



7.2. COMMENT SE CALCULE LA RÉDUCTION ?

Le calcul de cette réduction salariale se fait donc en trois étapes :

1^{ère} étape : l'ensemble des cotisations sociales salariales...

- est d'abord calculé... ;
- sur la rémunération totale (incluant les heures supplémentaires, primes...).

2^{ème} étape : ensuite, une réduction de ces cotisations est alors calculée :

- en pourcentage de la rémunération des heures supplémentaires ou heures complémentaires concernées (avec les majorations comprises à chaque fois) ;
- à raison d'un taux plafonné à 21,5 % des sommes concernées ;
- ce taux de réduction correspond à :
 - 0,75 % au titre de la maladie, maternité, invalidité et décès ;
 - 6,75 % au titre de la cotisation vieillesse (dont 6,65 % plafonnée et 0,10 % de déplafonnée) ;
 - 7,50 % de CSG et 0,50 % de CRDS (assises sur 97 % de la rémunération, soit un taux réel de 7,76 %),
 - 3 % de retraite complémentaire pour les « non-cadres » (3,13 % pour les cadres, CET incluse) ;
 - 0,80 % de cotisation AGFF ;
 - 2,40 % de cotisation chômage ;

soit 21,46 % pour les non-cadres (et 21,7064 % pour les cadres dont le salaire n'excède par la tranche A... sauf que, dans ce cas, le taux maximum de réduction sera tout de même de 21,50 %).

NB : ces taux ne comprennent pas les cotisations de prévoyance et retraite supplémentaire qui restent dues, d'où l'usage du terme « réduction de cotisations » plutôt « qu'exonération de cotisations ».

3^{ème} étape : la réduction ainsi calculée est imputée sur les (et dans la limite des) cotisations salariales de Sécurité sociale dues au titre de l'ensemble de la rémunération versée à la date de paiement de la durée de travail supplémentaire :

- soit assurance maladie (0,75 %), assurance vieillesse (6,65 % plafonnés et 0,10 % déplafonnés) = 7,5 % pour un salarié ne gagnant pas plus de la tranche A (soit 2 773 € par mois en 2008).
- soit assurance maladie (0,75 %), assurance vieillesse (6,65 % plafonnés et 0,10 % déplafonnés), soit 7,5 % sur la tranche A + assurance maladie (0,75 %), assurance vieillesse déplafonnée (0,10 %), soit 0,85 % sur la tranche B pour un salarié gagnant au-delà de la tranche A.

Voir également le point 7, plafonnement de la réduction salariale.



7.3. EXEMPLES « STANDARDS » DE CALCUL DE LA RÉDUCTION SALARIALE

Deux exemples nous donneront un aperçu plus clair.

Le premier exemple, concerne un salarié dont la rémunération est inférieure à la tranche A (2 773 € en 2008).

Il s'agit d'un salarié non-cadre, rémunéré en 2008 sur la base hebdomadaire de 35 h, 2 200 € par mois (14,51 € / heure), effectuant huit heures supplémentaires majorées de 25 %.

ÉTAPES SUIVIES	EXEMPLE PRATIQUE
Étape 1 Calculer les cotisations sociales normalement sur l'intégralité du salaire.	Salaire de base pour 151,67 h : 2 200 €. Rémunération heures supplémentaires : $14,51 \text{ €} \times 125 \% \times 8 \text{ h} = 145,10 \text{ €}$. Brut soumis à cotisations : $2 200 \text{ €} + 145,10 \text{ €} = 2 345,10 \text{ €}$. Cotisations salariales dues sur le brut : 503,26 €.
Étape 2 Calculer le taux de réduction qui correspond au % des cotisations légales obligatoires sur tout le salaire. Puis ce taux est appliqué sur les HS pour trouver le montant de réduction.	Rapport « cotisations/salaire brut » : $503,26 \text{ €} / 2 345,10 \text{ €} = 0,2146$ (soit 21,46 %) Ce taux est bien inférieur à 21,50 %. Réduction de cotisations salariales : $145,10 \text{ €} \times 21,46 \% = 31,14 \text{ €}$.
Étape 3 Imputer la réduction trouvée sur les (et dans la limite des) cotisations de Sécurité sociale due sur l'intégralité de la rémunération.	Limite des cotisations salariales de Sécurité sociale dues sur l'ensemble de la rémunération : $2 345,10 \text{ €} \times 7,50 \% = 175,88 \text{ €}$. $175,88 \text{ €} \geq 31,14 \text{ €}$ (les 31,14 € de réduction peuvent donc être intégralement déduits sur le montant des cotisations de Sécurité sociale puisque la limite n'est pas atteinte).

Le deuxième exemple, toujours en 2008, concerne un salarié cadre rémunéré au-delà du plafond mensuel de Sécurité sociale (> 2 773 €).

Soit un salarié cadre rémunéré, sur la base hebdomadaire de 35 h, 3 000 € par mois (19,78 € / heure) effectuant huit heures supplémentaires majorées de 25 %.



ÉTAPES SUIVIES	EXEMPLE PRATIQUE
Étape 1 Calculer les cotisations sociales normalement sur l'intégralité du salaire.	Salaire de base pour 151,67 h : 3 000 €. Rémunération heures supplémentaires : 19,78 € x 125 % x 8 h = 197,80 €. Brut soumis à cotisations : 3 000 € + 197,80 € = 3 197,80 €. Cotisations salariales dues sur le brut : 685,88 € (soit 21,7064 % de TA+19,764 % de TB).
Étape 2 Calculer le taux de réduction qui correspond au % des cotisations légales obligatoires sur tout le salaire. Puis ce taux est appliqué sur les HS pour trouver le montant de réduction.	Rapport « cotisations/salaire brut » : $685,88 \text{ €} / 3 197,80 \text{ €} = 0,2145$ (soit 21,45 %). Ce taux est bien inférieur à 21,50 %. Réduction de cotisations salariales : $197,80 \text{ €} \times 21,45 \text{ \%} = 42,43 \text{ €}$.
Étape 3 Imputer la réduction trouvée sur les (et dans la limite des) cotisations de Sécurité sociale due sur l'intégralité de la rémunération.	Limite des cotisations salariées de Sécurité sociale dues sur l'ensemble de la rémunération : (tranche B : $3 197,80 - 2 773 = 424,80 \text{ €}$) $(2 773 \text{ €} \times 7,50 \text{ \%}) + (424,80 \text{ €} \times 0,85 \text{ \%}) = 211,59 \text{ €}$ $211,59 \text{ €} \geq 42,43 \text{ €}$ (les 42,43 € de réduction peuvent donc être intégralement déduits sur le montant des cotisations de Sécurité sociale puisque la limite n'est pas atteinte).

Afin d'expliciter les calculs de cotisations pour cet exemple précis, nous vous renvoyons à l'**annexe 5** « cotisations appliquées selon le montant de la rémunération ».

Attention ! Selon la circulaire du 1^{er} octobre 2007, si l'employeur prend à sa charge (complètement ou partiellement) des cotisations de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, les cotisations salariales prises en charge n'entrent pas dans le calcul. Le taux de réduction appliqué s'en trouvera donc diminué.

7.4. APPLICATION DE TAUX RÉDUITS DE COTISATIONS SALARIALES

En cas d'application de taux réduits de cotisations salariales (exemple : journalistes), il conviendra de tenir compte de ces taux réduits pour déterminer le taux de la réduction (article D.241-22 du Code de la Sécurité sociale).

7.5. QUEL TAUX MAJORÉ D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES RETENIR S'IL EST DIFFÉRENT DE LA LOI ?

L'assiette de la réduction de cotisations salariales est constituée des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires et complémentaires.



Concernant le taux de majoration de l'heure supplémentaire (ou complémentaire) prise en compte, elle ne le sera que dans les limites des taux fixés par voie :

- soit de la convention collective applicable ;
- soit d'un accord professionnel ou interprofessionnel.

Les majorations de taux prévus par d'autres moyens ne sont pas admissibles au dispositif « Tapa » (on ne retiendra alors que le taux prévu par la loi, la convention collective ou un accord professionnel ou interprofessionnel).

Sont donc exclus des taux prévus par un accord d'entreprise, de groupe, d'usage... À défaut, seront appliqués les seuils légaux (majoration de 25 % pour les huit premières heures et 50 % pour les suivantes).

Illustrations pratiques :

- ✓ Un salarié effectue 4 heures supplémentaires au-delà de 35 heures (pas d'organisation particulière). La convention collective précise que ces 4 heures sont majorées de 30 % : c'est alors cette base qui sera conservée pour le calcul de la réduction salariale. Si, en revanche, la majoration était prévue par un accord d'entreprise, on ne retiendrait que le taux de base majoré de 25 %.

Attention ! Une assiette différente est retenue pour le calcul de la « réduction Fillon » qui ne prend en compte, dans la notion « d'heures supplémentaires ou complémentaires », que les taux prévus par la loi à l'exclusion de tout autre taux.

Si rien n'est prévu par la convention collective et, à défaut, d'accord professionnel ou interprofessionnel, la réduction de cotisations salariales s'applique dans la limite :

- des taux de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et 50 % au-delà (article L.12-5 du Code du travail) ;
- du taux de 25 % pour les heures complémentaires ;
- du taux de 25 % de la rémunération horaire déterminée par le rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre d'heures de travail prévu au forfait (les heures effectuées au-delà de la durée légale étant pondérées en fonction des taux de majoration applicables à leur rémunération) pour les salariés sous convention de forfait annuelle en heures sur l'année ayant effectué des heures au-delà de 1 607 heures ;
- pour les salariés au forfait-jour, de la rémunération journalière majorée de 25 % (la rémunération journalière étant déterminée par application du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre de jours de travail prévus au forfait) pour les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année qui ont renoncé à une partie de leurs jours de repos et dépassent le plafond de 218 jours annuel (voir le point 5.1.9. pour de plus amples développements pour les salariés au forfait-jour).