

Circulaire DSS/5B n°2003/282 du 12 juin 2003 portant application du titre III de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi

Résumé :

La loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 a créé une réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale applicable à compter du 1^{er} juillet 2003. Elle se substitue, à cette date, aux mesures d'allègement du coût du travail sur les bas salaires mises en place depuis 1993 : réduction dégressive sur les bas salaires et allègement de cotisations sociales lié à la mise en œuvre d'accords de réduction du temps de travail. Cette réforme est mise en œuvre progressivement, la réduction atteignant son niveau maximal au 1^{er} juillet 2005.

Textes de référence :

Articles 9 à 14 de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi ;

Décret n°2003-487 du 12 juin 2003 portant application du titre III de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi ;

Articles L. 241-13, L. 242-1 et D. 241-7 à D. 241-13 du Code de la sécurité sociale ;

Articles L. 124-3, L. 141-4, L. 212-8, L. 212-15-3, L. 223-16 et L. 351-4 du Code du travail ;

Articles L. 713-14, L. 741-4, L. 741-15 et L. 751-17 du Code rural ;

Circulaire DRT n° 6 du 14 avril 2003 – Fiches techniques

Mots clés : Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale – Rémunération horaire – période transitoire – Cumul

Textes abrogés :

Articles L. 241-13-1 du Code de la sécurité sociale.

La loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 a créé une réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, accidents du travail, allocations familiales) applicable à compter du 1^{er} juillet 2003.

1. Cette réduction générale vise trois objectifs :

⇒ compenser le coût pour les entreprises de l'unification progressive des salaires minima ;

⇒ concentrer et maximiser l'effet des allègements de cotisations sur les bas salaires dont l'expérience a montré qu'ils contribuaient à créer significativement de l'emploi ;

⇒ et, enfin, simplifier les dispositifs d'allègements de cotisations patronales existants. En effet, la réduction générale se substitue, au 1^{er} juillet 2003, aux mesures d'allègements du coût du travail sur les bas salaires mises en place depuis 1993 : réduction dégressive sur les bas salaires, dite « ristourne Juppé », et allègement de cotisations sociales lié à la mise en œuvre d'accords de réduction du temps de travail.

2. Le champ d'application de cette réduction générale est largement ouvert.

Cette réduction générale couvre la quasi totalité des salariés du secteur privé (ceux au titre duquel l'employeur doit cotiser à l'assurance chômage), à l'exception de ceux des particuliers employeurs ; certains salariés ouvrant droit à l'assurance chômage (entreprises nationales, sociétés d'économie mixte, établissements publics industriels et commerciaux) ; et les salariés des employeurs relevant de certains régimes spéciaux de sécurité sociale (marins, mines, clercs et employés de notaires).

Elle est déconnectée de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ; elle est applicable aux salariés à temps partiel très réduit, aux cadres sous forfait jours, aux VRP, etc...

3. Cette réduction générale est calculée en fonction du salaire horaire.

La réduction générale est obtenue en multipliant la rémunération mensuelle brute du salarié par un coefficient déterminé par application d'une formule de calcul. Celle-ci intègre la rémunération mensuelle brute et le nombre d'heures auquel elle se rapporte : le rapport de ces éléments donne le salaire horaire.

Le choix du salaire horaire a trois raisons principales :

⇒ rendre le niveau d'exonération, et donc le coût salarial horaire, indépendant du nombre d'heures travaillées.

⇒ simplifier le calcul pour l'employeur en cas d'embauche ou de sortie en cours de mois et de travail à temps partiel : il n'est pas nécessaire de reconstituer le salaire équivalent au temps plein ou proratiser le montant de la réduction.

⇒ ne pas pénaliser exagérément le recours aux heures supplémentaires : une heure supplémentaire majorée de 25 % n'augmente le salaire horaire qu'à hauteur de cette majoration de 25 % ; en cas de calcul sur la base d'un salaire de référence mensuel (comme les précédents allègements), cette heure supplémentaire aurait augmenté le salaire mensuel proportionnellement plus (à hauteur de 125 %) et diminué plus fortement le niveau de l'allègement.

4. Cette réforme est mise en œuvre progressivement, la réduction générale atteignant son niveau maximal au 1^{er} juillet 2005.

Au 1^{er} juillet 2005, la réduction générale prend sa forme définitive : elle est maximale, et égale à 26 % du salaire, au niveau du SMIC horaire puis est dégressive pour s'annuler à un 1,7 fois ce SMIC horaire.

Avant cette date, pour accompagner l'unification progressive des salaires minima, son niveau maximal et son seuil d'éligibilité montent en charge en 2 étapes : 1^{er} juillet 2003 et 1^{er} juillet 2004 (cf. tableau).

Cependant, pour les employeurs bénéficiant de l'allègement 35 heures au 30 juin 2003, la réduction générale atteint, dès le 1^{er} juillet 2003, son maximum de 26 % du salaire, au niveau de la garantie de rémunération perçue par le salarié à 35 heures depuis le 1^{er} janvier 2000, soit la GMR 2. La réduction est ensuite dégressive pour s'annuler à 1,7 fois cette GMR 2. Cette forme quasi-définitive de la réduction est applicable à tous leurs salariés et aux intérimaires mis à disposition.

Tableau – Montée en charge progressive de la réduction : 1^{er} juillet 2003 – 1^{er} juillet 2005

| Période concernée | Entreprises bénéficiaires, au 30 juin 2003, de l'allègement « 35 heures » | Autres entreprises |
|---|---|--|
| 1 ^{er} /07/03 au 30/06/04 | Taux max. de la réduction : 26% pour une GMR 2 horaire | Taux max. de la réduction : 20,8% pour un SMIC horaire Limite : 1,5 fois le SMIC horaire |
| 1 ^{er} /07/04 au 30/06/05 | Limite : 1,7 fois la GMR 2 horaire | Taux max. de la réduction : 23,4% pour un SMIC horaire Limite : 1,6 fois le SMIC horaire |
| Régime définitif A compter du 1 ^{er} /07/05 | Taux max. de la réduction : 26 % pour un SMIC horaire Limite : 1,7 fois le SMIC horaire | |

5. La gestion de la réduction générale est simplifiée.

La réduction générale est calculée avec des données maîtrisées par les employeurs : la rémunération brute mensuelle et le nombre d'heures de travail rémunérées figurent sur le bulletin de salaire.

La réduction générale est directement appliquée par l'employeur, aucune déclaration préalable n'étant prévue. L'employeur doit simplement établir un justificatif mensuel du calcul de la réduction pour faciliter le contrôle a posteriori.

La revalorisation des valeurs inscrites dans la formule de calcul du coefficient est automatique puisque seul change le SMIC horaire.

Vous trouverez ci-jointes cinq fiches thématiques relatives à la mise en œuvre de cette réduction générale sur les bas et moyens salaires accompagnées d'une annexe de calcul :

| | | |
|-------------------|---|--|
| Fiche n° 1 | – | Champ d'application de la réduction |
| Fiche n° 2 | – | Mode de calcul de la réduction |
| Fiche n° 3 | – | Cumul de la réduction |
| Fiche n° 4 | – | Phase de transition : Calcul de la réduction du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2005 |
| Fiche n° 5 | – | Modalités pratiques d'application de la réduction par l'employeur |
| Annexe | – | Exemples de calcul de la réduction |

* * *

Pour toutes difficultés d'application de la présente circulaire, je vous remercie de bien vouloir contacter à la Direction de la sécurité sociale, le Bureau de la législation financière (☎ : 01.40.56.69.47 ; 📠 : 01.40.56.73.61).

*Pour les ministres et par délégation
Le directeur de la sécurité sociale*

Dominique LIBAULT

Fiche n° 1 - Champ d'application de la réduction

1. COTISATIONS SOCIALES AUXQUELLES EST APPLICABLE LA REDUCTION

(article L. 241-13-I du code de la sécurité sociale)

La réduction porte sur les cotisations à la charge de l'employeur d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse), d'allocations familiales et d'accidents du travail et maladies professionnelles dues au titre de l'emploi des salariés dans le régime général, le régime agricole ou dans les régimes spéciaux des mines, des clercs et employés de notaire et des marins. En ce dernier cas cependant, la réduction est calculée selon des modalités qui seront déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Elle n'inclut pas les cotisations supplémentaires prévues à l'article L. 242-7 du code de la sécurité sociale mises à la charge de l'employeur compte tenu des risques exceptionnels d'accidents du travail ou de maladies professionnelles présentés par l'exploitation. Ces cotisations supplémentaires sont distinguées de la cotisation d'accidents du travail et maladies professionnelles.

2. CHAMP DE LA REDUCTION

(article L. 241-13-II. du code de la sécurité sociale)

2.1. Sont dans le champ de la réduction

- a) *Les salariés au titre desquels l'employeur est soumis à l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi (cf. art. L. 351-4 du code du travail).*

En bénéficient donc, au titre de leurs salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ou du régime agricole, dont l'emploi entraîne cette obligation, les entreprises industrielles, commerciales, artisanales et agricoles, les entreprises du secteur des services, les professions libérales, les offices publics et ministériels, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations et organismes de sécurité sociale (sauf ceux ayant le statut d'établissement public). La réduction n'est pas applicable aux catégories de personnes non titulaires d'un contrat de travail au titre desquelles l'employeur n'est par conséquent pas soumis à l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi, même lorsqu'elles sont rattachées, pour leur protection sociale, à un régime de sécurité sociale de salariés (dirigeants salariés de sociétés...).

- b) *les employeurs des salariés mentionnés au 3° de l'article L. 351-12 du même code dont l'emploi ouvre droit à l'allocation d'assurance chômage (sauf exceptions visées au 2.2.)*

Il s'agit des salariés employés notamment par les entreprises nationales, les sociétés d'économie mixte où le secteur public détient au moins 30 % du capital social et par les établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales.

2.2. Sont hors du champ de la réduction

a) Pour l'ensemble de leurs salariés :

- l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels, les chambres de commerce et d'industrie, les chambres des métiers et les chambres d'agriculture, pour leurs salariés statutaires ou non ;
- « La Poste » ;
- les particuliers employeurs.

b) Certains employeurs relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale

Sont exclus du champ de la réduction les employeurs relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale entrant dans les dispositions du titre 1^{er} du livre VII du code de la sécurité sociale pour les seuls salariés affiliés à ces régimes, à l'exception des employeurs relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaires.

En revanche, la réduction est applicable à ceux de leurs salariés relevant du régime général de la sécurité sociale, titulaires d'un contrat de travail de droit privé et, soit pour lesquels l'employeur est tenu de se placer sous le régime d'indemnisation du risque de privation d'emploi (*cf. art. L. 351-4 du code du travail*), soit ouvrent droit à l'assurance chômage en application du 3^o de l'article L. 351-12 du code du travail.

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 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

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).

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.

III. 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.

Fiche n° 3 – Cumul de la réduction

1. CUMUL AVEC D'AUTRES ALLEGEMENTS DE COTISATIONS SOCIALES PATRONALES

1. 1. Aide incitative *(article L. 241-13-V-1° du code de la sécurité sociale)*

Le bénéfice de la réduction est cumulable avec celui de l'aide incitative prévue à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, le cas échéant majorée au titre des engagements supplémentaires pris par l'employeur en matière d'emploi et de réduction du temps de travail.

Le montant mensuel de la réduction est alors minoré de cinquante-quatre euros, sans que cette minoration puisse entraîner un montant mensuel de réduction négatif.

En cas d'activité incomplète sur le mois (embauche ou rupture du contrat de travail intervenant en cours de mois, salariés à temps partiel, contrat de travail suspendu avec maintien total ou partiel de la rémunération), cette minoration est réduite selon le rapport entre le nombre d'heures rémunérées sur le mois civil et la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou la partie de l'établissement où est employé le salarié calculée sur le mois.

A noter que l'aide incitative est dorénavant calculée par salarié sans que le montant total des allègements appliqués puisse excéder le montant des cotisations patronales de sécurité sociale dues pour l'emploi de ce salarié. Il est par ailleurs impossible de reporter l'excédent potentiel d'allègement sur les cotisations dues pour l'emploi d'autres salariés.

1. 2. Réduction des cotisations patronales dues au titre de l'avantage nature constitué par la fourniture du repas au salarié dans les hôtels, cafés et restaurants *(article L. 241-13-V-2° du code de la sécurité sociale)*

Le bénéfice de la réduction peut également se cumuler avec celui de la réduction forfaitaire des cotisations patronales dues au titre de l'avantage nature constitué par la fourniture du repas au salarié dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants (*cf.* art. L.241-14 du code de la sécurité sociale).

1.3. Limite du cumul

Le montant total des allègements pouvant être déduit par l'employeur en cas de cumul de ces mesures (majorations de la réduction comprises) est limité au montant des cotisations patronales de sécurité sociale afférentes aux gains et rémunérations versés au cours du mois civil considéré pour chaque salarié concerné.

Dans le cas où ce montant excède cette limite, ces mesures sont appliquées dans l'ordre suivant :

- l'aide incitative ou la réduction forfaitaire des cotisations patronales dues au titre de l'avantage nature constitué par la fourniture du repas au salarié ;
- puis la réduction prévue par l'article L. 241-13 précité (dont le montant mensuel est le cas échéant minoré au titre du cumul avec le bénéfice de l'aide incitative précitée ou/et majoré de 10 % au titre des « caisses de congés payés ») ;

- enfin, la majoration « Corse » (le cas échéant également majorée de 10 %) dont le montant doit être fixé par un décret à paraître (la présente circulaire sera complétée par une fiche n° 6).

2. NON CUMUL AVEC D'AUTRES MESURES D'ALLEGEMENT (*article L. 241-13-V-2° du code de la sécurité sociale*)

La réduction n'est cumulaire avec aucune autre mesure d'allègement de cotisations. Ainsi, lorsque l'employeur applique une autre mesure d'allègement, il convient de distinguer :

- la mesure d'allègement donnant 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 ou de la convention. La nouvelle réduction est en revanche applicable à l'issue de la durée d'application de cette exonération.

- de la mesure d'allègement ne donnant lieu à l'accomplissement d'aucune procédure ou donnant lieu à l'accomplissement d'une procédure déclarative (sauf si une disposition expresse organise un droit d'option) : l'employeur peut opter, en lieu et place et sans attendre son terme, pour l'application de la nouvelle réduction. En ce cas, l'application de cette réduction vaut renonciation définitive et irrévocable au bénéfice de l'autre mesure d'allègement pour le salarié concerné.

3. POSSIBILITES DE CUMUL AVEC D'AUTRES DISPOSITIFS

Le bénéfice de la réduction ne peut être cumulé avec l'application de taux spécifiques (exemple : artistes et musiciens du spectacle auxquels sont applicables les dispositions de l'article L. 762-1 du Code du travail), d'assiettes forfaitaires (exemple : animateurs des centres de vacances et de loisirs pour mineurs, formateurs occasionnels) ou de montants forfaitaires de cotisations. Dans le cas d'un salarié dont l'emploi peut ouvrir droit à l'application de tels dispositifs mais au titre duquel l'employeur calcule les cotisations dans les conditions de droit commun de l'assiette réelle (taux et assiette), la réduction est applicable.

Le bénéfice de la réduction ne peut également être cumulé avec celui d'un dispositif d'aide excluant le cumul avec une exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale (par exemple le dispositif emploi – jeunes prévu à l'article L. 322-4-19 du code de la sécurité sociale).

A l'inverse, son bénéfice se cumule avec celui des autres dispositifs d'aide de l'Etat, qu'ils le prévoient expressément ou non. Il s'agit, entre autres, de l'aide de l'Etat allouée dans le cadre d'une convention de contrat initiative-emploi (*cf.* article L. 322-4-2 du code du travail) ou encore du soutien à l'emploi des jeunes non qualifiés en entreprises (*cf.* article L. 322-4-6 du même code).

Fiche n° 4 – Phase de transition : Calcul de la réduction du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2005

La réduction est calculée selon des modalités particulières pour les rémunérations versées du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2005. Excepté ces modalités, le dispositif décrit par les autres fiches de la présente circulaire demeure en tout point applicable au cours de la période transitoire.

Ces modalités sont distinctes selon que l'employeur emploie ou non, au 30 juin 2003, des salariés ouvrant droit à l'allègement de cotisations prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale dit allègement « 35 heures ».

1. EMPLOYEUR QUI, AU 30 JUIN 2003, EMPLOIE DES SALARIÉS OUVRANT DROIT À L'ALLEGEMENT DE COTISATIONS PREVU À L'ARTICLE L. 241-13-1 DU CODE DE LA SECURITE SOCIALE (article 10-I. de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 précitée)

En ce cas, la réduction est, dès le 1^{er} juillet 2003, au maximum égale à 26 % de la rémunération. Contrairement au régime applicable à compter du 1^{er} juillet 2005 cependant, ce taux maximal d'exonération est obtenu, non pas au niveau du salaire minimum de croissance, mais de la garantie de rémunération, calculée sur une base horaire, que perçoit le salarié dont la durée du travail a été réduite à trente-cinq heures au 1^{er} janvier 2000 dans une entreprise où la durée collective antérieurement applicable était de 169 heures par mois (dite GMR2, cf. fiche n° 1 de la circulaire DRT n° 6 du 14 avril 2003). Cette réduction devient nulle au niveau de cette garantie horaire majorée de 70 %.

1.1. La condition d'emploi de salariés ouvrant droit à l'allègement « 35 heures »

Cette condition est appréciée au niveau de chaque établissement de l'entreprise. Elle est satisfaite si les conditions des articles 19 ou 20 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail sont remplies au 30 juin 2003 (sous réserve de certaines adaptations relatives à la déclaration posée au bénéfice de l'allègement « 35 heures », cf. ⇒ ci-dessous).

Pour cette appréciation, les entreprises devront se référer aux dispositions de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale telles qu'en vigueur au 30 juin 2003 ainsi qu'aux textes réglementaires et circulaires pris pour leur application.

En particulier, **le formulaire cerfa n°11499*03** de la déclaration liée au bénéfice de l'allègement « 35 heures » (cf. art. 19-IX de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée) **doit impérativement avoir été reçu** par l'organisme de recouvrement dont relève l'établissement concerné, le cachet de la poste faisant foi, **au plus tard** :

⇒ **le 30 juin 2003** dans le cadre général des dispositions de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 précitée (même si l'employeur aurait du ouvrir droit à l'allègement « 35 heures » au 1^{er} juillet 2003, celui-ci prenant effet le premier jour du mois qui suit celui de la réception de la déclaration par l'organisme de recouvrement concerné, le cachet de la poste faisant foi) ;

⇒ Pour les premières embauches réalisées entre le 31 mai et le 30 juin 2003 dans le cadre des dispositions de l'article 20 modifié de cette même loi², **le trentième jour qui suit la date d'effet du contrat de travail du salarié concerné** (même si l'employeur n'a pas ouvert droit à l'allègement « 35 heures » au 30 juin 2003, celui-ci prenant effet à compter du 1^{er} jour suivant la date de réception de cette déclaration auprès de l'organisme de recouvrement concerné, le cachet de la poste faisant foi).

A noter que les employeurs qui ont appliqué les dispositions de cet article 20 tel que modifié ouvrent droit au 30 juin 2003 à l'allègement « 35 heures » même s'ils ne sont pas couverts à cette date par une convention, un accord collectif ou un document unilatéral fixant la durée collective du travail au plus à 35 heures par semaine ou 1600 heures sur l'année, dès lors, d'une part, que cette durée figure au contrat de travail des salariés concernés et, d'autre part, que le délai de douze mois suivant la date d'effet du contrat relatif à la deuxième embauche pour le faire n'a pas expiré (*cf.* art. 20-II précité).

En outre, dans le cas particulier des entreprises de transport routier de marchandises et de déménagement qui ont réduit le temps de travail de leurs conducteurs en application des dispositions de la circulaire du 19 juillet 2000 (publiée au *Journal Officiel* de la République française du 21 juillet 2000), la condition d'emploi de salariés ouvrant droit à l'allègement « 35 heures » est appréciée au regard des conditions particulières prévues au 2. et de la procédure visée au 4. de ladite circulaire.

Enfin, s'il apparaît, postérieurement au 30 juin 2003, que l'employeur ne remplissait pas, à cette date, les conditions posées au bénéfice et au maintien de l'allègement « 35 heures » ou dont le droit à l'allègement « 35 heures » était supprimé ou suspendu, la formule de calcul visée au 2. ci-dessous doit être rétroactivement appliquée à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

1.2. Adaptation du mode de calcul de la réduction

a) Cas général

Pour les rémunérations versées entre le 1^{er} juillet 2003 et le 30 juin 2005, la formule de calcul visée par la fiche n° 2 est ainsi modifiée :

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

La GMR horaire, prise en compte pour sa valeur la plus élevée en vigueur au cours de la période d'emploi rémunérée, correspond au rapport entre :

- la garantie de rémunération (*cf.* art. 32 de la loi du 19 janvier 2000 précitée) que perçoit le salarié dont la durée du travail a été réduite à trente-cinq heures au 1^{er} janvier 2000 dans une entreprise où la durée collective antérieurement applicable était de 169 heures par mois (GMR2) ;

- et la durée légale du travail calculée sur le mois, soit 151,67 heures. C'est toujours cette durée qui est prise en compte, même lorsque est appliquée une durée considérée comme équivalente³.

² En application de cet article 20 modifié par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2002, les premières embauches réalisées du 1^{er} janvier 2002 au 30 juin 2003 inclus ouvrent droit à l'allègement « 35 heures » selon des modalités d'accès simplifiées. Pour connaître ces modalités, les entreprises doivent se référer à la circulaire d'application DSS/5B/DGEFP/FNE n° 2003/81 du 18 février 2003.

³ A titre d'exemple, cette garantie horaire est égale, au 1^{er} janvier 2003, à 7,35 €, soit : $\frac{1114,35}{151,67}$

La formule de calcul applicable pendant la période transitoire l'est pour tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement éligible et aux salariés intérimaires mis à disposition (cf. 3. de la présente fiche), même si leur emploi n'ouvrait pas droit à l'allègement « 35 heures » (cas notamment des salariés employés à temps partiel dont la durée du travail stipulée au contrat est inférieure à la moitié de la durée collective du travail et de ceux non soumis à la législation sur la durée du travail).

Pour leurs salariés dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures rémunérées, la rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'établissement à prendre en compte pendant cette phase transitoire (cf. 3.5. *c*) et *d*) de la fiche n°2) est égale au montant de la garantie mensuelle de rémunération applicable dans l'établissement.

***b) Personnels roulants des entreprises de transport routier de marchandises
(art. 10-III de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 précitée)***

Les entreprises de transport routier de marchandises ouvrant droit à l'allègement « 35 heures » au 30 juin 2003 (dans les conditions, soit de la circulaire du 19 juillet 2000 précitée, soit de droit commun en cas d'application de durées de temps de service au plus égales à celles fixées par le décret n° 2002-622 du 25 avril 2002) appliquent, au titre de leurs personnels roulants dont la durée de temps de service est au moins égale à trente-neuf heures par semaine (« courte distance ») ou quarante-trois heures par semaine (« longue distance »), la formule de calcul définitive visée par la fiche n° 2 de la présente circulaire dès le 1^{er} juillet 2003.

Pour ceux de ces salariés dont la durée des temps de service est inférieure à ces durées ainsi que pour les salariés sédentaires, c'est la formule prévue au 1 ci-dessus qui est applicable.

En outre, pour ceux de ces personnels roulants marchandises dont la durée des temps de service a été réduite à au plus trente-cinq heures par semaine conformément aux dispositions des articles 19 ou 20 de la loi du 19 janvier 2000 précitée, le montant mensuel de la réduction déterminé comme ci-dessus est majoré pendant la phase de transition de trente et un euros par mois et pour un salarié à temps complet pour les rémunérations versées du 1^{er} juillet 2003 au 30 juin 2004 et de seize euros pour celles versés du 1^{er} juillet 2004 au 30 juin 2005. Lorsque la durée des temps de service est inférieure à trente-cinq heures par semaine, le montant de cette majoration est réduit selon le rapport entre la durée des temps de service calculée sur le mois et cinquante-deux douzièmes de trente-cinq heures.

2. AUTRES EMPLOYEURS
(article 10-II. de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 précitée)

Pour les autres employeurs, le niveau maximal de la réduction comme le plafond de rémunération y ouvrant droit montent en charge en 2 étapes : 1^{er} juillet 2003 et 1^{er} juillet 2004. Le régime définitif de la réduction (cf. fiche n°2) est applicable aux rémunérations versées à compter du 1^{er} juillet 2005.

| Période concernée | Autres employeurs |
|---|---|
| 1^{er}/07/03 au 30/06/04 | Taux max. de la réduction : 20,8% pour un SMIC horaire Limite : 1,5 fois le SMIC horaire |
| 1^{er}/07/04 au 30/06/05 | Taux max. de la réduction : 23,4% pour un SMIC horaire Limite : 1,6 fois le SMIC horaire |
| Régime définitif : au 1^{er}/07/05 | Taux max. de la réduction : 26 % pour un SMIC horaire Limite : 1,7 fois le SMIC |

Jusqu'au 30 juin 2005, cette montée en charge est assurée par l'application de celle des formules suivantes correspondant à la date de versement des rémunérations.

2.1. Rémunérations versées entre le 1^{er} juillet 2003 et le 30 juin 2004

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

Si ce coefficient est supérieur à 0,208, il est pris en compte pour une valeur égale à 0,208.

2.2. Rémunérations versées entre le 1^{er} juillet 2004 et le 30 juin 2005

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

Si ce coefficient est supérieur à 0,234, il est pris en compte pour une valeur égale à 0,234.

3. SALARIÉ MIS A DISPOSITION PAR LES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
(article 10-I. de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 précitée)

Comme indiqué au 4. de la fiche n° 2, pour le salarié mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, le montant mensuel de la réduction est égal à la somme des réductions calculées pour chaque mission effectuée.

Ces réductions sont elles-mêmes déterminées en multipliant la rémunération brute afférente à chaque mission par le coefficient obtenu en appliquant la formule de calcul applicable par l'entreprise utilisatrice (soit, la formule visée au 1.2. pour l'entreprise utilisatrice employant, au 30 juin 2003, des salariés ouvrant droit à l'allégement « 35 heures » ou, pour les autres entreprises utilisatrices, celle des formules visées au 2. correspondant à la période de versement de la rémunération).

La formule de calcul, propre à chaque mission effectuée, intègre la rémunération y afférent et le nombre d'heures rémunérées auquel elle se rapporte.

L'entreprise utilisatrice communique à l'entreprise de travail temporaire copie de la déclaration liée au bénéfice de l'allègement « 35 heures ».

4. AUTRES DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES PENDANT LA PERIODE TRANSITOIRE

4.1. Mesures d'allègements cumulables

(article 10-IV. de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 précitée)

Outre les mesures visées par la fiche n° 3, le bénéfice de la réduction est cumulable avec celui de l'allègement de cotisations sociales patronales dit « de Robien » (cf. art. 39 et 39-1 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, modifiés par la loi du 11 juin 1996).

Le bénéfice de la réduction peut également se cumuler avec celui de l'abattement de 30 % en faveur du travail à temps partiel⁴ (cf. art. L. 322-12 du code du travail) pour l'employeur qui, au 30 juin 2003, n'ouvre pas droit à l'allègement « 35 heures ».

En ce dernier cas, il calcule selon les modalités habituelles l'abattement de 30 % en faveur du travail à temps partiel puis le montant de la réduction qu'il impute sur les cotisations restant dues après déduction du montant de cet abattement, sous réserve du 4.2. ci-dessous.

4.2. Limite au cumul

Le cumul de la réduction et de l'abattement de 30 % en faveur du travail à temps partiel est limité au montant de réduction obtenu en appliquant la formule de calcul définitive prévue par la fiche n°2. Par exemple, pour un salarié qui perçoit une rémunération horaire égale au salaire minimum de croissance, le cumul de la réduction et de l'abattement de 30 % en faveur du travail à temps partiel est limité au montant obtenu en multipliant la rémunération brute mensuelle par le coefficient de la réduction calculé par application de la formule définitive, soit, en ce cas, le coefficient maximal de 0,260.

Si le cumul de ces deux mesures est moins favorable que l'application du seul abattement de 30 % en faveur du travail à temps partiel, l'employeur peut appliquer ce seul abattement⁵.

L'employeur ouvrant droit à l'allègement « 35 heures » au 30 juin 2003 ne peut bénéficier du cumul de ces deux mesures. Dès lors, il doit opter entre l'application de la nouvelle réduction et celle de l'abattement

⁴ Rappel : l'abattement de 30 % en faveur du travail à temps partiel demeure applicable :

- Pour les entreprises qui n'ont pas ouvert droit à l'allègement « 35 heures », aux salariés dont le contrat a ouvert le bénéfice de l'abattement de 30 % en faveur du travail à temps partiel avant la date de l'abaissement de la durée légale du travail, soit le 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés et le 1^{er} janvier 2002 pour celles de vingt salariés au plus ;
- Pour les entreprises ayant ouvert droit à l'allègement « 35 heures », aux salariés dont le contrat de travail a ouvert le bénéfice de l'abattement de 30 % en faveur du travail à temps partiel avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée, soit le 1^{er} février 2000.

⁵ Par exemple : un salarié perçoit un salaire horaire égal à 1,7 SMIC. Le cumul de la réduction et de l'abattement de 30 % en faveur du travail à temps partiel ne peut dépasser le montant de réduction obtenu par application de la formule définitive. L'application de cette formule donne un coefficient de réduction égal à zéro : la réduction est nulle et le cumul ne peut excéder zéro. L'employeur a donc intérêt à appliquer le seul abattement de 30 % en faveur du travail à temps partiel.

de 30 % en faveur du travail à temps partiel. C'est l'application de la réduction qui vaut renonciation définitive et irrévocable au bénéfice de l'abattement.

Enfin, le montant des allègements pouvant être déduit par l'employeur en cas de cumul ne peut dépasser celui des cotisations patronales de sécurité sociale dues pour l'emploi du salarié concerné. Si tel est le cas : l'allègement de cotisations sociales patronales prévu par la loi du 20 décembre 1993 précitée ou l'aide incitative prévue par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et, le cas échéant, l'abattement de 30 % en faveur du travail à temps partiel sont d'abord appliqués, puis la réduction forfaitaire de cotisations dues au titre l'avantage en nature repas dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants, et la réduction prévue par l'article L. 241-13.

Fiche n° 5 – Modalités pratiques d'application de la réduction par l'employeur

La procédure d'application de la réduction est déclarative. Le contrôle de son calcul est effectué a posteriori par les organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales selon les modalités de droit commun.

L'employeur calcule chaque mois la réduction ainsi que les minorations ou majorations pour l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'établissement selon les modalités précisées ci-dessus et impute le montant total sur les cotisations patronales de sécurité sociale à sa charge.

L'employeur établit pour chaque mois un justificatif du calcul de la réduction. Ce document est rempli par établissement et par mois civil. Il indique le nombre de salariés ouvrant droit à la réduction et le montant total des réductions appliquées ainsi que, pour chacun de ces salariés, son identité, le montant de la rémunération mensuelle brute versée, le nombre d'heures rémunérées, le cas échéant reconstitué, le coefficient issu de l'application de la formule de calcul et le montant de la réduction appliquée.

Ce justificatif peut être établi sur tout support, mais de préférence sur un support dématérialisé.

Ce justificatif est conservé aux fins de contrôle du calcul effectué et tenu à disposition des inspecteurs du recouvrement des cotisations sociales, ou, pour les employeurs de main d'œuvre agricole, des agents de contrôle assermentés par les caisses de mutualité sociale agricole. Pendant la période transitoire, l'employeur indique sur ce justificatif s'il employait, au 30 juin 2003, des salariés ouvrant droit à l'allègement « 35 heures ».

Par ailleurs, l'employeur qui, au 30 juin 2003, emploie des salariés ouvrant droit à l'allègement « 35 heures » et applique à ce titre, au cours de la période transitoire, la formule de calcul visée au 1.2. de la fiche n° 4, doit tenir à disposition des inspecteurs du recouvrement tous documents de nature à justifier qu'il remplit bien cette condition.

Annexe aux fiches 2 et 4 Exemples de calcul

Les exemples ci-dessous illustrent les modalités de calcul de la réduction générale dégressive sur les bas et moyens salaires (art. L. 241-13 du code de la sécurité sociale).

Ces exemples sont déterminés à partir des hypothèses suivantes :

- les salariés travaillent dans une entreprise dont la durée collective hebdomadaire est fixée à 35 heures, soit 151,67 heures sur le mois ;
- cette entreprise emploie, au 30 juin 2003, des salariés ouvrant droit à l'allègement « 35 heures » ;
- à ce titre, cette entreprise applique, à compter du 1^{er} juillet 2003, la formule de calcul intégrant la garantie horaire de rémunération perçue par un salarié dont la durée du travail a été réduite au 1^{er} janvier 2000 selon les règles applicables pendant la phase transitoire (détaillées par la fiche n° 4). Elle est prise en compte pour sa valeur en vigueur à la date de parution de la circulaire DSS/5B n° 2003/282 du 12 juin 2003, soit 7,35 € ;

I. Cas général :

A/ Non réalisation d'heures supplémentaires

Un salarié travaille 151,67 heures sur le mois. Il perçoit à ce titre 1114,35 euros.

1/ Le coefficient de la réduction est égal à 0,260, soit :

$$\left(\frac{0,26}{0,7} \right) \times \left(1,7 \times \frac{7,35 \times 151,67}{1114,35} - 1 \right) = 0,260$$

2/ Le montant mensuel de la réduction est égal à 289,73 €, soit :

$$1114,35 \times 0,260 = 289,73$$

B/ Réalisation d'heures supplémentaires

Un salarié travaille au cours d'un mois 162 heures et perçoit à ce titre 1206,23 €.

1/ Le coefficient de la réduction est égal à 0,252, soit :

$$\left(\frac{0,26}{0,7} \right) \times \left(1,7 \times \frac{7,35 \times 162}{1206,23} - 1 \right) = 0,252$$

2/ Le montant mensuel de la réduction est égal à 303,97 €, soit :

$$1206,23 \times 0,252 = 303,97$$

C/ Rémunération lissée dans le cadre de la modulation du temps de travail

Le salarié travaille dans une entreprise qui applique un accord de modulation de 1600 heures avec une limite hebdomadaire supérieure de 45 heures. La rémunération lissée est égale à 1300 € pour 151,67 heures. A la fin de l'année, le nombre d'heures effectuées est de 1630 heures. En cours d'année, la durée moyenne hebdomadaire limite a été dépassée au cours de 4 semaines (47 heures réalisées), et les huit heures supplémentaires alors effectuées ont été rémunérées.

La régularisation annuelle est effectuée en décembre. Le nombre d'heures rémunérées au titre de ce mois est celui sur la base duquel la rémunération lissée est établie (151,67 heures). Sont ajoutées les heures supplémentaires effectuées en cours d'année au-delà de 1 600 heures, sous déduction des huit heures supplémentaires rémunérées en cours d'année, et rémunérées en décembre au titre de la régularisation soit $(1630-8) - 1600 = 22$ heures supplémentaires majorées de 25 %.

Le nombre d'heures rémunérées en décembre est égal à $151,67 \text{ heures} + 22 \text{ heures} = 173,67 \text{ heures}$.

La rémunération du mois est égal à 1987,83 € :

- 1300 € au titre de la rémunération lissée ;
- 500 € au titre d'une prime de fin d'année ;
- et 187,83 € au titre des heures supplémentaires majorées de 25 % ($22 \times 6,83 \text{ €}^6 \times 125 \%$).

1/ Le coefficient de la réduction est égal à 0,034, soit :

$$\left(\frac{0,26}{0,7} \right) \times \left(1,7 \times \frac{7,35 \times 173,67}{1987,83} - 1 \right) = 0,034$$

2/ Le montant mensuel de la réduction est égal à 67,59 €, soit :

$$1987,83 \times 0,034 = 67,59$$

II. Salarié sous convention de forfait en heures sur l'année (fiche n°2, point 3-5-a) :

Un salarié est sous le régime d'une convention individuelle de forfait en heures sur l'année de 1 800 heures. Il est rémunéré 1 640 euros au cours du mois civil considéré.

1/ Le nombre annuel d'heures rapporté sur le mois correspond à 170,68 heures, soit :

$$\left(\frac{1800}{45,70} \right) \times \frac{52}{12} = 170,68$$

2/ Le coefficient de la réduction est égal à 0,112, soit :

$$\left(\frac{0,26}{0,7} \right) \times \left(1,7 \times \frac{7,35 \times 170,68}{1640} - 1 \right) = 0,112$$

3/ Le montant mensuel de la réduction est égal à 183,68 €, soit :

$$1640 \times 0,112 = 183,68$$

⁶ Taux horaire du SMIC en vigueur à la date de parution de la circulaire DSS n°2003/282 du 12 juin 2003.

III. Salarié sous convention de forfait en jours sur l'année (fiche n° 2, point 3-5-b) :

Un salarié est sous forfait annuel de 215 jours. Il perçoit une rémunération brute mensuelle de 1 530 € .

1/ Le nombre d'heures rémunérées sur le mois est réputé correspondre à 150,27 heures, soit :

$$151,67 \times \left(\frac{215}{217} \right) = 150,27$$

2/ Le coefficient de la réduction est égal à 0,084, soit :

$$\left(\frac{0,26}{0,7} \right) \times \left(1,7 \times \frac{7,35 \times 150,27}{1530} - 1 \right) = 0,084$$

3/ Le montant mensuel de la réduction est égal à 128,52 €, soit :

$$1530 \times 0,084 = 128,52$$

IV. Autres salariés dont la rémunération n'est pas déterminée selon un nombre d'heures de travail (fiche n° 2, point 3-5-c)

Rappel : le nombre d'heures de travail rémunérées sur le mois correspond à la durée collective du travail mensuelle si la rémunération mensuelle brute est au moins égale à cette durée collective multipliée par le taux horaire du SMIC (ou à la GMR de l'entreprise le cas échéant, cf. fiche n°4, point 1.2.a)). Si elle 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.

A/ Activité exercée sur la totalité du mois civil

Un pigiste perçoit une rémunération brute mensuelle de 1030 €.

1/ La rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise

Elle est égale à la garantie mensuelle de rémunération appliquée dans l'entreprise, soit 1114,35 € (GMR 2).

2/ Constitution d'un nombre d'heures rémunérés :

La rémunération brute mensuelle du salarié est inférieure à la rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise. Dès lors, le nombre d'heures du salarié est réputé correspondre à 140,19 heures, soit :

$$151,67 \times \left(\frac{1030}{1114,35} \right) = 140,19$$

3/ Le coefficient est égal à 0,260, soit :

$$\left(\frac{0,26}{0,7} \right) \times \left(1,7 \times \frac{7,35 \times 140,19}{1030} - 1 \right) = 0,260$$

4/ Le montant mensuel de la réduction est donc égal à 267,80 € :

$$1030 \times 0,260 = 267,80$$

B/ Activité exercée sur une partie du mois civil (fiche n° 2, point 3-4-d).

Rappel : pour constituer un nombre d'heures rémunérées au cours du mois, il faut au préalable déterminer la « rémunération équivalent au temps plein » du salarié. Elle est égale à la rémunération mensuelle brute perçue multipliée par le rapport entre le nombre de jours ouvrés, c'est-à-dire collectivement travaillés dans l'entreprise et le nombre de jours effectivement travaillés par le salarié sur le mois :

Hypothèse n° 1 – Cette rémunération équivalent au temps plein est au moins égale à la rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise. Alors, le nombre d'heures rémunérées est égal à la durée collective du travail mensuelle réduite selon le rapport entre le nombre de jours calendaires correspondant à la période d'emploi par 30.

Hypothèse n° 2 – Cette rémunération équivalent au temps plein est inférieure à la rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise. Alors, le nombre d'heures rémunérées est égal à cette même durée collective :

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

Hypothèse n° 1 – La rémunération équivalent au temps plein est supérieure à la rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise.

Le contrat de travail d'un pigiste est rompu le 20 septembre 2003 (démission). La durée du travail de l'entreprise est répartie sur 5 jours, soit 22 jours travaillées collectivement en septembre.

Sa rémunération du mois est égale à 805 euros, soit :

- 682 euros au titre de la période travaillée (soit 15 jours dans un mois qui comprend 22 jours ouvrés) ;
- 53 euros au titre d'une prime ;
- 70 euros au titre d'une indemnité compensatrice de congés payés

1/ Rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise

Elle est égale au montant de la garantie mensuelle de rémunération appliquée dans l'entreprise, soit 1114,35 € (GMR n° 2).

2/ Constitution d'un nombre d'heures rémunérés :

- La rémunération équivalent au temps plein du pigiste est égale à 1180,67 €, soit :

$$805 \times \left(\frac{22}{15} \right) = 1180,67$$

Cette rémunération équivalent au temps plein est supérieure à la rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise.

Le nombre d'heures correspondant à cette rémunération équivalent au temps plein est égale à 151,67 heures, c'est-à-dire la durée collective applicable dans l'entreprise.

- Proratisation du nombre d'heures rémunérées au cours du mois

Le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est proratisé selon le rapport entre le nombre de jours calendaires de la période d'emploi (soit 20) par 30. Il est réputé correspondre à 101,11 heures, soit :

$$151,67 \times \left(\frac{20}{30} \right) = 101,11$$

3/ Le coefficient est égal à 0,211, soit :

$$\left(\frac{0,26}{0,7} \right) \times \left(1,7 \times \frac{7,35 \times 101,11}{805} - 1 \right) = 0,211$$

4/ Le montant mensuel de la réduction est égal à 169,86 € :

$$805 \times 0,211 = 169,86$$

Hypothèse n° 2 – La rémunération équivalent au temps plein est inférieure à la rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise.

Le contrat de travail d'un pigiste est rompu le 20 septembre 2003 (démission). Sa rémunération du mois est égale à 699 euros, soit :

- 580 euros au titre de la période travaillée (soit 15 jours dans un mois qui comprend 22 jours ouvrés) ;
- 59 euros au titre d'une prime ;
- 60 euros au titre d'une indemnité compensatrice de congés payés

1/ La rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise

Elle est égale au montant de la garantie mensuelle de rémunération appliquée dans l'entreprise, soit 1114,35 € (GMR n° 2).

2/ Constitution d'un nombre d'heures rémunérés :

- La rémunération équivalent au temps plein est égale à 1025,20 €, soit :

$$699 \times \left(\frac{22}{15} \right) = 1025,20$$

Cette rémunération équivalent au temps plein est inférieure à la rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise.

- Le nombre d'heures reconstitué correspondant à la rémunération équivalent au temps plein est égal à :

⇒ la durée collective applicable dans l'entreprise, soit 151,67 heures ;

⇒ multipliée par le rapport entre la rémunération équivalent au temps plein (1025,20 €) et la rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise (1114,35 €), soit 139,54 heures :

$$151,67 \times \left(\frac{1025,20}{1114,35} \right) = 139,54$$

- Proratisation du nombre d'heures rémunérées au cours du mois

Ce nombre d'heures ainsi reconstitué est proratisé selon le rapport entre le nombre de jours calendaires de la période d'emploi (soit 20) par 30. Il est réputé correspondre à 93,03 heures, soit :

$$139,54 \times \left(\frac{20}{30} \right) = 93,03$$

3/ Le coefficient est égal à 0,246, soit :

$$\left(\frac{0,26}{0,7} \right) \times \left(1,7 \times \frac{7,35 \times 93,03}{699} - 1 \right) = 0,246$$

4/ Le montant mensuel de la réduction est égal à 171,95 €, soit :

$$699 \times 0,246 = 171,95$$

V. Salarié dont le contrat est suspendu avec maintien total ou partiel de la rémunération (fiche n° 2, point 3-6)

A/ Cas général

Un salarié à temps plein perçoit habituellement une rémunération de 1300 euros. Il est absent pour maladie pendant 10 jours ouvrés au cours d'un mois comptant 24 jours ouvrés et au cours duquel est versée une prime de vacances de 300 euros.

1/ Détermination de la rémunération du mois soumise à cotisations

La rémunération est maintenue par l'employeur, sans délai de carence :

- rémunération versée au titre de la période travaillée : $1300 \text{ €} \times (14 \text{ jours} / 24 \text{ jours}) = 758,33 \text{ €}$;
- indemnités journalières de sécurité sociale : $1300 \text{ €} \times (3/90) \times 50 \% \times 7 \text{ jours} = 151,67 \text{ €}$;
- maintien de salaire demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisations : $1300 \text{ €} - (758,33 \text{ €} + 151,67 \text{ €}) = 390 \text{ €}$
- rémunération du mois soumise à cotisations : $758,33 \text{ €}$ (période travaillée) + 390 € (maintien de salaire) + 300 € (prime de vacances) = $1448,33 \text{ €}$

Si le salarié avait travaillé sur un mois complet, il aurait perçu 1600 € (soit sa rémunération habituelle et la prime de vacances de 300 €).

2/ Partant de ces éléments, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est égal à 137,29, soit :

$$151,67 \times \left(\frac{1448,33}{1600} \right) = 137,29$$

3/ Le coefficient est égal à 0,068, soit :

$$\left(\frac{0,26}{0,7} \right) \times \left(1,7 \times \frac{7,35 \times 137,29}{1448,83} - 1 \right) = 0,068$$

4/ Le montant mensuel de la réduction est égal à 98,52 €, soit :

$$1448,83 \times 0,068 = 98,52$$

B/ Salarié dont la rémunération n'est pas déterminée selon un nombre d'heures de travail

Une entreprise emploie un pigiste pour 1000 € par mois. Il est absent pour maladie pendant 10 jours ouvrés au cours d'un mois comptant 24 jours ouvrés.

1/ Détermination de la rémunération du mois soumise à cotisations

La rémunération est maintenue par l'employeur sans délai de carence :

- rémunération versée au titre de la période travaillée : $1000 \text{ €} \times (14 \text{ jours} / 24 \text{ jours}) = 583,33 \text{ €}$;

- indemnités journalières de sécurité sociale : $1000 \text{ €} \times (3/90) \times 50 \% \times 7 \text{ jours} = 116,67 \text{ €}$;

- maintien de salaire demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisations :

$$1000 \text{ €} - (583,33 \text{ €} + 116,67 \text{ €}) = 300 \text{ €}$$

- rémunération du mois soumise à cotisations : $583,33 \text{ €}$ (période travaillée) + 300 € (maintien de salaire) = $883,33 \text{ €}$

Si le salarié avait travaillé sur un mois complet, il aurait perçu 1000 € .

2/ Partant de ces éléments, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est égal à 120,23

- Reconstitution du nombre d'heures rémunérés si le salarié avait continué à travailler

La rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise est égale au montant de la garantie mensuelle de rémunération appliquée dans l'entreprise, soit 1114,35 € .

La rémunération brute mensuelle du salarié équivalent au temps plein est inférieure à cette rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise. Le nombre d'heures du salarié sur un mois complet est réputé correspondre à 136,11 heures, soit :

$$151,67 \times \left(\frac{1000}{1114,35} \right) = 136,11$$

- Nombre d'heures à prendre en compte au titre du mois où le contrat de travail est suspendu

$$136,11 \times \left(\frac{883,33}{1000} \right) = 120,23$$

3/ Le coefficient est égal à 0,260, soit :

$$\left(\frac{0,26}{0,7} \right) \times \left(1,7 \times \frac{7,35 \times 120,23}{883,33} - 1 \right) = 0,260$$

4/ Le montant mensuel de la réduction est égal à 229,67 euros, soit :

$$883,33 \times 0,260 = 229,67$$

VI. Salarié mis à disposition par une entreprise de travail temporaire pendant la phase de transition (cf. fiche n° 4, point 3)

Rappel 1 : Pour le salarié mis à disposition par une entreprise de travail temporaire au cours d'un mois auprès de plusieurs entreprises utilisatrices, le montant mensuel de la réduction est la somme des réductions appliquées au titre de chaque mission, effectuée au cours de ce mois. Le coefficient est déterminé pour chaque mission, la formule de calcul intégrant la rémunération brute afférente à cette mission et le nombre d'heures auquel elle se rapporte.

Rappel 2 : Pendant la période transitoire, la formule de calcul applicable aux salariés intérimaires est celle applicable dans l'entreprise utilisatrice. Ainsi, les calculs du présent VI. intègrent, pour les missions accomplies auprès d'entreprises n'employant pas, au 30 juin 2003, des salariés ouvrant droit à l'allègement « 35 heures », la formule de calcul applicable à compter du 1^{er} juillet 2003 décrite au 2.1. de la fiche n°4, le taux du SMIC étant de 6,83 €, soit sa valeur en vigueur à la date de parution de la circulaire DSS/5B n° 2003-282 du 12 juin 2003.

Exemple : en septembre 2003, un salarié est mis à disposition auprès :

- de l'entreprise A : 147 € pour 15 heures ;
- de l'entreprise B : 322 € pour 28 heures ;
- de l'entreprise C : 70 € pour 8 heures ;
- et de l'entreprise D : 128 € pour 13 heures.

Les entreprises A et D emploient au 30 juin 2003 des salariés ouvrant droit à l'allègement « 35 heures » et appliquent à ce titre la formule prévue au 1.2. de la fiche n° 4 (coefficient maximal de 0,260).

1/ Mise à disposition auprès de l'entreprise A

La rémunération de cette mission est égale à 147 € pour 15 heures.

Le coefficient est égal à 0,102 :

$$\left(\frac{0,26}{0,7} \right) \times \left(1,7 \times \frac{7,35 \times 15}{147} - 1 \right) = 0,102$$

La réduction est égale à 14,99 € :

$$147 \times 0,102 = 14,99$$

2/ Mise à disposition auprès de l'entreprise B

La rémunération de cette mission est égale à 322 € pour 28 heures.

Le coefficient de la réduction est nul. Cette mise à disposition n'ouvre donc droit à aucun allègement :

$$\left(\frac{0,208}{0,5} \right) \times \left(1,5 \times \frac{6,83 \times 28}{322} - 1 \right) = 0$$

3/ Mise à disposition auprès de l'entreprise C

La rémunération de cette mission est égale à 70 € pour 8 heures. Le coefficient est égal à 0,071 :

$$\left(\frac{0,208}{0,5} \right) \times \left(1,5 \times \frac{6,83 \times 8}{70} - 1 \right) = 0,071$$

La réduction est égale à 4,97 € :

$$70 \times 0,071 = 4,97$$

4/ Mise à disposition auprès de l'entreprise D

La rémunération de cette mission est égale à 128 € pour 13 heures. Le coefficient est égal à 0,100 :

$$\left(\frac{0,26}{0,7} \right) \times \left(1,7 \times \frac{7,35 \times 13}{128} - 1 \right) = 0,100$$

La réduction est égale à 12,80 € :

$$128 \times 0,100 = 12,80$$

-

5/ Le montant mensuel de la réduction est égal à 32,76 € soit la somme des réductions obtenues pour chaque mise à disposition :

$$14,99 \text{ €} + 0 \text{ €} + 4,97 \text{ €} + 12,80 \text{ €} = 32,76 \text{ €}.$$