 heures	2.252,6 €	- 102,44 €
Total	406 heures	4.912,6 €	404,33 €

4.2 La régularisation progressive

Une régularisation progressive des cotisations peut être opérée tous les mois. Le coefficient mensuel de la réduction est alors obtenu en additionnant au numérateur et au dénominateur, les valeurs du Smic et de la rémunération de l'ensemble des mois écoulés depuis le début de la mission.

4.3 L'anticipation du versement de l'Ifm et de l'Iccp

En plus des deux modes de régularisation prévus, l'administration autorise l'employeur à anticiper l'impact du versement de l'Ifm et de l'Iccp sur le montant de la réduction mensuelle.

Pour ce faire, l'ETT peut lisser mensuellement pour la réduction calculée mensuellement les Ifm et les Iccp versées à l'expiration de la mission.

Conclusion

Les entreprises sont prévenues. Le montant de leur réduction Fillon va diminuer sensiblement cette année. Annoncée comme une mesure progressive, la modification du calcul de la réduction Fillon et ses 2,2 milliards d'économies risque de n'être que la première étape de la longue route qui les mènera irrémédiablement vers une réforme de fond de la réduction Fillon. Toutefois, lors d'un déplacement à Troyes le 28 février 2011, François Fillon a proposé d'intégrer dans le barème des cotisations sociales les allègements de charges sur les bas salaires. En d'autres termes, de rendre progressives les cotisations en fonction de la rémunération, ce qui permettrait d'alléger « *durablement le coût du travail pour les salaires les plus bas* ». L'objectif est de pérenniser les 23 milliards de réduction de charges accordés chaque année aux entreprises, critiqués par les libéraux de la majorité en raison de leur poids dans les finances publiques. François Fillon a demandé en contrepartie aux employeurs de prendre « *des engagements forts et contraignants en matière d'embauches des jeunes* ». A suivre ...

Note rédigée par :

Me Vincent Le Faucheur

Avocat inscrit au Barreau de Paris

Optima Avocats Conseils

90, avenue des Ternes – 75017 Paris

Tél : 01 56 79 05 06

Fax : 01 56 79 05 07

v.lefaucheur@optima-conseil.net

Site internet : www.optima-conseil.net

Le cabinet Optima Avocats Conseils intervient auprès de nombreuses entreprises de travail temporaire et de cabinet de conseil en recrutement. Créé par Vincent Le Faucheur, diplômé d'un DEA et d'un Magistère en droit social, le cabinet Optima Avocats Conseils assiste, conseille, forme et représente ses clients dans l'ensemble des domaines du droit du travail et de la sécurité sociale.