

PARIS, le 05/04/2007

ACOSS

DIRECTION DE LA REGLEMENTATION DU
RECouvreMENT ET DU SERVICE
DIRRES

LETTRE CIRCULAIRE N° 2007-068

OBJET : Modalités de prise en compte des heures rémunérées dans le calcul des réductions et exonérations de charges sociales

TEXTE A ANNOTER : Lettre circulaire n°2003-127 du 25 juillet 2003
Lettre-circulaire n°2004-039 du 4 février 2004
Lettre-circulaire n°2004-083 du 8 avril 2004
Lettre-circulaire n°2004-135 du 8 octobre 2004
Lettre-circulaire n°2005-008 du 11 janvier 2005
Lettre-circulaire n°2005-068 du 11 avril 2005

Une lettre ministérielle du 31 janvier 2007 précise les modalités selon lesquelles les heures rémunérées doivent être prises en compte pour le calcul de la réduction générale de cotisations patronales dite réduction Fillon.

Ces modalités doivent également être retenues pour le calcul des autres exonérations et réductions de charges sociales.

La réduction générale de cotisations de Sécurité sociale dite « réduction Fillon » est calculée chaque mois civil pour chaque salarié. Elle est égale au produit de la rémunération brute versée au cours du mois civil par un coefficient déterminé par application d'une formule fixée par décret. Cette formule, rappelée ci-après, intègre plusieurs paramètres dont le nombre d'heures rémunérées au salarié au cours du mois :

$$\frac{0,26}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{SMIC horaire} \times \text{nbre d'heures rémunérées}}{\text{rémunération mensuelle brute}} - 1)$$

La notion d'heures rémunérées a soulevé des difficultés d'interprétation. Aux termes de l'article D. 241-7 du code de la Sécurité sociale, doit être pris en compte le nombre d'heures de travail auquel se rapporte la rémunération brute versée au cours du mois.

Afin de clarifier ce point de droit, l'article 14-I de la loi n°2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la Sécurité sociale a introduit dans le code de la Sécurité sociale l'article L. 241-15 qui dispose :

« Pour la mise en oeuvre des mesures d'exonération ou de réduction de cotisations de sécurité sociale prévues par le présent code ou par toute autre disposition législative ou réglementaire, l'assiette de calcul s'entend des heures rémunérées qu'elle qu'en soit la nature. »

Par conséquent, pour le calcul des exonérations et réductions de charge, il convient de prendre en compte toutes les heures rémunérées, qu'elles correspondent ou non à du temps de travail effectif. Désormais, sont prises en compte les heures de pause, les périodes d'astreinte avec ou sans intervention effective du salarié, les temps de transport ou de repas... qu'ils constituent ou non du temps de travail effectif dès lors qu'ils sont rémunérés ou donnent lieu à compensation financière de l'employeur.

En application de l'article 14 III de la loi de financement pour 2006, ce nouveau mode de décompte des heures rémunérées s'est appliqué aux cotisations dues sur les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2006.

La lettre ministérielle du 31 janvier 2007 jointe en annexe apporte des précisions sur les modalités de prise en compte de ces heures rémunérées dans le cadre du calcul de la réduction générale dite Fillon. Ces modalités doivent être également retenues pour le calcul des autres exonérations et réductions de charges.

1. PRISE EN COMPTE DE TOUS LES TEMPS REMUNERES QUELS QU'ILS SOIENT ET QUELLE QUE SOIT LA FORME SOUS LAQUELLE ILS SONT REMUNERES

11. Indemnité compensatrice de congés payés

Lorsqu'un salarié prend effectivement ses congés payés en cours de contrat, l'ACOSS a admis que cette situation est assimilable à une suspension du contrat de travail et que la rémunération brute versée au cours du mois d'absence ouvre droit à la réduction Fillon. Les heures rémunérées au cours de ce mois sont déterminées conformément aux modalités prévues en cas de suspension du contrat avec maintien de la rémunération par l'employeur (cf article D. 241-7 4° et D. 241-8 II du code de la Sécurité sociale).

En revanche, concernant l'indemnité compensatrice de congés payés versée à l'issue du contrat au salarié qui n'a pas pu faire valoir des droits à congés payés acquis, le « questions-réponses » ministériel du 19 janvier 2004 diffusé par lettre-circulaire n°2004-039 du 4 février 2004 précisait que l'indemnité compensatrice de congés payés ne devait pas être reconvertie en heures pour le calcul de la réduction dite Fillon.

Cette position est rendue caduque par la nouvelle définition des heures rémunérées telle qu'elle résulte de la loi de financement pour 2006.

Par conséquent, la rémunération correspondant à l'indemnité compensatrice de congés payés doit donc être reconvertie en un nombre d'heures de la façon suivante pour le calcul des réductions et exonérations de charges sociales :

montant de la totalité de l'indemnité versée au cours du mois / taux horaire^(*)

12. Temps rémunérés sous la forme d'une indemnité forfaitaire

Certains temps accomplis par le salarié sont rémunérés de manière forfaitaire sans référence à un nombre d'heures (temps de transport rémunérés en fonction des distances).

L'indemnité forfaitaire afférente à ces heures soumises à cotisations doit être reconvertie en nombre d'heures pour le calcul des réductions et exonérations de la façon suivante :

montant de l'indemnité versée sur le mois / taux horaire*

13. Repos compensateur légal et repos compensateur de remplacement

- Rappel

Les heures supplémentaires accomplies par un salarié au-delà de la durée légale ou de son équivalent ouvrent droit à une majoration de salaire. Chaque heure supplémentaire est prise en compte uniquement pour une unité dans le cadre du calcul de la réduction Fillon et d'autres mesures d'exonération et de réduction et n'est pas majorée à hauteur de la majoration de salaire. Ce principe a été rappelé par la circulaire ministérielle du 12 juin 2003 relative à la réduction générale dite Fillon.

Par ailleurs, il est possible de prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations s'y rapportant par un repos dit repos compensateur de remplacement. Les heures supplémentaires peuvent ainsi faire l'objet d'un repos équivalent portant soit sur le paiement de l'heure supplémentaire soit sur la majoration, soit sur ces deux éléments.

Enfin, l'accomplissement d'heures supplémentaires ouvre droit pour les salariés en plus des majorations et du repos compensateur de remplacement à un repos compensateur obligatoire. Les droits à repos diffèrent en fonction de l'effectif de l'entreprise et du nombre d'heures supplémentaires effectuées par rapport au contingent annuel d'heures supplémentaires (article L. 212-5-1 du code du travail).

(*) *Le taux horaire est calculé en divisant le salaire de base brut mensuel (ne sont pas pris en compte les heures supplémentaires, les indemnités, les primes, les remboursements et avantages de toute nature....) par la durée mensuelle de travail du salarié correspondant au salaire de base.*

Ces repos compensateurs (légal ou de remplacement) donnent lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Deux cas doivent être distingués

1. Prise en compte des heures afférentes au repos compensateur légal et au repos compensateur de remplacement correspondant uniquement au paiement de l'heure supplémentaire, hors majoration de salaire

Le repos compensateur légal ainsi que le repos compensateur de remplacement uniquement pour la partie compensant le paiement de l'heure supplémentaire constituent un temps rémunéré pour le calcul des exonérations et réductions de charges. En effet, la partie de repos compensant la majoration pour heures supplémentaires ne correspond pas à un temps rémunéré.

En conséquence, le mois où ces repos sont pris par le salarié, les heures d'absence rémunérées afférentes à ces repos, hors aux repos correspondant à la majoration de salaire, ne doivent pas être déduites du nombre d'heures pris en compte pour le calcul des exonérations et réductions de charges sociales. En revanche, les mois où ces heures de repos sont simplement acquises par le salarié sans être effectivement prises, elles ne sont pas ajoutées au nombre d'heures habituel rémunéré au cours du mois au salarié.

2. Exclusion des heures afférentes au repos compensateur de remplacement se substituant uniquement au paiement de la majoration « heures supplémentaires »

Le mois où ces repos sont pris par le salarié, les heures d'absence rémunérées afférentes à ces repos doivent être retranchées du nombre d'heures pris en compte pour le calcul des exonérations et réductions de charges sociales.

- Exemples

Repos compensateur légal (cas 1)

Un salarié d'une entreprise de plus de vingt salariés est habituellement rémunéré sur la base de 151,67 h sur le mois. Il est présent tout le mois de janvier 2007. Au cours de ce mois, il effectue huit heures supplémentaires. Ayant notamment effectué 43 heures sur une semaine, il ouvre droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 41 heures. Il acquiert donc au cours de ce mois 1 heure de repos compensateur au titre du repos compensateur légal.

Pour le calcul des réductions et exonérations de ce mois, il convient de prendre en compte 159,67 heures (soit 151,67 plus 8 heures supplémentaires).

Au mois de février 2007, il est absent 7 h en raison du repos compensateur légal acquis sur les mois précédents. Au titre du mois de février, il est rémunéré sur la base de 151,67 heures car la prise du repos compensateur légal ne doit entraîner aucune diminution de sa rémunération. Pour le calcul des réductions et exonérations de charges de ce mois, il doit être pris en compte 151,67 heures, les 7 heures d'absence rémunérées correspondant au repos n'étant pas retranchées.

Repos compensateur de remplacement dans le cas où il se substitue uniquement aux majorations de salaire de 25 % ou 50 % (cas 2)

Le repos compensateur de remplacement ne doit pas être pris en compte lorsqu'il se substitue aux majorations de salaire.

La loi n°2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006 n'a pas modifié cette doctrine.

Un salarié est habituellement rémunéré sur la base de 151,67 h sur le mois.

18 heures supplémentaires sont effectuées au cours du mois de janvier 2007 et rémunérées au taux normal, la majoration de 25 % ou de 50 % étant accordée sous la forme d'un repos. Pour le calcul des réductions et exonérations de janvier les 18 heures supplémentaires chacune pour une unité doivent être prises en compte.

En février 2007, le salarié prend le repos compensateur de remplacement correspondant à la majoration de 25 % ou 50 % des 18 heures supplémentaires faites en janvier. Ce repos est de 7 heures (15 minutes x 8 heures + 30 minutes x 10 heures). Ces heures ne doivent pas être prises en compte pour le calcul des réductions et exonérations; elles sont retranchées de 151,67 heures. Au cours de ce mois, ce sont 144,67 heures qui sont prises en compte pour le calcul des exonérations et réductions.

Repos compensateur de remplacement se substituant intégralement au paiement de l'heure supplémentaire et aux majorations de salaire de 25% et 50% (cas 1 et 2)

Un salarié est habituellement rémunéré sur la base de 151,67 h sur le mois.

6 heures supplémentaires sont effectuées au cours du mois de janvier 2007 mais ne sont pas du tout rémunérées. Elles sont intégralement remplacées par un repos de 1 h 15 chacune (125 %). Le mois où les heures supplémentaires sont effectuées, elles ne sont pas prises en compte. Pour le calcul des exonérations et réductions afférentes au mois de janvier 2007, sont prises en compte 151,67 heures. Les 6 heures supplémentaires ouvrent droit à un repos de 7 h 30 (soit 75 minutes x 6).

Les heures de repos correspondant au paiement des heures supplémentaires sans majoration doivent être prises en compte le mois où le repos est effectivement pris par le salarié : les heures d'absence afférentes à ce repos ne sont pas retranchées du nombre d'heures habituellement rémunérées soit 151,67 heures.

En mars 2007, les 7 heures 30 de repos sont prises par le salarié. Seules les heures de repos correspondant au paiement des 6 heures supplémentaires hors majorations sont prises en compte. Or, dans les 7 h 30 de repos acquis, une partie correspond au paiement de la majoration de 25 % pour les 6 heures supplémentaires accomplies (soit 15 minutes de majoration en temps pour chaque heure supplémentaire effectuée qui ne doivent pas être prises en compte $15 \times 6 = 90$ minutes = 1 h 30). En mars 2007, pour le calcul des réductions et exonérations, ce temps doit être retranché de 151,67 h. Le calcul des exonérations et réductions s'effectue donc au titre de ce mois sur la base de 150,37 heures.

2. PRORATISATION DES HEURES REMUNEREES A UN TAUX INFERIEUR A CELUI DES HEURES DE TRAVAIL EFFECTIF

Certaines heures qui ne constituent pas du travail effectif peuvent être rémunérées à un taux inférieur à celui du salaire horaire de base. C'est par exemple le cas des heures d'astreinte qui peuvent être, par convention ou accord, rémunérées à un taux inférieur à celui appliqué aux heures de travail effectif.

Ces heures doivent donc être prises en compte pour le calcul de la réduction dite Fillon mais pour une durée proportionnelle au taux de rémunération qui leur est appliqué. En effet, l'article L. 241-13 du code de la Sécurité sociale précise que la réduction est calculée en fonction du salaire horaire. Prendre en compte pour une unité une heure rémunérée moins que le salaire horaire fausserait le calcul de la réduction.

Par ailleurs, certaines exonérations sont accordées sur la partie de rémunération égale au produit du montant du SMIC (le cas échéant majoré) par le nombre d'heures rémunérées, ces heures étant prises en compte dans la limite de la durée légale calculée sur le mois ou le cas échéant la durée conventionnelle si elle est inférieure (exemple du contrat PACTE issu de l'ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005, du contrat de professionnalisation prévu aux articles L. 981-1 et suivants du code du travail, du contrat d'accompagnement dans l'emploi prévu à l'article L. 322-4-7 du code du travail).

Dans le cadre d'autres exonérations, les heures rémunérées pouvant être prises en compte pour calculer la fraction de rémunération exonérée ne sont pas limitées. C'est le cas notamment des exonérations accordées aux entreprises implantées dans les zones franches urbaines (articles 12 et 13 de la loi n°96-987 du 14 novembre 1996), dans les zones de revitalisation rurale ou dans les zones de redynamisation urbaine (article L. 322-13 du code du travail), dans les départements d'outre-mer (article L. 752-3-1 du code de la Sécurité sociale).

Dans le cadre du calcul de ces différentes mesures d'exonération, les heures qui par convention ou accord sont rémunérées à un taux inférieur à celui appliqué aux heures de travail effectif doivent être prises en compte pour une durée proportionnelle au taux de rémunération qui leur est appliqué.

En effet, l'expression « heures rémunérées » doit s'entendre des heures rémunérées au taux horaire calculé en divisant le salaire de base brut mensuel (ne sont pas pris en compte les heures supplémentaires, les indemnités, les primes, les remboursements et avantages de toute nature...) par la durée mensuelle de travail du salarié correspondant au salaire de base.

Exemple :

Pour un salarié, dix heures d'astreinte sans intervention effective sont rémunérées 50 % du taux horaire : les temps relatifs à ces astreintes seront pris en compte pour le calcul des exonérations et réduction de charges uniquement dans la limite de cinq heures : $10 \times 50/100$

3. REMUNERATION NE CORRESPONDANT A AUCUN TEMPS DE TRAVAIL

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, certaines entreprises ayant réduit leur durée collective de travail de 39 heures hebdomadaires (169 heures mensuelles) à 35 heures par semaine (151,67 heures mensuelles) ont prévu d'assurer le maintien de la rémunération brute perçue par leurs salariés avant la réduction du temps de travail. Ainsi, des compensations salariales ont pu être allouées aux salariés dont la durée de travail a été réduite afin qu'ils continuent de percevoir leur rémunération mensuelle brute antérieure calculée sur la base de la durée collective de 169 heures.

Le maintien du salaire antérieur intervient soit par une augmentation du taux horaire soit par le versement d'une indemnité différentielle.

L'article L. 241-15 du code de la Sécurité sociale dispose que l'on doit prendre en compte le nombre d'heures rémunérées et dans ces deux situations, ce ne sont pas 169 heures qui sont rémunérées mais bien 151,67 heures.

- En cas de versement d'un complément différentiel, ce complément ne rémunère pas un temps accompli par le salarié mais l'indemnise au contraire d'une réduction de sa rémunération induite par la réduction de la durée collective de travail.

L'article R. 143-2 du code du travail relatif au contenu du bulletin de paie dispose que doit apparaître le nombre d'heures de travail auquel se rapporte le salaire et le montant du complément différentiel de salaire mis en place par la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction du temps de travail. Cette rédaction implique qu'aucun nombre d'heure ne devrait figurer sur le bulletin de salaire au titre du complément différentiel puisque ce complément ne rémunère pas un nombre d'heures.

Il en ressort que la compensation salariale allouée sous la forme d'une indemnité différentielle ne doit pas être reconvertie en nombre d'heures pour le calcul des exonérations et réduction de charges.

- Une entreprise dont la durée collective a été fixée à 35 heures hebdomadaires (ou 151,67 heures mensuelles) ayant maintenu la rémunération brute antérieure de ses salariés par augmentation du taux horaire doit prendre en compte au titre des heures rémunérées pour le calcul des exonérations et réductions de charges la durée collective réduite calculée sur le mois (soit 151,67 heures pour un salarié à temps plein non absent sur le mois) et non la durée collective antérieure sur la base de laquelle a été maintenue la rémunération. En effet, celle-ci ne correspond à aucun temps accompli par le salarié.

La loi n°2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006 n'a pas modifié cette doctrine.

4. DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Ces dispositions sont applicables aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2006 à l'exception :

- des dispositions relatives à la proratisation des heures rémunérées à un taux inférieur à celui des heures de travail effectif qui sont applicables uniquement aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2007 (partie 2),
- des dispositions relatives au repos compensateur (point 13) et de celles relatives aux rémunérations ne correspondant à aucun temps de travail (partie 3) pour lesquelles la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2006 n'a rien modifié et qui étaient donc applicables antérieurement au 1^{er} janvier 2006.

Le Directeur,

Jean-Luc TAVERNIER

PJ

Paris, le

31 JAN. 2007

Le ministre de la santé
et des solidarités

Le ministre délégué à la sécurité
sociale, aux personnes âgées, aux
personnes handicapées et à la
famille

à

Monsieur le directeur de l'agence
centrale des organismes de
sécurité sociale

**Objet : Modalités de prise en compte des heures rémunérées pour le calcul de la
réduction générale de cotisations patronales dite réduction Fillon**

Réf. : Votre lettre du 26 octobre 2006 – SR/CW – n° 2006-543

Par lettre susvisée, vous avez appelé mon attention sur certaines difficultés liées à la détermination des heures rémunérées devant être retenues pour le calcul de la réduction Fillon compte tenu, notamment, des dispositions de l'article L. 241-15 du code de la sécurité sociale qui précisent que, pour la mise en œuvre des mesures d'exonération ou de réduction de cotisations de sécurité sociale, l'assiette de calcul s'entend des heures rémunérées quelle qu'en soit la nature.

Pour répondre aux interrogations dont vous êtes saisi, vous avez élaboré un argumentaire portant sur les principales difficultés évoquées, que vous envisagez de diffuser aux URSSAF.

Au préalable, il importe de rappeler que les règles de décompte des heures rémunérées doivent aboutir à ce que l'allégement Fillon soit bien calculé en fonction du taux horaire auquel le salarié est effectivement rémunéré.

Ce faisant, il est nécessaire de prendre en compte tous les temps rémunérés au sens de l'article L. 241-15 précité, y compris ceux rémunérés sous la forme d'une indemnité établie forfaitairement ou en fonction d'un pourcentage du salaire horaire de base.

Les indemnités dont le principe n'est pas de rémunérer un temps accompli par le salarié n'entrent, à l'inverse, pas en ligne de compte.

A cet effet, il convient de déterminer une méthode de prise en compte en heures des indemnités versées en contrepartie de temps rémunérés, tenant compte soit du pourcentage de salaire horaire appliqué, soit d'une règle de conversion équivalente lorsqu'elles sont forfaitaires.

1. Prise en compte de tous les temps rémunérés quels qu'ils soient et quelle que soit la forme sous laquelle ils sont rémunérés

Les rémunérations afférentes à ces temps, y compris ceux ne constituant pas du travail effectif (temps d'astreinte, de pause, de restauration, d'habillage et de déshabillage, de transport, ...), doivent être prises en compte pour le calcul de la réduction Fillon, pour une durée éventuellement « proratisée ».

- *cas de l'indemnité compensatrice de congés payés :*

En référence au « Questions-réponses » du 19 janvier 2004, vous avez indiqué aux organismes du recouvrement que l'indemnité compensatrice de congés payés ne doit pas être convertie en heures pour le calcul de la réduction Fillon.

Cette position est rendue caduque par la nouvelle définition des heures rémunérées telle qu'elle résulte de l'article 14 de la LFSS pour 2006.

En effet, la position exprimée dans ce « Questions-réponses » tenait compte de la doctrine qui était alors appliquée et qui excluait du calcul de la réduction Fillon les indemnités ne se rapportant pas à du travail effectif.

Or, comme l'indemnité de congés payés, l'indemnité compensatrice de congés payés a la nature d'un salaire. Il s'agit bien d'un droit pour tout salarié employé sous CDD et n'ayant pas épuisé l'ensemble de ses congés. Il n'y a pas lieu de considérer qu'elle vise à compenser un « préjudice » subi par le salarié : l'absence de prise effective de congés est, par exemple, nécessaire et régulière en cas de contrat de très courte durée ou, pour un contrat saisonnier, pendant la partie de l'année au cours de laquelle l'employeur n'entend pas ouvrir de période de congés, ce dont il a le droit. La plupart du temps, le salarié est d'ailleurs averti de ces conditions.

Par ailleurs, l'indemnité de congés payés et l'indemnité compensatrice de congés payés suivent les mêmes règles : elles sont traitées par la même section du code du travail, elles sont calculées selon les mêmes modalités, bénéficient des mêmes règles protectrices et sont toutes deux soumises aux charges sociales et fiscales sur salaires

Dès lors, rien ne justifie de traiter différemment ces deux indemnités, ni d'appliquer des solutions différentes selon que, dans un cas, le salarié en CDI a pu prendre ses congés au cours de l'exécution du contrat de travail ou que, dans un autre cas, le salarié en CDD n'a pas pu le faire. Dans ce dernier cas, la non prise en compte des heures correspondant à l'indemnité compensatrice conduirait à majorer fictivement le salaire horaire et, par conséquent, à pénaliser l'employeur.

- *cas du repos compensateur légal et du repos compensateur de remplacement :*

Constitue un temps rémunéré pour le calcul de la réduction Fillon, le repos compensateur légal auquel ouvre droit l'accomplissement d'heures supplémentaires en plus des majorations prévues ou du repos compensateur de remplacement. Il en va différemment du repos compensateur de remplacement (voir ci-dessous).

- *A l'inverse, ne doivent pas être prises en compte les rémunérations versées au titre d'une compensation salariale ou d'une majoration de taux et qui ne correspondent pas sur le principe à un temps rémunéré :*

Il en est ainsi du repos compensateur de remplacement lorsqu'il ne vise qu'à compenser la majoration de rémunération due au titre des heures supplémentaires, elles-mêmes déjà prises en compte pour le calcul de la réduction Fillon.

C'est également le cas du complément différentiel de salaire versé dans le cadre d'une réduction du temps de travail ou de la majoration de salaire due au titre des heures supplémentaires effectuées.

2. Proratisation des heures rémunérées à un taux inférieur à celui des heures de travail effectif

Comme vous l'indiquez, certaines heures qui ne constituent pas du travail effectif sont parfois rémunérées à un taux inférieur à celui du salaire horaire de base, soit sous la forme d'une indemnité forfaitaire, soit en fonction d'un pourcentage de ce salaire de base.

Il en est ainsi, par exemple, des indemnités forfaitaires de déplacement qui, sous réserve qu'elles ne correspondent pas à un remboursement de frais, visent à rémunérer un temps et entrent bien, à ce titre, dans le champ des heures rémunérées à prendre en compte au sens de l'article L. 241-15 du code de la sécurité sociale.

C'est également le cas des heures d'astreinte qui peuvent être, par convention ou accord, rémunérées à un taux inférieur à celui appliqué aux heures de travail effectif.

Vous considérez que, pour ne pas fausser la détermination du salaire horaire servant de base au calcul de la réduction Fillon, ces heures doivent être prises en compte, non pas pour leur durée exacte, mais à concurrence du taux auquel elles sont rémunérées.

Je partage votre position sur ce point. L'application des dispositions de l'article L. 241-15 du code de la sécurité sociale doit être faite en articulation avec celles de l'article L. 241-13 du même code relatives à la mise en œuvre de la réduction Fillon.

Or, ainsi que vous le soulignez, l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale précise, en son III, que le montant de la réduction Fillon est fonction de la rémunération horaire du salarié.

Par conséquent, le fait de comptabiliser pour leur durée exacte des heures qui sont rémunérées à un taux inférieur au taux normal conduirait à modifier le rapport « rémunération mensuelle / nombre d'heures rémunérées » et, par contrecoup, à fausser le calcul de la rémunération horaire sur laquelle repose l'ensemble du dispositif de l'exonération.

Dans certains cas, ce mode de décompte aurait pour effet de rendre éligibles à la réduction de cotisations des salariés dont la rémunération horaire est supérieure à 1,6 SMIC et qui en sont normalement exclus au regard des textes en vigueur.

J'approuve donc votre proposition de prendre en compte la totalité de ces heures pour le calcul de la réduction Fillon, **mais pour une durée proportionnelle au taux de rémunération qui leur est appliqué.**

Exemple : 10 heures d'astreintes rémunérées à 60 % du salaire de base sont prises en compte pour : $(10 \times 60) / 100 = 6$ heures

3. Cas des heures rémunérées sous la forme d'une indemnité forfaitaire

Le nombre d'heures à prendre en compte dans le cas d'une indemnité forfaitaire est déterminé en rapportant cette indemnité sur le mois, c'est-à-dire en divisant son montant par celui du salaire de base (rémunération brute à l'exclusion des heures supplémentaires, indemnités, remboursements et avantages de toutes natures,...), puis en multipliant le résultat de ce rapport par le nombre d'heures auquel se rapporte le salaire de base (durée légale du travail sur le mois ou, si elle est inférieure, durée conventionnelle applicable dans l'établissement).

Exemple : soit un salarié rémunéré au SMIC (1254,31 €) pour 151,67 heures par mois et percevant une indemnité mensuelle de déplacement de 84 €. Le nombre d'heures à prendre en compte au titre de l'indemnité de déplacement correspond à :

$$(84 / 1254,31) \times 151,67 = 10,15 \text{ heures}$$

Une autre méthode, plus simple mais procédant de la même logique, consiste à diviser le montant de l'indemnité par le salaire horaire (calculé par référence au salaire mensuel de base, soit 8,27 €). Appliquée dans l'exemple ci-dessus, cette méthode donne lieu au même résultat :

$$84 / 8,27 = 10,15 \text{ heures.}$$

Pour le Ministre, et par délégation
Le Directeur de la Sécurité Sociale


Dominique LIBAULT