

Réduction générale dégressive unique (RGDU)

Champs d'application

Méthodes de calcul

Réduction générale dégressive unique (RGDU)

Régularisation annuelle

Régularisation progressive

exposant « P »

La rémunération

« Tmin », « Tdelta », « Tmax »

Le SMIC et ses ajustements

Pondération,
Proratisation,
Majoration

Les composants du calcul

La réduction générale dégressive unique (RGDU) vient remplacer au 01-01-2026 la réduction générale des cotisations patronales. Cette réduction est un dispositif permanent et dégressif de réduction des cotisations patronales.

- Cette réduction s'applique aux employeurs du secteur privé, et à tous les salariés titulaires d'un contrat de travail dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC.
- Le montant de la réduction est maximum pour un salaire égal au SMIC et devient nul lorsque le salaire atteint 3 SMIC*.
- Le calcul de la réduction est annualisé avec au choix deux méthodes : un calcul mensuel avec une régularisation en fin d'année ou une régularisation progressive tous les mois.

*en Métropole et DROM

hors Mayotte qui conserve

un seuil de 1.6 SMIC.

1-1-26

Champs d'application

Employeurs et salariés concernés

Employeurs concernés

Les employeurs concernés sont els employeurs du secteur privé à l'exception des particuliers employeurs. Sont concernés par la réduction :

- les employeurs du secteur privé (sauf ceux nommément exclus) ;
- les employeurs de salariés agricoles ;
- les entreprises nationales (contrôle par l'état majoritaire), les établissements publics à caractères industriel et commercial des collectivités territoriales, les sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire et uniquement pour leurs salariés relevant de l'assurance chômage ;
- les employeurs des salariés relevant des régimes spéciaux des marins, des mines et des clercs et employés notaires, dans des conditions fixées par décret.

Employeurs exclus

Les employeurs exclus sont :

- les particuliers employeurs ;
- l'état, mais aussi les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs, à l'exception de ceux inscrit au répertoire des entreprises contrôlées majoritairement par l'état ;
- les chambres de commerce et d'industrie, chambres des métiers, chambres d'agriculture quelque soit le statut de leurs agents ou salariés ;
- les employeurs relevant des autres régimes spéciaux (RATP, SNCF, Banque de France, GDF...) et pour leurs salariés relevant de ces régimes spéciaux.

Obligations pour l'employeur d'être à jour auprès des organismes

Pour bénéficier de la réduction générale, l'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement (Urssaf, Agirc-Arrco).

Travail illégal

En cas de constatation d'une infraction de travail dissimulé, le bénéfice de mesure de réduction ou d'exonération de Sécurité sociale, tel la réduction générale des cotisations patronales, est supprimé.

Salariés concernés

Les salariés concernés sont les salariés titulaires d'un contrat de travail pour lesquels l'employeur est soumis à l'obligation d'assurance contre le chômage.

Par ailleurs, la rémunération annuelle du salarié (y compris la prime de partage PPV affectée à un plan d'épargne) doit être inférieure à 3 SMIC.

- **La forme du contrat** n'importe pas : CDI, CDD, temps complet, temps partiel, convention de forfait en jours ou en heures, contrats de professionnalisation, d'apprentissage.
- **La nature de l'activité** du salarié sous contrat n'importe pas : VRP, travailleur à domicile, employés d'immeubles...

Note : les salariés détachés à l'étranger (régime L.761-1 et 2) étant rattachés de manière obligatoire au régime de Sécurité sociale, assurance chômage et retraite complémentaire français sont également concernés.

Salariés exclus

Les personnes exclus de la réduction sont les personnes non titulaires d'un contrat de travail, et ce, même si elles sont rattachées à un régime de Sécurité sociale. Il s'agit :

- des stagiaires ;
- des mandataires sociaux sauf lorsque ceux-ci sont titulaires d'un contrat de travail distinct du mandat social et uniquement pour le contrat de travail ;
- des salarié expatriés puisque non affiliés au régime français de Sécurité sociale. Néanmoins ceux-ci vont être concernés partiellement s'ils se retrouvent affiliés au régime d'assurance chômage (régime obligatoire pour les employeurs localisés en France lorsque l'expatriation à lieu hors UE, EEE ou Suisse).

La valeur T est alors réduite à la seule cotisation patronale obligatoire (Ex : T = 0.04 pour le chômage).

2.1.2

Cumul des réductions

Pas de cumuls possibles

Assiettes forfaitaires, cotisations forfaitaires

La RGDU ne se cumule pas avec l'application d'**assiettes forfaitaires** ou de **montants forfaitaires** de cotisations.

Ainsi, la RGDU n'est pas cumulable avec le calcul des cotisations sur une assiette forfaitaire pour :

- les formateurs occasionnels ;
- les vendeurs à domicile ;
- les animateurs de centres de vacances.

Taux réduits

La RGDU ne se cumule pas avec l'application de **taux spécifiques** de cotisations ex : taux réduit applicable aux artistes du spectacle.

Néanmoins, une tolérance administrative fait exception, pour :

- les taux réduits des cotisations VRP multcartes ;
- les journalistes professionnels ;
- les professions médicales à temps partiel.

La valeur « T » doit tenir compte des taux particuliers applicables.

Les cumuls possibles

La RGDU se cumule avec :

- la **déduction forfaitaire** de cotisations patronales sur les **heures supplémentaires** pour les entreprises de moins de 20 salariés ainsi que celles de 20 salariés et plus (depuis le 1-1-2026) ;
- l'application de la **déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels**. Le montant de l'aide reste néanmoins plafonné à 130% de la réduction (cf. Chap.2.5 – DFS) ;
- les **dispositifs d'aide à l'emploi**, excepté lorsque le cumul d'une exonération de cotisations est expressément interdit.

Au 1-1-2026 le taux réduit de cotisation d'**assurance maladie** et d'**allocations familiales** ont été supprimés et intégré dans la nouvelle RGDU.

Possibilité de renoncer à une autre exonération

Il est possible pour l'employeur de renoncer à une exonération totale ou partielle de cotisations patronales (ex : taux réduit pigistes) pour pouvoir bénéficier de la RGDU.

L'option de renonciation, depuis le 1^{er} avril 2021, n'est pas irrévocable. Pour un même contrat il est possible de changer de régime d'exonération en cours d'année ; chacune des périodes doit être gérée comme s'il s'agissait de contrats différents. Pour la réduction RGDU, la formule de calcul ne prend en compte que les périodes de travail pendant lesquelles la réduction RGDU s'applique.

Un dispositif d'aide doit préciser (ou pas) l'option

Un dispositif d'aide peut définir une possibilité de cumul avec la RGDU, comme il peut exclure ce cumul. Dans les deux contextes, l'information ne se présume pas.

2.1.3

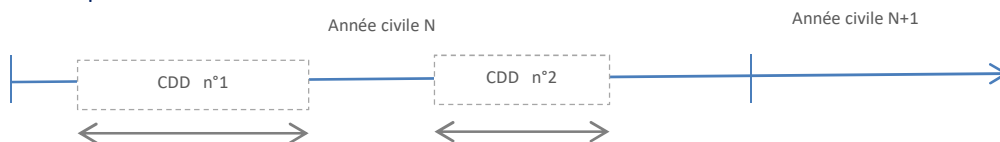
La RGDU & succession de contrats

Sur une même année civile et selon la situation, le calcul de la RGDU peut être réalisé contrat par contrat ou sur l'ensemble de la période couverte par les contrats.

Succession de CDD*

La RGDU se calcule contrat par contrat

*Idem en présence de CDI



CDD sur 2 années civiles

La RGDU se calcule pour la rémunération versée au titre de chaque année civile indépendamment.



Renouvellement d'une CDD

La RGDU se calcule sur l'ensemble de la période couverte par le contrat dans la limite de l'année civile.



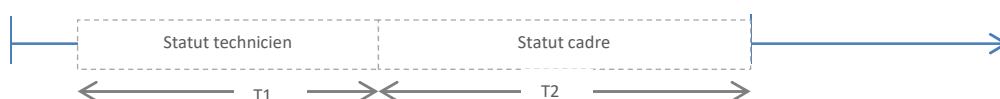
CDD suivi d'un CDI

La RGDU se calcule sur l'ensemble de la période couverte par le contrat dans la limite de l'année civile.



Changement de statut avec prise en charge différent

La RGDU se calcule sur chaque période selon le niveau de cotisations applicable (T).



2.2

La Formule et ses composants

Réduction générale Cotis.

Au 1^{er} janvier 2026, la RGDU vient fusionner avec l'ancienne réduction générale dégressive et les réductions de taux maladie et allocation familiales. Ainsi, au 1-1-2026, la RGDU se calcul annuellement selon la formule suivante :

$$\text{RGDU} = \text{Rémunération annuelle brute} \times \text{Coefficient (C)}$$



$$C = \text{Tmin} + (\text{Tdelta} \times [0.5 \times (3 \times \frac{\text{SMIC annuel}}{\text{Rém. annuelle brute}} - 1)]^P)$$

1-6-26

Exemple d'un calcul annuel	Valeur de la « Réduction générale de cotisation » annuelle
Un salarié a perçu au titre de l'année N une rémunération annuelle de 22 185 €.	$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times \frac{21\,876.88}{22\,185} - 1)]^{1.75})$
Entreprise de 15 salariés Tmin : 0.02 Tdelta : 0.3781 Tmaxi (=Tmin+Tdelta) : 0.3981	$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (2.95833400947 - 1)]^{1.75})$
	$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (1.95833400947)]^{1.75})$
	$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.97916700]^{1.75})$
	$C = 0.02 + (0.3781 \times 0.963827577)$
	$C = 0.02 + (0.364423207)$
	$C = 0.3844$ (le Tmaxi : 0.3981 n'est pas atteint)
SMIC annuel année N : 21 876.88 € (151.67 x 12 x 12.02) = 21 876.88 €	$\text{RGDU} = 22\,185 \times 0.3844$
	RGDU annuelle = 8 527.91 €

Si la RGDU se raisonne annuellement, dans la pratique le **calcul est réalisé mois par mois** selon deux méthodologies différentes développées ci-après.

2.2.1

La rémunération annuelle brute

Rémunération annuelle à retenir

La rémunération annuelle à retenir correspond aux revenus d'activité de l'année civile (de janvier à décembre) soumis aux cotisations de Sécurité sociale. Sont inclus dans l'assiette :

- **toutes les sommes versées en contrepartie d'un travail** : salaires, indemnités de congés payés, indemnités, primes (prises en compte lors du versement), avantages en nature (pour leur montant soumis à cotisations) ;
- **la rémunération de toutes les heures supplémentaires** et complémentaires, majorations incluses ;
- **la rémunération assimilée ou non à du travail effectif** : temps de pause, habillage, coupure, amplitude... ;
- **en cas de départ du salarié**, les indemnités compensatrices de congés payés, l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que les indemnités de rupture soumises aux cotisations de Sécurité sociale ;
- **les rappels de salaire**. Ils sont réintégrés à la rémunération prise en compte pour le calcul de la réduction au titre de l'année à laquelle ils se rapportent.

La prime de partage de la valeur PPV

Quelque soit son régime social, la PPV est prise en compte dans la rémunération à retenir.

DFS pour frais professionnels

Si une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (DFS) est appliquée à l'assiette de cotisations, la rémunération à prendre en compte est celle après application de la déduction et le cas échéant, après réintégration des frais professionnels.

La RGDU subit un plafonnement à 130 % du montant de la RGDU calculée sans application d'une telle réduction.

(Cf. Chap. 2.5 « Déduction forfaitaire spécifique (DFS) »).

Rémunération à ne pas prendre en compte

Ne sont pas à prendre en compte, les sommes qui ne sont pas soumises aux cotisations patronales de Sécurité sociale, tel que :

- **les indemnités journalières** de Sécurité sociale ;
En revanche, les **indemnités journalières complémentaires** sont prises en compte si elles sont financées en partie ou en totalité par l'employeur et même si elles sont versées par un organisme complémentaire ;
- **l'indemnisation légale de l'activité partielle** y compris le complément éventuel au titre de la rémunération mensuelle minimale (RMM).
En revanche, les **indemnisations complémentaires** conventionnelles ou par décision unilatérale sont soumises à cotisations comme un revenu d'activité et sont donc prises en compte dans le calcul de la réduction ;
- **les remboursements de frais** sauf en présence de DFS ou les remboursements de frais sont soumis à cotisations ;
- les éléments de rémunération faisant partie de l'assiette des cotisations de retraite complémentaire sans faire partie de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale (ex : cotisation sur une assiette temps plein pour un salarié à temps partiel) ;
- **les indemnités de non-concurrence**, versées après la rupture du contrat de travail, (Cass. 2e civ. 30-11-2017 n° 16-12.403).

Formulation & composants

Les Cotisations bénéficiant de la réduction (Tmax = Tdelta + Tmin)

La RGDU vise à annuler, totalement ou partiellement, les cotisations patronales nommées ci-dessous.

► Tmax

La valeur « Tmax » correspond à la somme des taux visés par la réduction. Cette valeur « Tmax » est à ajuster si les taux de cotisations appliqués par l'entreprise sont inférieurs aux taux maxima indiqués ci-dessous.

Cotisations éligibles	(Tmax) en 2026		Observation
	Ent. < 50 salariés	Ent. ≥ 50 salariés	
- Maladie, maternité, invalidité, décès	13%	13%	
- Vieillesse plafonnée,	8.55%	8.55%	
- Vieillesse déplafonnée	2.11%	2.11%	
-			
- Contribution de solidarité-autonomie	0.30%	0.30%	
- Allocation familiale	5.25%	5.25%	
- FNAL	0.10%	0.50%	0.10 % pour les entreprises <50 salariés* 0.50 % pour les entreprises ≥ 50 salariés * ou certaines entreprises ≥ 50 salariés lorsqu'elles continuent de bénéficier du dispositif de neutralisation des effets de franchissement du seuil.
- Accident du travail, maladie professionnelle	0.49%	0.49%	Dans la limite de 0.49% ; si le taux de l'entreprise est inférieur, c'est le taux de l'entreprise qui s'applique.
- Retraite complémentaire (	4.72%	4.72%	Dans la limite de 4.72 % ; si le taux de l'entreprise est inférieur, c'est le taux de l'entreprise qui est à retenir.
- CEG	1.29%	1.29%	Le taux CEG reste inchangé quel que soit le taux de retraite complémentaire et sa répartition.
- Contribution d'assurance chômage (depuis le 01-10-19)	4.00%	4.00%	Le taux pris en compte n'a pas à tenir compte du dispositif de « bonus-malus » venant augmenter ou diminuer éventuellement le taux de 4 % applicable.
Total des cotisations (au 01-01-2026)	39.81%	40.21%	
Valeur de Tmax (au 01-01-2026)	T=0.3981	T=0.4021	Sous réserve que l'accident du travail, la retraite complémentaire soient égales aux limites indiquées.

Plafonnement de la réduction générale

Le montant total des allégements obtenus est **plafonné aux cotisations patronales** calculées sur le bulletin pour chacune des cotisations considérées.

► Application de taux réduit de cotisations au 01-01-2026

En cas d'application de taux réduit (journalistes, pigistes et assimilés, VRP à cartes multiples, médecin à temps partiel), le coefficient maximal de réduction est adapté pour tenir compte des taux réduits.

Cotisations éligibles (au 01-01-2024)	Journalistes Pigistes	VRP Cartes multiples	Médecins à temps partiel	
- Maladie, maternité, invalidité, décès	13	13	13	
- Vieillesse plafonnée,	6.84	6.90	5.99	
- Vieillesse déplafonnée	1.69	2.11	2.11	
- Contribution de solidarité-autonomie	0.30	0.30	0.30	
- Allocations familiales	4.20 ⁽¹⁾	5.25	5.25	(1) Une réduction de 20% est appliqué soit : 0.49 x 80% = 0.39
- FNAL	0.10 0.50	0.10 0.50	0.10 0.50	0.10% pour les entreprises < 50 salariés 0.50% pour les entreprises ≥ 50 salariés
- Accident du travail, maladie professionnelle	0.39 ⁽¹⁾	0.49	0.49	Il s'agit d'un maximum. (1) Une réduction de 20% est appliqué soit : 0.49 x 80% = 0.39
- Retraite complémentaire	4.72	4.72	4.72	Dans la limite de 4.72% : si le taux est inférieur, c'est le taux de l'entreprise qui est à retenir.
- CEG	1.29	1.29	1.29	
- Contribution d'assurance chômage	4.00	4.00	4.00	
Valeur de Tmaxi (entreprise < 50 salariés)	36.53	38.16	37.25	
Valeur de Tmaxi (entreprise ≥ 50 salariés)	36.93	38.56	37.65	Sous réserve que l'accident du travail et la retraite complémentaire soient égaux aux limites indiquées.

Note : la RGDU n'est pas cumulaire avec les taux réduits applicables pour l'emploi d'artistes du spectacle.

► Particularités des cotisations de retraite complémentaire

La cotisation de retraite complémentaire est à prendre en compte uniquement pour les salariés **affiliés obligatoirement** au régime Agirc-Arrco.

Le taux à prendre en compte est celui du **taux obligatoire** de retraite complémentaire ainsi que le taux de la contribution d'équilibre général (CEG), dans la limite de **la répartition du droit commun** (soit 60% pour l'employeur/40% pour le salarié).

Taux de retraite complémentaire et CEG	Taux retenu	% de cotisations retenu
L'entreprise applique le minimum obligatoire avec la répartition de droit commun.	6.01%	Taux minimum obligatoire : $7.87 \times 60\%$ employeur = 4.72 Taux CEG : $2.15 \times 60\%$ employeur = <u>1.29</u> 6.01
L'entreprise applique le taux minimum obligatoire avec la répartition de 50/50.	5.23%	Taux minimum obligatoire : $7.87 \times 50\%$ employeur = 3.94 Taux CEG : $2.15 \times 60\%$ employeur = <u>1.29</u> 5.23
L'entreprise applique le taux minimum obligatoire avec la répartition de 70/30.	6.01%	La part de l'employeur (70%) est limitée à 60% Taux minimum obligatoire : $7.87 \times 60\%$ employeur = 4.72 Taux CEG : $2.15 \times 60\%$ employeur = <u>1.29</u> 6.01
L'entreprise applique un taux de retraite complémentaire de 10% (après le taux d'appel) avec une répartition de 60/40	6.01%	Le taux pris en compte reste limité à 6.01% Taux retraite : $10 \times 60\%$ employeur = 6% limité à = 4.72 Taux CEG : $2.15 \times 60\%$ employeur = <u>1.29</u> 6.01
L'entreprise applique un taux de retraite complémentaire de 10% (après le taux d'appel) avec une répartition de 50/50	6.01%	Le taux pris en compte reste limité à 6.01% Taux retraite : $10 \times 50\%$ employeur = 5% limité à = 4.72 Taux CEG : $2.15 \times 60\%$ employeur = <u>1.29</u> 6.01
L'entreprise applique un taux de retraite complémentaire de 9% (après le taux d'appel) avec une répartition de 50/50	5.79%	Le taux pris en compte est le taux réel si $\leq 6.01\%$ Taux retraite complémentaire : $9 \times 50\%$ employeur = 4.50 Taux CEG : $2.15 \times 60\%$ employeur = <u>1.29</u> 5.79

* taux retraite obligatoire 6.20% x 127% (taux d'appel) = 7.87% appelé au salarié.

► Tmin et Tauxdelta

La mise en place d'un Tmin permet d'assurer un niveau minimum d'exonération de 2% pour toutes les rémunérations couvertes par la réduction.

En absence de taux particuliers de cotisations, les valeurs minimales, delta et maximales de T sont donc les suivantes :

Taux FNAL	Tmin	Tdelta	Tmax
0.10 %	0.02	0.3781	0.3981
0.50%	0.02	0.3821	0.4021

► Répartition du montant de la réduction obtenue

Le montant de la réduction est à imputer sur les cotisations et contributions appelées par un organisme (URSSAF, Institution de retraite complémentaire) de la façon suivante :

Réductions attribuées= Montant total de la réduction x Par du taux « Tmax » applicable à l'organisme / Total du taux « Tmax »

URSSAF	Institutions de retraite complémentaire
Si taux Fnal = 0.10% Montant total de la réduction x (0.3380/0.3981)	Si taux Fnal = 0.10% Montant total de la réduction x (0.0601/0.3981)
Si taux Fnal = 0.50% Montant total de la réduction x (0.3420/0.4021)	Si taux Fnal = 0.50% Montant total de la réduction x (0.0601/0.4021)

Ces coefficient sont à adapter selon le taux « Tmax » applicable dans l'entreprise.

Pour les employeurs payant leurs cotisations auprès de **GUSO**, le total de la réduction est imputé sur les cotisations versées à cet organisme. Lorsque l'employeur est redevable de la cotisation patronale de chômage pour un **salarié expatrié**, la réduction est imputée sur la cotisation chômage versée à France Travail.

Le montant de la réduction est en principe limité au montant des cotisations sur lesquelles elle s'impute. Toutefois, lorsque le taux de la cotisation patronale chômage est minoré dans le cadre du « bonus-malus » le montant de la réduction est limité au montant de l'ensemble des cotisations et contributions patronales dues au titre du salarié.

► L'exposant ^P

La valeur de l'exposant « P » est fixé à 1.75. Cet exposant s'applique aux sommes incluses dans le crochet uniquement.

2.2.3

Formulation & composants

SMIC et ses ajustements

► Le SMIC à retenir

Selon le Code de la Sécurité sociale :

- le « SMIC annuel » à retenir se calcule comme suit : 1820 h x SMIC horaire
- le « SMIC mensuel » à utiliser : $(35 \text{ h} \times 52/12) \times \text{SMIC horaire}$

A2.2.3

Application 1 : calculer le SMIC mensuel et annuel pour l'année 2026.

Valeur du SMIC	Méthode selon le Code de la Sécurité sociale	Méthode applicable aux salariés rémunérés sur la base de 151.67 h
<u>Mensuel</u>	$(35 \times 52/12) \times 12.02 = 1823.03 \text{ €}$	$151.67 \times 12.02 = 1823.07 \text{ €}$
<u>Annuel</u> au 31/12/2026	$(35 \times 52/12) \times 12 \times 12.02 = 21\ 876.40 \text{ €}$ Ou $1\ 820 \times 12.02 = 21\ 876.40 \text{ €}$	$151.67 \times 12 \times 12.02 = 21\ 876.88 \text{ €}$

Simplifications admises

Lorsque les salariés sont rémunérés sur la base de 151.67 h, les calculs suivants sont admis bien que donnant des arrondis différents.

SMIC mensuel :

151.67 x prix horaire du SMIC

SMIC annuel :

12 x 151.67 h x prix horaire du SMIC.

Variation du SMIC en cours d'année

En 2026, le montant annuel du SMIC à retenir est celui au 01-01-2026.

La valeur annuelle du SMIC ne doit pas tenir compte des éventuelles augmentations du SMIC au cours de l'année 2026.

► Pondération, proratisation, majoration du SMIC

La valeur du SMIC appliquée à la réduction générale doit être en corrélation avec la rémunération brute, c'est-à-dire se situer sur le même rapport d'heures. La valeur du SMIC mensuel est donc à corriger afin de prendre en compte les différents événements du mois.

► Les événements possibles

Les événements à réajuster se regroupent en trois catégories de traitements.

du SMIC pour :

- Une durée collective inférieure à la durée légale (horaire, forfait heures, forfait jours...).
- Certaines catégories de salariés (temps partiels, salariés non mensualisés...).
- Une rémunération non liée au temps de travail mais à la tâche, au rendement...

du SMIC en cas :

- D'absence non rémunérée, partiellement rémunérée....
- Embauche ou départ en cours d'année.

du SMIC pour :

- Les heures supplémentaires ou complémentaires.
- Une durée collective > à la durée légale (horaire, forfait heures...).

Réajustements...

Pondération

Proratisation

Majoration

Événements...

► Les étapes

L'ordre à respecter dans le calcul des réajustements est le suivant.

SMIC mensuel
sur la base de la
durée légale.



Pondération du SMIC

Lorsque la rémunération n'est pas basée sur la durée légale du SMIC.

Étape 1 :



Proratisation du SMIC

En cas d'absence non rémunérée ou partiellement rémunérée.

Étape 2 :



Majoration du SMIC

Lorsque des heures supplémentaires ou complémentaires sont rémunérées sur le mois.

Étape 3 :



Exemple d'une situation intégrant à la fois une pondération, une proratisation et une majoration du SMIC mensuel : un salarié à temps partiel absent pour maladie et ayant réalisé des heures complémentaires au cours du mois.

Etape 1 : Pondération du SMIC

► Rémunération non mensualisée

Pour les salariés saisonniers, intermittents ou temporaires, les travailleurs à domicile..., le montant du SMIC est corrigé comme suit : $\text{Valeur SMIC (durée légale)} \times \frac{\text{Durée prévue au contrat}^*}{\text{Durée légale}^{**}}$

Durée légale **

Exemple	Valeur du SMIC* retenue
<u>Contrat saisonnier</u> : 35h/ semaine à raison de 7 h/j Le mois compte 22 j de travail soit 154 h (= 22j x 7 h)	$(151.67 \times 12.02) \times \frac{154}{151.67} = 1\,851.08 \text{ €}$ 151.67 Soit plus simplement : $154 \times 12.02 = 1\,851.08 \text{ €}$
<u>Contrat saisonnier</u> : 35 h/ semaine à raison de 7 h/j Le mois compte 20 j de travail soit 140 h (= 20 j x 7 h)	$(151.67 \times 12.02) \times \frac{140}{151.67} = 1\,682.80 \text{ €}$ 151.67 Soit plus simplement : $140 \times 12.02 = 1\,682.80 \text{ €}$
<u>Contrat saisonnier</u> : 35h/ semaine à raison de 7 h/j Le mois compte 20 j de travail soit 140 h (= 20 j x 7h) + 15 heures supplémentaires dans le mois	$[(151.67 \times 12.02) \times \frac{140}{151.67}] + (15 \times 12.02) = 1\,863.10 \text{ €}$ 151.67 Soit plus simplement : $155 \times 12.02 = 1\,863.10 \text{ €}$
<u>Contrat saisonnier</u> : 39 h/ semaine à raison de 7.8 h/j Le mois compte 20 j de travail soit 156 h (= 20 j x 7.8 h)	$(151.67 \times 12.02) \times \frac{156}{151.67} = 1\,875.12 \text{ €}$ 151.67 Soit plus simplement : $156 \times 12.02 = 1\,875.12 \text{ €}$
* Hors heures supplémentaires (sauf structurelles) ou complémentaires ; ces heures se rajoutent après le calcul du rapport. **Est retenu la durée légale, même si la durée collective est supérieure ou inférieure.	

Ex : Smic au 01/01/2026
Retenir le Smic applicable sur la période

► Travail à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel le montant du SMIC est corrigé comme suit :

$$\text{Valeur SMIC (durée légale)} \times \frac{\text{Durée prévue au contrat}^*}{\text{Durée légale}^{**}}$$

Cette règle s'applique également en cas de **temps partiel modulé**.

Exemple	Valeur du SMIC retenue
<u>La durée de travail prévu au contrat</u> : 20 heures hebdomadaire soit : 86.67 h par mois	$(151.67 \times 12.02) \times \frac{86.67}{151.67} = 1\,041.77 \text{ €}$ 151.67 Soit plus simplement : $86.67 \times 12.02 = 1\,041.77 \text{ €}$
<u>La durée de travail prévu au contrat</u> : 25 heures hebdomadaire soit : 108.33 h par mois + 2 heures complémentaires dans le mois.	$[(151.67 \times 12.02) \times \frac{108.33}{151.67}] + (2 \times 12.02) = 1\,326.17 \text{ €}$ 151.67 Soit plus simplement : $(108.33 + 2) \times 12.02 = 1\,326.17 \text{ €}$
* Le rapport est hors heures complémentaires ; les heures complémentaires légales se rajoutent après le calcul du rapport. **Est retenu la durée légale, même si la durée collective est supérieure ou inférieure.	

► Durée de travail différente de la durée légale

Lorsque la durée du travail de l'entreprise est **< à la durée légale**, le montant du SMIC est corrigé comme suit :

$$\text{SMIC durée légale} \times \frac{\text{Durée collective prévue}^{(1)}}{\text{Durée légale}^{(2)}}$$

Lorsque la durée du travail de l'entreprise est **> à la durée légale**, le montant du SMIC est corrigé selon les modalités appliquées aux heures supplémentaires.

Exemple	Valeur du SMIC retenue
<u>Durée collective de l'entreprise</u> : 32 h/semaine soit 138.67 h/ mois	$(151.67 \times 12.02) \times \frac{138.67^{(1)}}{151.67} = 1\,666.81 \text{ €}$ 151.67 Soit plus simplement : $138.67 \times 12.02 = 1\,666.81 \text{ €}$ (1) le rapport 32/35 donne le même résultat
<u>Durée collective de l'entreprise</u> : 34 h/ semaine soit 130 h/ mois + 5 heures réalisées en plus au cours d'une même semaine	Heures entre 34 et 35 h : 1 h non prise en compte au numérateur Heures au-delà de 35 h : 4 h supplémentaires $[(151.67 \times 12.02) \times \frac{130}{151.67}] + (4 \times 12.02) = 1\,610.68 \text{ €}$ 151.67 Soit plus simplement : $134 \times 12.02 = 1\,610.68 \text{ €}$
<u>Durée collective de l'entreprise</u> : 39 h/semaine soit 169 h/ mois	$(151.67 + 17.33) \times 12.02 = 2\,031.38 \text{ €}$ Soit plus simplement : $169 \times 12.02 = 2\,031.38 \text{ €}$
(1) Le rapport est hors heures supplémentaires ou complémentaires. Néanmoins, pour d'éventuelles heures au-delà de la durée collective : - les heures réalisées entre la durée collective et 35 h ne sont pas prises en compte au numérateur. En effet, ces heures ne sont pas des heures supplémentaires (seules les heures effectuées au-delà de 35 h sont décomptées comme heures supplémentaires), ces heures ne sont pas non plus des heures complémentaires (le contrat n'étant pas un contrat à temps partiel). - les heures au-delà de 35 h sont prises en compte au numérateur, étant des heures supplémentaires. (2) Est retenue la durée légale, même si la durée collective est supérieure ou inférieure.	

CF Etape 3
Majoration du SMIC

► Heures d'équivalences

Il n'y a pas correction du SMIC lorsque les heures d'équivalence sont rémunérées au taux normal ou en application d'un coefficient de conversion (Cf. Titre 2 - Chap.2 - Détermination de la durée du travail).

► Convention de forfait annuel en heures

Lorsque la durée du travail de l'entreprise est < 1607 , le montant du SMIC est corrigé comme suit : $\text{Valeur SMIC (durée légale)} \times \frac{\text{Durée prévue par la convention de forfait}}{1607}$

Lorsque la durée du travail de l'entreprise est ≥ 1607 , le montant du SMIC est corrigé selon les modalités appliquées aux heures supplémentaires.

Ce même principe s'applique lorsque le salarié est rémunéré dans le cadre d'une **convention de forfait horaire** (hebdomadaire ou mensuelle).

Exemple	Valeur du SMIC retenue
Forfait annuel 1600 h :	
Calcul mensuel :	$(151.67 \times 12.02) \times \frac{1600}{1607} = 1\,815.13 \text{ €}$
Calcul annuel :	$(151.67 \times 12.02 \times 12) \times \frac{1600}{1607} = 21\,781.59 \text{ €}$
Forfait annuel 1615 h :	
Calcul mensuel :	$(151.67 \times 12.02) \times \frac{1607}{1607} + (8 \times 12.02) = 1\,919.23 \text{ €}$ Soit plus simplement : $[(151.67 + 8) \times 12.02] = 1\,919.23 \text{ €}$ *les heures supplémentaires sont à intégrer le mois de leur réalisation ou comme heures structurelles, selon.
Calcul annuel :	$(151.67 \times 12.02 \times 12) \times \frac{1607}{1607} + (8 \times 12.02) = 21\,976.04 \text{ €}$ Soit plus simplement : $[(151.67 \times 12) + 8] \times 12.02 = 21\,973.04 \text{ €}$ **Il n'y a pas de correction du rapport si le forfait est $> \text{à } 1607 \text{ h}$. En revanche les heures au-delà de 1607 h sont gérées comme des heures supplémentaires.

► Convention de forfait jour

Lorsque le nombre de jours de la convention de forfait est $< \text{à } 218 \text{ jours}$, le SMIC est corrigé comme suit :

$\text{Valeur SMIC (durée légale)} \times \frac{\text{Nombre de jours prévus par la convention de forfait}}{218}$

Lorsque des salariés **renoncent à des jours de repos**, le SMIC ne doit pas être majoré pour tenir compte des rémunérations correspondant aux rachats de ces jours.

Exemple	Valeur du SMIC retenue
Forfait annuel en jours 216 j :	
Calcul mensuel :	$(151.67 \times 12.02) \times \frac{216}{218} = 1\,806.35 \text{ €}$
Calcul annuel :	$(151.67 \times 12.02 \times 12) \times \frac{216}{218} = 21\,676.17 \text{ €}$

► Rémunération non liée au temps de travail

Pour les salariés rémunérés **à la tâche, au rendement, à la pige** par un fixe et une commission ou pour les VRP, le nombre de jours de travail est à déterminer. Ce nombre de jours est converti en heures sur la base de **7 h/j** sauf s'il peut être prouvé qu'un horaire différent est à retenir. Le montant du SMIC est alors à corriger en fonction de ce nombre d'heures.

Dans l'hypothèse où il n'est pas possible de déterminer le nombre d'heures ou de jours de travail, doit être appliqué la **durée légale de travail** ou la durée collective applicable dans l'entreprise.

Exemple	Valeur du SMIC retenue
Entreprise appliquant la durée légale de 35 h : Le salarié a travaillé 23 jours dans le mois.	Nombre d'heures évaluées : $161 \text{ h } (= 23 \text{ j} \times 7 \text{ h})$ Soit simplement : $161 \times 12.02 = 1\,935.22 \text{ €}$
Entreprise appliquant la durée légale de 35 h : Le salarié a travaillé 60 jours sur le trimestre.	Nombre d'heures évaluées du trimestre: $420 \text{ h } (= 60 \text{ j} \times 7 \text{ h})$ $(1820 \times 12.02) \times \frac{420}{1820} = 5\,048.40 \text{ €}$ Soit plus simplement : $420 \times 12.02 = 5\,048.40 \text{ € pour le trimestre.}$
Le salarié touche 5400 € pour le trimestre sans que le nombre de jours ou un nombre d'heures de travail puisse être identifié pour cette période.	C'est la durée légale qui est à retenir soit : $(1820 \times 12.02) \times \frac{(151.67 \times 3)}{1820} = 5\,469.22 \text{ €}$ Soit plus : $(151.67 \times 3) \times 12.02 = 5\,469.22 \text{ € pour le trimestre.}$

Note : le SMIC ne peut être pris en compte pour une durée supérieure à la durée légale du travail (1820 h sur l'année) ou supérieure à la durée collective de l'établissement du salarié.

Etape 2 : Proratisation du SMIC

▶ Les absences

Les absences rémunérées

En présence d'une absence compensée par une indemnité (absence pour congés payés, pour événement familial...), le SMIC n'a pas à être pondéré, en effet, la rémunération brute ne subit aucune réduction au titre de cette absence.

Les absences non rémunérées ou partiellement rémunérées

Ces règles sont applicables pour les absences **non rémunérées** (congés sans solde, absence sans maintien de salaire...), les absences **partiellement rémunérées** (maladie, activité partielle...) ainsi qu'en cas **d'entrée ou de départ** du salarié en cours de mois. Pour tenir compte de l'impact de l'absence sur la valeur du SMIC, celui-ci est corrigé comme suit :

$$\text{Valeur SMIC (durée légale)} \times \frac{\text{Rémunération brut avec absence} - \text{Rémunérations non affectées/absence}}{\text{Rémunération brut sans absence} - \text{Rémunérations non affectées/absence}}$$

- **En présence d'un temps partiel** ayant subi une absence non rémunérée, il faut d'abord appliquer la proratisation liée au travail à temps partiel puis la proratisation de l'absence non rémunérée.
- **En présence d'heures supplémentaires structurelles**, celles-ci sont à intégrer à la valeur du SMIC légal pour être pondérées. En revanche, les heures supplémentaires non structurelles sont intégrées au SMIC après pondération, n'étant pas affectées par l'absence.

Rémunérations non affectées par l'absence

Les éléments non affectés par l'absence correspondent :

- aux primes non réduites du fait de l'absence (primes exceptionnelles) ;
- aux heures supplémentaires non structurelles ;
- aux heures complémentaires ;
- aux avantages en nature ;
- aux indemnités journalières de la Sécurité sociale versées par subrogation à l'employeur ;
- aux indemnités versées lors de la cessation du contrat (indemnités compensatrices de congés payés, indemnités compensatrices de préavis, indemnités de fin de contrat).

- **La correction du SMIC** doit intervenir le mois durant lequel la rémunération tient compte de l'absence.

Exemple	Valeur du SMIC retenue
Absence liée à l'entrée en cours de mois (salarié à plein temps) Rémunération brute : 2000 € Absence liée à l'entrée en cours de mois : 988 €	Rémunération brute sans absence : 2000 € Rémunération brute avec absence : 2000 - 988 = 1012 € $(151.67 \times 12.02) \times \frac{1012}{2000} = 922.47 \text{ €}$
Absence liée à l'entrée en cours de mois (salarié à temps partiel) Le salarié travaille 26 h/ semaine (soit 112.67 h/ mois) Rémunération brute : 2000 € Absence liée à l'entrée en cours de mois : 988 €	Rémunération brute sans absence : 2000 € Rémunération brute avec absence : 2000 - 988 = 1012 € $[(151.67 \times 12.02) \times \frac{112.67}{151.67}] \times \frac{1012}{2000} = 685.27 \text{ €}$
Absence maladie avec maintien partiel du salaire Rémunération mensuelle : 1560 € Absence maladie : 1000 € Maintien salaire maladie : 340 € Prime Exceptionnelle : 750 € (prime non affectée par l'absence) Salaire brut : 1650 €	Rémunération brute sans absence : 1560 + 750 = 2310 € Rémunération brute avec absence : 1650 € Rémunération non affectée par l'absence : 750 € $(151.67 \times 12.02) \times \frac{1650 - 750}{2310 - 750} = 1051.77 \text{ €}$
Absence non rémunérée avec heures supplémentaires Rémunération brute avant l'absence : 2400 € Dont : Heures supplémentaires non structurelles : 2 h valorisées à 36.50 € Avantage en nature logement : 150 € Valeur de l'absence : 380 €	Rémunération brute sans absence : 2400 € Rémunération brute avec absence : 2400 - 380 = 2020 € Rémunération non affectée par l'absence : Heures supplémentaires : 36.50 Avantage en nature logement : 150.00 186.50 € $(151.67 \times 12.02) \times \frac{2020 - 186.50}{2400 - 186.50} + (2 \times 12.02) = 1534.14 \text{ €}$
Absence non rémunérée avec heures supplémentaires structurelles Rémunération brute avant l'absence : 2400 € Dont : Heures supplémentaires structurelles : 2 h valorisées à 36.50 € Avantage en nature logement : 150 € Valeur de l'absence : 380 €	Rémunération brute sans absence : 2400 € Rémunération brute avec absence : 2400 € - 380 = 2020 € Rémunération non affectée par l'absence : 150 € $[(151.67 + 2) \times 12.02] \times \frac{2020 - 150}{2400 - 150} = 1535.16 \text{ €}$

CF Etape 3
Majoration
du SMIC

Etape 3 : Majoration du SMIC

► Heures supplémentaires

Pour le calcul de la réduction, le SMIC est majoré des heures supplémentaires valorisées au SMIC horaire en vigueur, peu importe le taux de rémunération du salarié ainsi que le taux de majoration de l'heure supplémentaire.

Ce réajustement du SMIC a pour objectif de mettre en corrélation le SMIC appliqué au numérateur de l'équation, avec la rémunération brute intégrant les heures supplémentaires et présentes au dénominateur.

■ Cette majoration du SMIC s'applique :

- à toutes les heures supplémentaires, qu'elles soient structurelles ou non.
- aux heures supplémentaires dont la majoration est remplacée par un **repos compensateur**. En revanche, lorsque les heures supplémentaires sont remplacées en totalité par un repos compensateur, ce principe ne s'applique pas.
- aux heures complémentaires légalement accomplies selon les dispositions du code du travail (cf. Titre 1 – chap.13 - Travail à temps partiel) ;
- aux heures effectuées suite au **rachat par l'employeur de jour de RTT** auxquelles le salarié renonce. Ces heures doivent être prises en compte à hauteur de **7 h** pour une journée rachetée et **3.5 h** pour une demi-journée.

■ **Pondération du SMIC et heures supplémentaires** : les heures au-delà de la durée légale se rajoutent aux heures légales du SMIC pour être rémunérées comme tel (cf. Pondération du SMIC).

■ Proratisation du SMIC et heures supplémentaires :

- en présence d'heures supplémentaires structurelles, ces heures supplémentaires structurelles doivent être intégrées à la proratisation (cf. Proratisation du SMIC).
- en présence d'heures supplémentaires non structurelles, ces heures ne rentrent pas dans la proratisation du SMIC mais se rajoutent au SMIC après la proratisation. En effet, ces heures sont réalisées en dehors de l'absence.

Exemple	Valeur du SMIC retenue
<u>Durée de travail :</u> 35 h/semaine soit 151.67 h/mois + 7 heures supplémentaires dans le mois.	$(151.67 + 7 \text{ h}) \times 12.02\text{€} = 1\,907.21 \text{ €}$
<u>Durée de travail :</u> 35 h/semaine soit 151.67 h/mois + 4 heures supplémentaires structurelles/semaine (soit 17.33 h/mois)	$(151.67 + 17.33 \text{ h}) \times 12.02\text{€} = 2031.38 \text{ €}$

► Temps non assimilé à du travail effectif (temps de coupure, amplitude...)

Le SMIC peut être majoré de temps non assimilé à du travail effectif tel que le temps de coupure rémunéré ou le temps au-delà de l'amplitude des 12 heures dans le cadre de transport routier de voyageurs. Pour être intégré à la valeur du SMIC, la rémunération de ce temps est convertie en heures.

Exemple	Valeur du SMIC retenue
<u>Transport routier de voyageurs</u> 35 h/semaine soit 151.67 h/mois + 6 heures de temps de coupures (rémunérées 50% de l'heure) + 5 heures supplémentaires	$[151.67 + (6 \times 50\%) + 5 \text{ HS}] \times 12.02 \text{ €} = 1\,919.23\text{€}$

► Reconstitution du SMIC & Rappel de salaire

En cas de versement d'une rémunération d'un mois donné au cours du mois suivant en raison d'une erreur et en présence d'une mention « rappel de salaire », le mois reporté peut être reconstitué pour le calcul de la réduction. Pour le mois reporté, le SMIC correspondant est proratisé en conséquence.

Exemple :	Bulletin Février	Bulletin Mars	
Entreprise < 50 salariés Embauche en cours de mois Salarié embauché le 26 février N Rémunération : - février : 207 € - mars : 1800 €	Aucune rémunération n'est versée en février Aucune réduction générale n'est calculée	Rémunération brute du bulletin : 207 + 1800 = 2007 €	
		Calcul détaillée	Régularisation globale
		<u>Au titre du mois de février :</u> Reconstitution SMIC : $151.67 \times 12.02 \times 207/1800 = 209.65$ $C = 0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times (209.65/207)) - 1])^{1.75}$ C = 0.3981 RGDU = 82.41 € (=0.3981 x 207)	Recon. SMIC : $(151.67 \times 12.02) + 209.65 = 2032.70$ $C = 0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times (2032.70/2007)) - 1])^{1.75}$ C = 0.3981
		<u>Au titre du mois de mars :</u> $C = 0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times (151.67 \times 12.02/1800)) - 1])^{1.75}$ C = 0.3981 Réduction = 716.58 € (=0.3981 x 1 800) La réduction totale : 798.99 € (= 82.41 + 716.58) déduite en mars.	Réduction = 798.99 € (=0.3981 x 2007)

Modalités de calcul

Deux principes sont à appliquer, le calcul se calcule salarié par salarié sur la rémunération annuelle de ce salarié.

► 1^{er} Principe : le calcul est individuel

La RGDU est applicable individuellement à chaque salarié.

Pour le premier mois de l'année civil (ou du contrat de travail, en cas d'embauche en cours d'année), le calcul est le suivant :

Calcul du coefficient

Etape 1 :

$$C = \text{Tmin} + (\text{Tdelta} \times [1/2 (3 \times (\text{SMIC mensuel corrigé}) - 1)^{1.75}])$$

Rémunération mensuelle brute

Ordre de calcul avec calculatrice

- 1- SMIC/Rémunération brute
- 2- (Résultat 1) x 3 (puis soustraire) -1
- 3- (Résultat 2) x 0.5
- 4- (Résultat 3) exposant ^{1.75}
- 5- (Résultat 4) x Tdelta
- 6- (Résultat 5) + Tmin

Exemple : mois de Janvier

Entreprise de 25 salariés Tdelta = 0.3781 Tmin = 0.02

SMIC mensuel = 1823.07 € (= 151.67 h x 12.02 €)

Rémunération brute de janvier du salarié : 2050 €

Heures supplémentaires du mois : 5 h

$$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times (151.67 + 5) \times 12.02 - 1)^{1.75}])$$

$$C = 0.3211$$

Etape 2 :

Vérification des limites du coefficient

Le coefficient « C » ne peut être > à Tmax

Si le coefficient obtenu est supérieur à Tmax, il doit être limité à Tmax.

Ex : une entreprise ≥ 50 et un salarié en contrat professionnel avec un salaire brut de 1400 € (C'est-à-dire un salaire < au SMIC). C = 0.7473 limité à 0.3981

En ne limitant pas « C » à Tmax, la réduction accordée serait supérieure aux cotisations patronales présentes sur le bulletin.

Le coefficient « C » ne peut être négatif

Si le coefficient est négatif il est ramené à « 0 ». En effet, le salaire est trop élevé (≥ 3 SMIC) pour bénéficier de la réduction générale.

Arrondi du coefficient

Le coefficient obtenu est arrondi à 4 décimales, au plus proche.

Ex : C = 0.321066 arrondi 0.3211

Etape 3 :

Calcul de la réduction

$$\text{Réduction général} = C \times \text{Rémunération mensuelle Brute}$$

Pour le mois de janvier :

$$\text{Montant réduction : } 658.26 \text{ € } (= 2050 \times 0.3211)$$

► 2^{ème} Principe : la réduction se calcule sur la rémunération annuelle

La RGDU doit être calculée sur la « rémunération annuelle » du salarié et pour cela deux méthodes sont possibles.

► Méthode 1 : calcul mensuel avec une régularisation annuelle

La RGDU est calculée chaque mois sur la rémunération du mois concerné. Au titre du dernier mois de l'année une régularisation est opérée pour tenir compte du différentiel entre les montants calculés chaque mois et le montant global de la RGDU calculée sur la rémunération annuelle.

Jan **Chaque mois** (de janv. à nov.) :
La RGDU se calcule à partir de la rémunération mensuelle brute.

Entreprise de 25 salariés Tdelta = 0.3781 Tmin = 0.02
SMIC : 12.02€/h

Rémunération brute de janvier à novembre: 1800 €/mois

Rémunération brute décembre : 1900 €

Chaque mois de janvier à novembre :

$$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times (151.67 \times 12.02) - 1)^{1.75}])$$

$$C = 0.3981 \text{ (0.4109 limité au Tmax 0.3981)}$$

$$\text{Montant mensuel de la réduction : } 716.58 \text{ € } (= 0.3981 \times 1800)$$

Déc

Au titre de décembre* :

La RGDU se calcule à partir de la rémunération annuelle brute.

Au montant obtenu sont déduites les réductions mensuelles déjà calculées.

En décembre cumulée :

$$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times (151.67 \times 12.02) \times 12 - 1)^{1.75}])$$

$$C = 0.3981 \text{ (0.4062 limité au Tmax 0.3981)}$$

$$\text{Montant annuel de la réduction : } 8\,638.77 \text{ € } (= 0.3981 \times 21\,700)$$

Montant de la réduction versée jusqu'en novembre :

$$(716.58 \times 12 = 8\,598.96 \text{ €})$$

$$\text{Montant de la réduction restant à réguler en décembre : } 39.81 \text{ € } (= 8\,638.77 \text{ €} - 8\,598.96 \text{ €})$$

* ou au titre:

- du dernier mois d'emploi en cas de cessation de contrat ;
- du dernier trimestre, si la rémunération est trimestrielle.

► Méthode 2 : régularisation mensuelle progressive

La RGDU est calculée chaque mois en faisant masse des éléments de rémunération sur la période écoulée depuis le premier jour de l'année ou de l'embauche si elle est postérieure.

Les ajustements liés aux variations de rémunérations sont ainsi opérés en cours d'année, de sorte aucune régularisation n'est nécessaire en fin d'année.

Entreprise de 25 salariés Tdelta = 0.3781 Tmin= 0.02
SMIC : 12.02€/h
Rémunération brute de **Janvier à Novembre**: 1900€/mois*
Rémunération brute **décembre** : 2000€
(avec 10 h supplémentaires de janvier à avril).

De Jan
à Déc

Chaque mois est pris en compte pour le calcul du coefficient « C » global :

- le SMIC mensuel cumulé depuis janvier ;

- le nombre d’heures supplémentaires depuis janvier ;

- la rémunération brute cumulée depuis janvier.

Le coefficient global « C » doit être multiplié à la rémunération cumulée depuis janvier pour donner la réduction globale depuis janvier.

Réduction Cumulée = C X Rémunération cumulée

La réduction du mois est obtenue en déduisant de la réduction cumulée les réductions mensuelles des mois précédents. Seul ce montant est reporté sur les bulletins.

Réduction du mois

=

Réduction Cumulée

-

Somme des réductions mensuelles des mois précédents.

Choix du mode de régularisation

Le libre choix de l’employeur

Le choix de la méthode appartient à l’employeur.

Changement de méthode

Il est possible de pratiquer un basculement d’une méthode à l’autre.

Abattement forfaitaire en cours d’année

Afin atténuer l’impact lié au versement de primes en fin année (13^e mois...), il est possible d’appliquer à la réduction calculée mensuellement un coefficient d’abattement forfaitaire (dans la limite de 15%)

L’objectif de cet abattement est de lisser sur l’année le montant mensuel de la réduction, de sorte à éviter un montant de réduction trop important en cours d’année qui serait à annuler lors de la régularisation annuelle.

Janv

$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times \frac{(151.67 + 10) \times 12.02}{1900}) - 1]^{1.75})$
C = 0.3981 (0.4210 limité à 0.3981)
Réduction mensuelle = **756.39 €** (= 0.3981x 1900)

Fév

$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times \frac{((151.67 + 10) \times 12.02) \times 2}{1900 \times 2}) - 1]^{1.75})$
C = 0.3981 (0.4210 limité à 0.3981)
Réduction globale = 1 512.78 (= 0.3981x 3800)
Réduction mensuelle = **756.39** (= 1512.78– 756.39)

Mars

$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times \frac{((151.67 + 10) \times 12.02) \times 3}{1900 \times 3}) - 1]^{1.75})$
C = 0.3981 (0.4210 limité à 0.3981)
Réduction globale = 2 269.17 (= 0.3981 x 5700)
Réduction mensuelle = **756.39** (=2 269.17 – 1 512.78)

Avril

$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times \frac{((151.67 + 10) \times 12.02) \times 4}{1900 \times 4}) - 1]^{1.75})$
C = 0.3981 (0.4210 limité à 0.3981)
Réduction globale = 3 025.56 (= 0.3981 x 7600)
Réduction mensuelle = **756.39** (= 3 025.56 – 2 269.17)

Mai

$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times \frac{((161.57 \times 4) + (151.67 \times 1)) \times 12.02}{1900 \times 5}) - 1]^{1.75})$
C = 0.3981 (0.4082 limité à 0.3981)
Réduction globale = 3 781.95 (= 0.3981 x 9500)
Réduction mensuelle = **756.39** (= 3 781.95 – 3 025.56)

Juin

$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times \frac{((161.57 \times 4) + (151.67 \times 2)) \times 12.02}{1900 \times 6}) - 1]^{1.75})$
C = 0.3981 (0.3998 limité à 0.3981)
Réduction globale = 4 538.34 (= 0.3981 x 11400)
Réduction mensuelle = **756.39** (= 4 538.34 – 3 781.95)

Juillet

$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times \frac{((161.57 \times 4) + (151.67 \times 3)) \times 12.02}{1900 \times 7}) - 1]^{1.75})$
C = 0.3938
Réduction globale = 5 237.54 (= 0.3938 x 13300)
Réduction mensuelle = **699.20** (= 5 237.54- 4 538.34)

Août

$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times \frac{((161.57 \times 4) + (151.67 \times 4)) \times 12.02}{1900 \times 8}) - 1]^{1.75})$
C = 0.3894
Réduction globale = 5 918.88 (= 0.3894 x 15200)
Réduction mensuelle = **681.34** (= 5 918.88 – 5 237.54)

Sept

$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times \frac{((161.57 \times 4) + (151.67 \times 5)) \times 12.02}{1900 \times 9}) - 1]^{1.75})$
C = 0.3859
Réduction globale =6 598.89 (= 0.3859 x 17100)
Réduction mensuelle = **680.01** (= 6 598.89 – 5 918.88)

Oct

$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times \frac{((161.57 \times 4) + (151.67 \times 6)) \times 12.02}{1900 \times 10}) - 1]^{1.75})$
C = 0.3832
Réduction globale = 7 280.80 (=0.3832 x 19 000)
Réduction mensuelle = **681.91** (= 7 280.80 – 6 598.89)

Nov

$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times \frac{((161.57 \times 4) + (151.67 \times 7)) \times 12.02}{1900 \times 11}) - 1]^{1.75})$
C = 0.3809
Réduction globale = 7 960.81 (= 0.3809 x 20900)
Réduction mensuelle = **680.01** (= 7 960.81 – 7 280.80)

Déc

$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times \frac{((161.57 \times 4) + (151.67 \times 8)) \times 12.02}{(1900 \times 11 + 2000)}) - 1]^{1.75})$
C = 0.3749
Réduction globale = 8 585.21 (= 0.3749 x 22900)
Réduction mensuelle = **624.40** (= 8 585.21– 7 960.81)

Lorsque l’embauche se fait en cours d’année, est retenu le SMIC depuis la date d’embauche.

Lorsque le montant de la réduction mensuel est négatif c’est qu’une partie de la réduction au titre des mois précédent doit être remboursé.

Régimes particuliers : formule de calcul spécifique

Pour certaines catégories de salariés, le coefficient applicable doit être corrigé des variables « a » et/ou « b », comme suit :

$$\text{Coefficient « C »} = (T_{\min} + (T_{\Delta} \times [1/2 \times (3 \times a \times \frac{\text{SMIC annuel corrigé}}{\text{Rémunération annuelle brute}} - 1)]^{1.75})) \times b$$

Le calcul du coefficient « C » doit être adaptée chaque mois aux événements présents.

- La variable « a » s'applique aux « régimes d'équivalences » des entreprises de transport routier.
- La variable « b » s'applique aux salariés relevant d'une caisse de congés payés ainsi qu'aux intérimaires.

► Entreprises relevant d'une caisse de congés payés

Sont concernées les employeurs obligatoirement affiliés à une caisse de congés payés relevant des conventions collectives nationales : **bâtiment et transport public, transport routier** ainsi qu'aux activités auxiliaires de transport, entreprises artistiques et culturelles, manutention portuaire.

- La variable « a » = 1
- La variable « b » = 100/90
- Le coefficient « C » maxi : $T_{\max} \times 100/90$
- La **rémunération prise en compte** n'intègre pas l'indemnité de congés payés dans la mesure où cette indemnité n'est pas payée par l'employeur.
- Coefficient maximal (2026):**
 - entreprise <50 salariés : $0.3981 \times 100/90 = 0.4424$
 - entreprise ≥50 salariés : $0.4021 \times 100/90 = 0.4468$

$$\text{« C »} = (T_{\min} + (T_{\Delta} \times [0.5 \times (3 \times 1 \times \frac{\text{SMIC annuel corrigé}}{\text{Rémunération annuelle brute}} - 1)]^{1.75})) \times 100/90$$

90/100 = 1.11111

Cette majoration de la réduction peut conduire à un montant de réduction supérieur au montant des cotisations sur lesquelles la réduction s'impute. En effet, le **montant maximal** de la réduction est limité au montant des cotisations et contributions dues qui permettent de déterminer la valeur maximum du coefficient de réduction, majoré de 100 /90. En contrepartie, la réduction n'est pas applicable aux cotisations dues par les caisses de congés payés sur les indemnités de congés payés qu'elles versent (CSS art. L 241-13, IV).

► Entreprises de travail temporaire

Pour les salariés employés par une entreprise de travail temporaire auxquels l'employeur est tenu de verser une indemnité compensatrice de congés payés pour chaque mission, le coefficient est calculé selon la formule suivante.

- La variable « a » = 1
- La variable « b » = 1.1
- Le coefficient « C » maximal : $T \times 1.1$
- Coefficient maximal (2026):**
 - entreprise <50 salariés : $0.3981 \times 1.1 = 0.4380$
 - entreprise ≥50 salariés : $0.4021 \times 1.1 = 0.4424$

$$\text{« C »} = (T_{\min} + (T_{\Delta} \times [0.5 \times (3 \times 1 \times \frac{\text{SMIC annuel corrigé}}{\text{Rémunération annuelle brute}} - 1)]^{1.75})) \times 1.1$$

► Régime d'heures d'équivalences dans le secteur routier de marchandises

► Personnel roulant marchandises « grands routiers » ou « longue distance ».

Conducteurs dont la durée de temps de service est fixée à **43 h par semaine**.

- La variable « a » = 45/35
- La variable « b » = 1
- Le coefficient « C » maximal : T
- Coefficient maximal (pour 2026):**
 - entreprise <50 salariés relevant de la caisse congé payé : $0.3981 \times 100/90 = 0.4423$ (si ne relève pas de la caisse congé payé : 0.3981)
 - entreprise ≥50 salariés relevant de la caisse de congé payé : $0.4021 \times 100/90 = 0.4468$ (si ne relève pas caisse congé payé : 0.4021).

$$\text{« C »} = (T_{\min} + (T_{\Delta} \times [0.5 \times (3 \times \frac{45}{35} \times \frac{\text{SMIC annuel corrigé}}{\text{Rémunération annuelle brute}} - 1)]^{1.75})) \times 1$$

35h + (8h x 1.25) = 45 h

Pour la définition des heures d'équivalences : cf. Titre 2 - Chap.2 - Heures d'équivalences.

► Autres personnels roulant marchandises.

Conducteurs dont la durée de temps de service est fixée à **39 h par semaine** (à l'exception des conducteurs de messagerie et des convoyeurs de fonds).

- La variable « a » = 40/35
- La variable « b » = 1
- Le coefficient « C » maximal : T
- Coefficient maximal (pour 2026):**
 - entreprise <50 salariés relevant de la caisse congé payé : $0.3981 \times 100/90 = 0.4423$ (si ne relève pas de la caisse congé payé : 0.3981)
 - entreprise ≥50 salariés relevant de la caisse de congé payé : $0.4021 \times 100/90 = 0.4468$ (si ne relève pas caisse congé payé : 0.4021).

$$\text{« C »} = (T_{\min} + (T_{\Delta} \times [0.5 \times (3 \times \frac{40}{35} \times \frac{\text{SMIC annuel corrigé}}{\text{Rémunération annuelle brute}} - 1)]^{1.75})) \times 1$$

35h + (4h x 1.25) = 40 h

► Autres particularités

La formule de calcul du coefficient doit être adaptée chaque mois aux événements présents.

- Lorsque la rémunération versée n'est pas établie sur les bases horaires ci-dessus, la valeur « a » doit être corrigée dans la même proportion ; la rémunération de ces temps est à convertir en heures et à rajouter au numérateur de « a ». Cet ajustement est également nécessaire en présence d'**heures de coupure, d'attente, d'amplitude** faisant l'objet d'une indemnisation au-delà du temps de service et ne constituant pas du temps de travail effectif.
- Ces corrections s'appliquent à la valeur du SMIC avant la prise en compte des heures supplémentaires et complémentaires.
- La rémunération intègre la totalité de la rémunération des heures d'équivalences lorsqu'elles sont rémunérées.
- Pour les personnels roulant marchandises relevant d'une caisse de congés payés, la valeur « a » est corrigée en conséquence.

Exemple	Montant de la réduction générale
Caisse de congés payés Entreprise du bâtiment (< 50 salariés) Un salarié travaillant 35 h est rémunéré sur la base de 1900 €/mois.	$C = (0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times \frac{151.67 \times 12.02}{1900} - 1)]^{1.75}) \times 100/90$ $C = 0.3987 \text{ (la limite de 0.4424 n'est pas atteinte)}$ Réduction générale : 757.53 € (= 1900 x 0.3987).
Heures d'équivalence Entreprise du secteur routier (< 50 salariés) Un conducteur de marchandise longue distance avec un horaire d'équivalence de 43 h est rémunéré sur la base de 2150 €/mois (rémunération intégrant 8 h d'équivalence majorée à 25%).	$C = (0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times \frac{45 \times (151.67 \times 12.02)}{2150} - 1)]^{1.75})$ $C = 0.4921 \text{ limité à } 0.3981$ Réduction générale : 855.92 € (= 2150 x 0.3981).
Heures d'équivalence Entreprise du secteur routier (< 50 salariés) Un conducteur de marchandise avec un horaire d'équivalence de 39 h est rémunéré sur la base de 1980 €/mois (rémunération intégrant 4 h d'équivalence majorée).	$C = (0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times \frac{40 \times (151.67 \times 12.02)}{1980} - 1)]^{1.75})$ $C = 0.4515 \text{ limité à } 0.3981$ Réduction générale : 788.24 € (= 1980 x 0.3981).
Heures d'équivalence et caisse de congés payés Entreprise du secteur routier (< 50 salariés) Un conducteur de marchandises avec un horaire d'équivalence de 39 h est rémunéré sur la base de 2080 €/mois (rémunération intégrant 4 h d'équivalence majorée). L'entreprise relève d'une caisse de congés payés.	$C = (0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times \frac{40 \times (151.6 \times 12.02)}{2080} - 1)]^{1.75}) \times 100/90$ $C = 0.4442 \text{ limité à } 0.4423$ Réduction générale : 919.98 € (= 2080 x 0.4423).
Heures d'équivalence et temps réduit Entreprise du secteur routier (< 50 salariés) Un conducteur de marchandise longue distance avec un horaire d'équivalence de 43 h est rémunéré pour un mois à hauteur de 42 h de travail effectif sur la base de 2200 €/mois.	Calcul numérateur « a » : 35 h + [(42 - 35) x 1.25] = 43.75 h $C = (0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times \frac{43.75 \times (151.67 \times 12.02)}{2200} - 1)]^{1.75})$ $C = 0.4344 \text{ limité à } 0.3981$ Réduction générale : 875.82 € (= 2200 x 0.3981).
Heures d'équivalence et heures supplémentaires Entreprise du secteur routier (< 50 salariés) Un conducteur de marchandise longue distance avec un horaire d'équivalence de 43 h est rémunéré sur la base de 2300 €/mois. Cette rémunération intègre 5 heures supplémentaires.	La variable « a » s'applique au SMIC avant HS. Calcul « a » : 35 h + [(43 - 35) x 1.25] = 45 h $C = (0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times \frac{45 \times (151.67 \times 12.02)}{2300} + (5 \times 12.02) - 1)]^{1.75})$ $C = 0.4151 \text{ limité à } 0.3981$ Réduction générale : 915.63 € (= 2300 x 0.3981).
Heures d'équivalence et temps de pause Entreprise du secteur routier (< 50 salariés) Un conducteur de marchandise longue distance avec un horaire d'équivalence de 43 h est rémunéré pour un mois à hauteur de 45 h de travail sur la base de 2500 €/mois (dont 4 h de temps de pause rémunérées à 50% selon convention applicable).	Les heures de pauses rémunérées viennent corriger la valeur de « a ». Calcul « a » : 35 h + [(43 - 35) x 1.25] + (4 x 50%) = 47 h $C = (0.02 + (0.3781 \times [0.5 \times (3 \times \frac{47 \times (151.67 \times 12.02)}{2500} - 1)]^{1.75})$ $C = 0.3777$ Réduction générale : 944.25 € (= 2500 x 0.3777).

Réduction & déduction forfaitaire spécifique (DFS)

► Principe de la DFS

Pour certaines catégories de salariés, les employeurs sont autorisés à appliquer à la base de calcul des cotisations de Sécurité sociale une déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour frais professionnels et ce dans la limite d'un plafond annuel de 7600 € de réduction accordée.

Champ d'application

La DFS est applicable pour certaines catégories de salariés dont la profession comporte des frais professionnels notoirement supérieurs aux autres professions.

- Les professions susceptibles de bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique sont celles prévues à l'article 5 de l'annexe IV du Code général des impôts, sous réserve des dispositions et du calendrier de sortie progressive prévus par l'arrêté du 4 septembre 2025.
- Le bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique est lié à l'activité professionnelle du salarié et non à l'activité générale de l'entreprise.
- Le salarié doit effectivement supporter des frais lors de son activité professionnelle ; en l'absence de frais effectivement engagés, la déduction n'est pas applicable.

Option de l'employeur

Depuis l'arrêté du 4 septembre 2025, l'employeur peut opter lorsque cela est prévu par une convention ou un accord collectif ou lorsque le CSE/les représentants concernés ont donné leur accord. **À défaut, le consentement annuel du salarié doit être recueilli.** Le salarié peut également demander à ne plus bénéficier de la DFS, avec effet au 1er janvier de l'année suivante.

- Le droit d'option peut être révisé par l'entreprise en fin d'année.
- La mise en œuvre de la déduction doit être précédée d'une consultation du salarié. En effet, l'employeur doit pouvoir justifier avoir informé préalablement le salarié, faute de quoi il ne peut pas se prévaloir de son accord, même tacite.
- Le non-respect des conditions d'application du dispositif fonde la réintégration dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale le montant de la déduction.

Formalités d'acceptation du salarié

Lorsque l'acceptation du salarié est nécessaire elle peut alors figurer :

- soit dans le contrat de travail ou un avenant au contrat de travail ;
- soit faire l'objet d'une procédure consistant à informer chaque salarié individuellement par lettre recommandée avec accusé de réception de ce dispositif et de ses conséquences sur la validation de ses droits. Un coupon-réponse est à retourner par le salarié pour exprimer son refus. Le silence du salarié vaut accord définitif.

L'assiette de calcul

L'assiette sur laquelle s'applique la DFS est l'assiette des cotisations de Sécurité sociales. Cette assiette est constituée par le montant global des rémunérations, indemnités, primes, gratifications ou autres acquises au salarié, y compris, les indemnités versées à titre de remboursement des frais professionnels.

Les frais professionnels

Les indemnités pour frais professionnels à inclure dans l'assiette de calcul de la DFS visent aussi bien les remboursements de frais réels et les allocations forfaitaires que les prises en charge directes par l'employeur.

(ex : frais de déplacement engagés par les salariés des entreprises du bâtiment et des travaux publics se rattachant à l'exercice normal de la profession, les indemnités kilométriques allouées aux salariés utilisant leur véhicule personnel pour se rendre sur les chantiers, les remboursements des frais de restaurant exposés par les salariés, la participation de l'employeur au prix du repas pris par le salarié à la cantine de l'entreprise...)

Frais professionnels à exclure

Néanmoins, n'ont pas à être compris dans la base de calcul des cotisations, même s'il est fait application d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels les éléments suivants.

Liste strictement limitative

N'ont pas à être pris en compte dans la base de calcul des cotisations :

- la prise en charge obligatoire de 50 % du coût des titres de transport des salariés ainsi que la prime de transport (arrêté du 28-9-1948) de 4 € par mois ;
- la part contributive de l'employeur dans les titres-restaurant dans les limites prévues ;
- la mise à disposition par l'employeur d'un véhicule de transport en commun à destination des salariés pour les conduire sur le lieu de travail..

Il en est de même pour :

- les indemnités de grand déplacement payées aux ouvriers du bâtiment (article 5 arrêté du 4-9-2025) ;
- les indemnités journalières de « défraiement » payées aux artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques ;
- les allocations de « saison » allouées aux artistes, musiciens, chefs d'orchestre et autres ;
- travailleurs du spectacle engagés par les casinos, les théâtres municipaux ou subventionnés ;
- les allocations et remboursements de frais perçus par les chefs d'orchestre, musiciens et choristes, à l'occasion de leurs déplacements professionnels en France et à l'étranger ;
- les indemnités pour frais de mécanisation des ouvriers forestiers.

Périodes d'absences

En cas d'absence ou de congé, rémunéré ou non rémunéré, d'un salarié, il ne peut être fait application de la déduction forfaitaire spécifique que sur la rémunération correspondant à un travail effectif du salarié.

Montant de la déduction

La déduction est plafonnée, par salarié et par année civile, à un montant de 7 600 € non revalorisable (Arrêté du 20-12-2002 art. 9).

- La déduction varie de 5 % à 40 % et la liste des catégories de salariés concernés est limitée : VRP, journalistes, artistes, certains ouvriers du bâtiment...
- En revanche, certains frais d'ordinaire non intégrés à l'assiette de cotisations telles que les remboursements de frais professionnels (cf. ci-dessus) doivent être réintégrés à la rémunération brute avant application de la DFS.
- L'application de la déduction ne peut pas ramener la base des cotisations en deçà de l'assiette minimum des cotisations.
- En cas d'application de la déduction, le montant de la réduction générale de cotisations patronales est plafonné (cf. ci-après).

Sorties du dispositif

A partir du 1^{er} janvier 2026, des modalités de **sortie progressive** de la déduction forfaitaire spécifique sont fixées par l'arrêt du 4 septembre 2025 :

- Pour les métiers de la propreté, du BTP, de l'aviation civile ainsi que pour les journalistes, les casinos et cercles, les VRP : -1 point par an ;
- Pour le transport routier de marchandises : -1 point par an jusqu'en 2028 ;
- Pour le spectacle vivant : trajectoire spécifique selon le taux initial ;
- Pour toutes les autres professions : le taux est diminué chaque année de **15 % du taux applicable en 2025**, avec arrondi à l'unité la plus proche (0.5 étant compté pour 1). La DFS devient nulle au 1er janvier 2032.

(CF. Titre 4- Chap.5.9 – Déduction forfaitaire spécifique).

► La réduction générale et DFS peuvent se combiner dans une certaine limite

Depuis le 01-01-2020 est mis en place un plafonnement de la réduction générale en présence d'une DFS pour frais professionnels. En effet, cette réduction générale ne peut excéder 130% de la réduction générale obtenue pour le même niveau de rémunération sans application de la DFS.

- L'objectif de ce plafonnement est de limiter l'avantage social existant au profit des professions qui bénéficient d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels par rapport à celles qui n'en bénéficient pas.
- Cette règle de plafonnement s'applique sur l'année civile. Le calcul doit s'effectuer mois par mois, avec une régularisation annuelle (= en fin d'année), sans oublier les éventuels frais réintégrés.

Exemple : Entreprise < 50 salariés	Sans option DFS	Avec option DFS
Cas 1 : La réduction générale s'applique sans dépasser le plafond des 130%. Rémunération brute de 2 500 € Déduction frais professionnels = 5%	Rémunération : 2 500 $C = (0.02 + (0.3781 \times [0.50 \times (3 \times \frac{151.67 \times 12.02}{2\,500} - 1)]^{1.75})$ $C = 0.1719$ RGDU = 429.75 € (= 0.1719 X 2 500)	Rémunération après DFS : 2 500 x 95% = 2 375 € $C = 0.02 + (0.3781 \times [0.50 \times (3 \times \frac{151.67 \times 12.02}{2\,375} - 1)]^{1.75})$ $C = 0.1986$ RGDU = 471.68 € (= 0.1986 x 2 375) Limite réduction : 130% réduction générale sans option DFS Limite à ne pas dépasser: 558.68 € (= 429.75 x 130%) Aucune limite n'est appliquée
Cas 2 : La réduction générale s'applique en dépassant le plafond des 130%. Rémunération brute de 5400 € Déduction frais professionnels = 25%	Rémunération : 5 400€ $C = (0.02 + (0.3781 \times [0.50 \times (3 \times \frac{151.67 \times 12.02}{5\,400} - 1)]^{1.75})$ $C = 0.0201$ RGDU = 108.54 € (= 0.0201 x 5 400)	Rémunération après DFS : 5400 x 75% = 4 050 € $C = 0.02 + (0.3781 \times [0.50 \times (3 \times \frac{151.67 \times 12.02}{4\,050} - 1)]^{1.75})$ $C = 0.0379$ RGDU = 153.5 € (= 0.0379 x 4 050) Limite réduction : 130% réduction générale sans option DFS Limite à ne pas dépasser: 141.10 € (= 108.54 x 130%) La réduction générale est limitée à 141.10 €
Cas 3 : La réduction générale ne peut s'appliquer avec ou sans DFS. En effet, la rémunération sans option DFS est > 3 SMIC Rémunération brute de 6000€ Déduction frais professionnels = 10%	Rémunération : 6 000 € $C = (0.02 + (0.3781 \times [0.50 \times (3 \times \frac{151.67 \times 12.02}{6\,000} - 1)]^{1.75})$ $C = 0$ La rémunération est trop élevée pour bénéficier de la réduction générale.	Rémunération après DFS : 6 000 x 90% = 5 400 € $C = 0.02 + (0.3781 \times [0.50 \times (3 \times \frac{151.67 \times 12.02}{5\,400} - 1)]^{1.75})$ $C = 0.0201$ RGDU = 108.54 € (= 0.0201 x 5 400) Limite réduction : 130% réduction générale sans option DFS Limite à ne pas dépasser: 0 € (= 0 x 130%) Bien que la rémunération avec option DFS soit < à 3 SMIC, cette rémunération ne peut bénéficier de la RGDU. En effet, la limite est ramenée à « 0 » dès que la rémunération avant DFS n'ouvre pas droit à réduction générale.

Obligations déclaratives & contrôle

Aucune formalité préalable n'est à accomplir par l'employeur pour bénéficier de la réduction, chaque mois l'employeur calcule pour chaque bulletin de paie la réduction applicable.

► Obligations déclaratives

La réduction générale dégressive unique (RGDU) doit figurer obligatoirement sur le bulletin de paie, lorsqu'elle est applicable. Pour son positionnement cf. Titre 3.I – Chap.2.2 – Contenu du bulletin.

DSN

Comme pour les cotisations, la RGDU et ses régularisations doivent être déclarées via la déclaration sociale nominative (DSN).

Codes CTP

Les cotisations agrégées d'un mois civil sont regroupées par bordereau de cotisation due. Le montant total des réductions est réparti selon le rapport « $\sum$ des taux correspondants à la caisse concernée/ coefficient maximal ⁽¹⁾ ».

■ **Au niveau agrégé** (S21.G00.23.001, 002 et 005) : les codes CTP applicables sont :

CTP	Événement	Procédure
CTP 668	Montant de réduction (en déduction des cotisations Urssaf)	Le montant de la réduction est à renseigner au moyen du CTP 668 « Réduction générale étendue » dans la rubrique « Montant de cotisations ».
CTP 669	Restitution de réduction (régularisation progressive ou en fin d'année des cotisations Urssaf)	Le montant de la restitution est à renseigner au moyen du CTP 669 « Régularisation de réduction générale étendue » pour indiquer le « trop perçu ».

■ **Au niveau normatif :**

Le montant du SMIC retenu (soit pour 2026 le Smic au 01-01-2026) pour le calcul de la réduction doit être précisé dans le bloc 79.

Les montants de la réduction et sa régularisation sont déclarés dans le bloc 81 :

- **code 018** pour la réduction imputée à l'URSSAF ;
- **code 106** pour la réduction imputée à l'Agirc-Arrco.

Exemple	Calcul et Imputation de la réduction générale sur DSN
Entreprise < 50 salariés	Coefficient mensuel :
Au titre de janvier Rémunération brute du salarié : 1800 €	$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.50 \times (3 \times \frac{151.67 \times 12.02}{1\ 800}) - 1]^{1.75})$
	C = 0.4109 limité à 0.3981
	Réduction générale : 716.58 € (= 1 800 x 0.3981).
	Au niveau agrégé : CTP 668 : 716.58 e
	Au niveau normatif :
	- pour les cotisations dues à l'Urssaf : 716.58 x 0.3380/0.3981 = 608.40 € (montant déclaré au niveau normatif sous le code 018 du bloc 81).
	- pour les cotisations dues à l'Agirc-Arrco : 716.58 x 0.0601/0.3981 = 108.18 € (montant déclaré au niveau normatif sous le code 106 du bloc 81).

(1) Ce rapport est à adapter lorsque les taux de cotisations varient : entreprise ≥ 50 salariés, taux < aux maxi, taux spécifiques, cotisations chômage versées à pôle emploi pour les salariés employés de manière temporaire et relevant des professions de la production cinématographique de l'audio-visuel ou du spectacle (cf. Chap 2.2.2 – Cotisations bénéficiant de la réduction).

► Contrôle

En cas de contrôle par les organismes de recouvrements, les employeurs doivent être en mesure de mettre à disposition toutes les informations relatives au calcul de la réduction qu'ils ont effectué.

A 2

Application 2 : calculer le montant de la réduction générale de cotisations patronales dans les situations suivantes (SMIC et coefficient applicables au 01-01-2026).

Janvier N						
lu	ma	me	je	ve	sa	di
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Cas 1 : salarié à temps complet, dans une entreprise (≥ 50 salariés) avec présence d'heures supplémentaires

Mois de janvier : (durée hebdo 35 h)

Le salarié perçoit :

Un salaire de base : 1 972

Heures supplémentaires (10 h majorée 25%) 163

Heures supplémentaires (2 h majorée 50%) 39

Rémunération brute : 2 174 €

Majoration SMIC : heures supplémentaires non structurales

$$C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times ((151.67 + 10 + 2) \times 12.02) - 1)]^{1.75})$$

$$2\ 174$$

$$C = 0.3119$$

Réduction générale : 678.07 € (= 2 174 x 0.3119) déductible des cotisations

Mois de janvier : (durée hebdo 39 h)

Le salarié perçoit :

Un salaire de base : 1 823

Heures sup. structurales (17.33 h majorée 25%) 260

Heures sup. non structurales (2 h majorée 25%) 31

Rémunération brute : 2 115 €

Majoration SMIC : heures supplémentaires structurales

$$C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times (151.67 + 17.33 + 2) \times 12.02 - 1)]^{1.75})$$

$$2\ 115$$

$$C = 0.3743$$

Réduction générale : 791.64 € (= 2 115 x 0.3743) déductible des cotisations

Cas 2 : salarié à temps complet, dans une entreprise (≥ 50 salariés) avec du temps de pause rémunéré

Mois de janvier : (durée hebdo 35 h)

Le salarié perçoit :

Un salaire de base (151.67 h dont 5 heures de pauses assimilées à du travail effectif) : 1 880

Prime d'ancienneté 50

Rémunération brute : 1 930 €

Pas de majoration du SMIC : temps de pause assimilé à du travail effectif

$$C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times (151.67 \times 12.02) - 1)]^{1.75})$$

$$1\ 930$$

$$C = 0.3483$$

Réduction générale : 672.22 € (= 1 930 x 0.3483) déductible des cotisations.

Mois de janvier : (durée hebdo 35 h)

Le salarié perçoit :

Un salaire de base (151.67 h) : 1 880

Indemnité Pause (non assimilée à du travail effectif : 5 h rémunérée à 70% du taux horaire) 44

Rémunération brute : 1 924 €

Majoration SMIC : temps de pause non assimilé à du travail effectif

$$C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times (151.67 \times 12.02) - 1)]^{1.75})$$

$$1\ 924$$

$$C = 0.3510$$

Réduction générale : 675.32 € (= 1 924 x 0.3510) déductible des cotisations

Cas 3 : salarié à temps complet dans une entreprise appliquant des taux de cotisations particuliers ou en évolutions

Mois de janvier :

Entreprise bénéficiant :

- du dispositif de neutralisation du franchissement du seuil pour la contribution FNAL ;

- d'un taux patronal de retraite complémentaire correspondant au minimum obligatoire avec une répartition 50/50.

Le salarié (temps complet 35 h hebdomadaires) perçoit :

Salaire de base : 2 100 €

Ajustement de Tdelta

Taux FNAL applicable : 0.10% pendant la période de neutralisation de franchissement du seuil des 50 salariés.

Taux retraite complémentaire (après taux d'appel) : 7.87%

Part employeur (maxi) : 7.87% x 60% = 4.72

Part employeur dans l'entreprise : 7.87% x 50% = 3.94%

Tdelta est corrigé comme suit : 0.3781 - 0.0472 + 0.0394 = 0.3703

$$C = 0.02 + (0.3703 \times [0.50 \times (3 \times (151.67 \times 12.02) - 1)]^{1.75})$$

$$2\ 100$$

$$C = 0.2718$$

Réduction générale : 570.78 € (= 2 100 x 0.2718) déductible des cotisations

Mois de janvier : (entreprise < 50 salariés)

Entreprise bénéficiant d'un taux patronal de retraite complémentaire (après taux d'appel) de 10% avec une répartition 60 employeur/40 salarié.

Le salarié (temps complet 35 h hebdomadaires) perçoit :

Salaire de base : 2 470 €

Ajustement de Tdelta

Taux retraite complémentaire (après taux d'appel) : 10%

Part employeur (maxi) : 7.87% x 60% = 4.72

Part employeur dans l'entreprise : 10% x 60% = 6% limité à 4.72%

Tdelta : 0.3781 (pas de réajustement nécessaire de Tdelta)

$$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.50 \times (3 \times (151.67 \times 12.02) - 1)]^{1.75})$$

$$2\ 470$$

$$C = 0.1779$$

Réduction générale : 439.41 € (= 2 470 x 0.1779) déductible des cotisations.

Cas 4 : un salarié en CDD à temps complet, dans une entreprise (< 50 salariés)

Mois de janvier : (CDD remplacement d'une personne absente, 35 h/semaine prenant fin le 31 janvier). Le salarié perçoit : Salaire de base (151.67 h) : 2 000 Indemnité de fin de contrat 200 Indemnité compensatrice de congés payés <u>220</u> Rémunération brute 2 420 €	<u>La rémunération intègre les indemnités de fin de contrat</u> $C = \frac{0.3194 \times [1.6 \times (\underline{151.67 \times 11.65}) - 1]}{2\,420}$ $C = 0.02 + \frac{(0.3781 \times [0.50 \times (3 \times (\underline{151.67 \times 12.02}) - 1))^{1.75}}{2\,420}$ C = 0.1884 Réduction générale : 455.93 € (= 2 420 x 0.1884) déductible des cotisations.
---	--

Cas 5 : salarié mineur (< 50 salariés).

<u>Mois de janvier</u> : (CDD 35 h/semaine) Le salarié de 17 ans (et moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la même branche professionnelle). Salaire de base (151.67 X 12.02 X 80%) : 1 458.46 €	<u>Rémunération : inférieure au SMIC mensuel</u> $C = 0.02 + (0.3781 \times [0.50 \times (3 \times (\underline{151.67 \times 12.02}) - 1)]^{1.75})$ 1 458.46 $C = 0.6801$ plafonné à 0.3981 (pour ne pas dépasser le montant des cotisations patronales bénéficiant de la réduction). Réduction générale : 580.61 € (= 1 458.46 x 0.3981) déductible des cotisations
---	--

Cas 6 : salarié en contrat de professionnalisation dans une entreprise (< 50 salariés).

<u>Mois de janvier</u> : (CDD 35 h/semaine) Le salarié perçoit une rémunération correspondant à 65% du SMIC (salarié âgé de 18 ans avec une qualification supérieure au bac) : Salaire de base (151.67 X 12.02 X 65%) : 1 185 €	<u>Rémunération : inférieure au SMIC mensuel</u> $C = 0.02 + (0.3781 \times [0.50 \times (3 \times \underline{151.67 \times 12.02}) - 1])^{1.75}$ 1 185 C = 1.0855 plafonné à 0.3981 (pour ne pas dépasser le montant des cotisations patronales bénéficiant de la réduction). Réduction générale : 471.75 € (= 1185 x 0.3981) déductible des cotisations.
--	--

Cas 7 : salarié en apprentissage dans une entreprise (< 50 salariés).

Mois de janvier : (35 h/semaine) L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à 61% du SMIC (salarié âgé de 21 en 2^e année d'apprentissage) : Salaire de base (151.67 X 12.02 X 61%) : 1 112.07 €	Rémunération : inférieure au SMIC mensuel $C = 0.02 + (0.3781 \times [0.50 \times (3 \times (\frac{151.67 \times 12.02}{1}) - 1)]^{1.75})$ 1 112.07 C = 1.2465 plafonné à 0.3981 (pour ne pas dépasser le montant des cotisations patronales bénéficiant de la réduction). Réduction générale : 442.72 € (= 1 112.07 x 0.3981) déductible des cotisations.
Mois de janvier : (39 h/semaine) L'apprenti perçoit la rémunération légale correspondant à 78% du SMIC (salarié âgé de 21 ans en 3^e année d'apprentissage) : Salaire de base (151.67 X 12.02 X 78%) : 1 422.00 HS structurelles (17.33 x 12.02 x 78% x 1.25) : <u>203.10</u> Rémunération brute : 1 625.10 €	Rémunération : heures supplémentaires structurelles $C = 0.02 + (0.3781 \times [0.50 \times (3 \times ((\frac{151.67 + 17.33}{1}) \times 12.02) - 1)]^{1.75})$ 1 625.10 C = 0.6801 plafonné à 0.3981 Réduction générale : 646.95 € (= 1 625.10 x 0.3981) déductible des cotisations
Mois de janvier : (35 h/semaine) L'apprenti perçoit une rémunération conventionnelle correspondant à 80% du SMIC. L'employeur adhère à une caisse de congés payés. Le salarié a réalisé 10 heures supplémentaires au cours du mois. Le salarié perçoit : Salaire de base (151.67 X 12.02 X 80%) : 1 458.46 Heures suppl. (10 x 12.02 x 80% x 1.25) : <u>120.20</u> Rémunération brute : 1 578.66 €	Rémunération : heures supplémentaires + caisse de congés payés $C = 0.02 + (0.3781 \times [0.50 \times (3 \times ((\frac{151.67 + 17.33}{1}) \times 12.02) - 1)]^{1.75}) \times 100/90$ 1 625.10 C = 0.7293 plafonné à 0.4423 (= 0.3981 x (100/90)). Réduction générale : 698.24 € (= 1 578.66 x 0.4423) déductible des cotisations.

Cas 8 : un journaliste dans une entreprise (< 50 salariés).

Mois de janvier : (un journaliste bénéficie d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (DFS))

Le salarié perçoit :
 Salaire de base (151.67 h) : 2 500
 Remboursement de frais (à réintégrer) : 100
 Abattement 30% (2500 + 100) x 30% : - 780
Rémunération brute après abattement : 1 820 €

Rémunération avec DFS + ajustement Tdelta

Tdelta applicable aux journalistes : $0.3653 - 0.02 = 0.3453$

Rémunération avec application DFS :

Rémunération à prendre en compte : rémunération après DFS soit 1820 €
 $C = 0.02 + (0.3453 \times [0.50 \times (3 \times \frac{151.67 \times 12.02}{1} - 1)]^{1.75})$
 1 820

$C = 0.3668$ limité à 0.3653

Réduction générale : 664.85 € (= 1820 x 0.3653) déductible des cotisations.

La réduction avec DFS ne doit pas dépasser 130% de la réduction sans DFS

Rémunération Hors application DFS : 2500 €

$C = 0.02 + (0.3453 \times [0.50 \times (3 \times \frac{151.67 \times 12.02}{1} - 1)]^{1.75})$
 2 500

Réduction générale : 396.75 € (= 2500 x 0.1587)

La Réduction avec DFS ne peut dépasser : 515.77 € (396.75 x 130%)

Cas 9 : salarié à temps complet embauché en cours de mois (< 50 salariés).

Mois de janvier : (durée collective 35 h à raison de 7h/j)

Le salarié a été embauché le 20 janvier. Le mois de janvier compte au total 23 jours (travaillés + fériés) dont 10 jours travaillés pour le salarié.

Le salarié perçoit :
 Salaire de base (151.67 h) : 2300.00
 Prime de production (affectée/absence) : 50.00
 Absence entrée ((2350/23j) x 13j d'absences) : - 1328.26
Rémunération brute : 1021.74 €

Proratisation : embauche en cours de mois

Rémunération avec absence: 1021.74

Rémunération sans absence : 2300 + 50 = 2350

Primes non affectées par l'absence : 0

Proratisation SMIC : $(151.67 \times 12.02) \times (1021.74/2350) = 792.64$ €

$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.50 \times (3 \times \frac{792.64}{1} - 1)]^{1.75})$
 1 021.74

$C = 0.2045$

Réduction générale : 208.95 € (= 1 021.74 x 0.2045)

Mois de janvier : (durée collective 35 h à raison de 7 h/j)

Le salarié a été embauché le 13 janvier. Le mois de janvier compte au total 23 jours (travaillés + fériés) dont 15 jours travaillés pour le salarié. Deux heures supplémentaires ont été réalisées au cours du mois.

Le salarié perçoit :
 Salaire de base (151.67 h) : 2 000.00
 Heures supplémentaires : 32.97
 (2 x (2000/151.67) x 1.25)
 Absence entrée ((2000/23 j) x 8 j d'absences) : - 695.65
Rémunération brute : 1 337.32 €

Proratisation et majoration : embauche en cours de mois avec heures supplémentaires

Rémunération avec absence: 1337.32

Rémunération sans absence : 2000 + 32.97 = 2032.97

Primes non affectées par l'absence : 32.97

Proratisation SMIC : $(151.67 \times 12.02) \times (1337.32 - 32.97)/(2032.97 - 32.97)$
 = 1 188.96

$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.50 \times (3 \times \frac{1188.96 + (2 \times 12.02)}{1} - 1)]^{1.75})$
 1 021.74

$C = 0.3107$

Réduction générale : 415.51 € (= 1337.32 x 0.3107)

Mois de janvier : (durée collective 37.5 h à raison de 7.5h/j)

Le salarié a été embauché le 27 janvier. Le mois de janvier compte au total 23 jours (travaillés + fériés) dont 5 jours travaillés pour le salarié.

Le salarié perçoit :
 Salaire de base (151.67 h) : 2 000.00
 H. supplémentaires structurelles (10.83 h) : 178.51
 (2000/151.67) x 1.25 x 10.83 h
 Absence entrée ((2178.51/23j) x 18j d'absences) : - 1 704.92
Rémunération brute : 473.08 €

Proratisation et majoration : embauche en cours de mois avec heures supplémentaires structurelles

Rémunération avec absence : 473.08

Rémunération sans absence : 2000 + 178.51 = 2178.51

Primes non affectées par l'absence : 0

Proratisation SMIC : $((151.67 + 10.83) \times 12.02) \times (473.08)/(2178.51) = 424.16$

$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.50 \times (3 \times \frac{424.16}{1} - 1)]^{1.75})$
 473.08

$C = 0.3015$

Réduction générale : 142.63 € (= 473.08 x 0.3015)

Mois de janvier : (durée collective 30 h à raison de 6h/j)

Le salarié a été embauché le 14 janvier. Le mois de janvier compte au total 23 j (travaillés + fériés) dont 14 jours ont été travaillés par le salarié.

Le salarié perçoit :
 Salaire de base (130 h) : 1500.00
 Prime de production (affectée/absence) : 50.00
 Absence entrée ((1550/23 j) x 9 j d'absences)* : - 606.52
Rémunération brute : 943.48 €

Pondération puis proratisation : embauche en cours de mois d'un temps partiel

Pondération du SMIC : $151.67 \times 12.02 \times 30/35 = 1 562.63$

Rémunération avec absence : 943.48

Rémunération sans absence : 1500 + 50 = 1550

Primes non affectées par l'absence : 0

Proratisation SMIC : $(151.67 \times 12.02 \times 30/35) \times (943.48)/(1550) = 951.15$

$C = 0.02 + (0.3781 \times [0.50 \times (3 \times \frac{951.15}{1} - 1)]^{1.75})$
 943.48

$C = 0.4062$ limité à 0.3981

Réduction générale : 375.60 € (= 943.48 x 0.3981) déductible des cotisations

*le calcul de l'absence est réalisé à partir de la méthode des jours ouvrés réels dans le mois.

Cas 10 : salarié à temps complet avec absence (entreprise ≥ 50 salariés)

Mois de janvier : (durée collective 35 h hebdo soit 7 h/j)

Le salarié est absent 5 j pour maladie sans indemnisation (le salarié ne bénéficie pas suffisamment d'ancienneté). Des heures supplémentaires (6 h) ont été réalisées. Le mois de janvier compte en tout 161 h travaillées (avec fériés).

Le salarié perçoit :

Salaire de base (151.67 h) : 2 000
Heures supplémentaires non structurelles (6 h) : 98.90
(2000/151.67) x 6 x 1.25
Absence maladie (5 j soit 35 h) : -434.78
((2000)/161) x 5 j x 7 h
Rémunération brute : 1 664.12 €

Proratisation et majoration du SMIC : avec absence maladie et HS

Rémunération brute avec absence : 1664.12

Rémunération sans absence : 2000 + 98.90 = 2098.90

Prime non affectée par absence : 98.90

Proratisation et majoration du SMIC :

$[(151.67 \times 12.02) \times ((1664.12 - 98.90) / (2098.90 - 98.90))] + (6 \times 12.02) = 1498.88$

$$C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times \frac{1498.88}{1664.12} - 1)]^{1.75})$$

C = 0.3081

Réduction générale : 512.72 € (= 1664.12 x 0.3081).

Mois de janvier : (durée collective 35 h hebdo)

Le salarié est absent 5 j pour maladie (du 6 au 10 janvier) avec un maintien de rémunération à 90% dès le 3^e jour. Des heures supplémentaires (10 h) ont été réalisées. Le mois de janvier compte en tout 23 j travaillés (avec fériés).

Le salarié perçoit :

Salaire de base (151.67 h) : 2 000
Heures supplémentaires non structurelles (10 h) : 164.33
(2000/151.67) x 10 x 1.25
Absence maladie (5 j) :
((2000)/23j) x 5 j - 434.78
Maintien de salaire : 2 j (= 5-3) à 90% : 156.52
((2000/23 j) x 2 j x 90%
IJSS - 65.75
((2000 x 3)/91.25) x 50% x 2 j
Rémunération brute : 1 820.32 €

Proratisation et majoration du SMIC : absence maladie avec maintien partiel et heures supplémentaires

Rémunération brute avec absence : 1820.32

Rémunération sans absence : 2000 + 164.33 = 2164.33

Prime non affectée par absence : 164.33

Proratisation et majoration du SMIC :

$[(151.67 \times 12.02) \times ((1820.32 - 164.33) / (2164.33 - 164.33))] + (10 \times 12.02) = 1 629.70 \text{ €}$

$$C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times \frac{1 629.70}{1 820.32} - 1)]^{1.75})$$

C = 0.3033

Réduction générale : 552.10 € (= 1820.32 x 0.3033).

Mois de janvier : (durée collective 39 h hebdo)

Le salarié est absent 4 j pour congés sans solde au cours du mois de janvier. Le mois de janvier compte en tout 23 j travaillés (avec fériés). Le salarié bénéficie d'une **déduction forfaitaire spécifique (DFS)** de 10%.

Le salarié perçoit :

Salaire de base (151.67 h) : 2 000
Heures supplémentaires structurelles (17.33 h) : 285.65
(2 000/151.67) x 17.33 x 1.25
Heures supplémentaires non structurelles (5 h) : 82.42
(2 000/151.67) x 5 x 1.25
Absence congé sans solde (4 j) : -397.50
((2 000+285.65)/23 j) x 4 j
Rémunération brute : 1970.56
Rémunération après DFS de 10% 1773.50 €

Proratisation et majoration du SMIC : absence en présence d'une DFS

Rémunération brute avec absence : 1970.56 x 90% = 1773.50

Rémunération sans absence : (2000+285.65+82.42) x 90% = 2131.26

Prime non affectée par absence : 82.42 x 90% = 74.18

Proratisation et majoration du SMIC :

$[(151.67+17.33) \times 12.02 \times ((1773.50-74.18) / (2131.26-74.18))] + (5 \times 12.02) = 1 738.19$

Rémunération soumise à cotisations : 1773.50

$$C = (0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times \frac{1 738.19}{1 773.50} - 1)]^{1.75}))$$

C = 0.3824

Réduction générale : 678.19 € (= 1 773.50 x 0.3824). Néanmoins, la réduction avec DFS ne doit pas dépasser 130% de la réduction sans DFS.

Rémunération hors application DFS : 1970.56 €

$[(151.67+17.33) \times 12.02 \times ((1970.56-82.42) / (2368.07-82.42))] + (5 \times 12.02) = 1738.19$

$$C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times \frac{1 738.19}{1 970.56} - 1)]^{1.75})$$

C = 0.2918

Réduction générale : 575.01 € (= 1970.56 x 0.2918)

La Réduction avec DFS ne peut dépasser : 747.51 € (575.01 x 130%)

Cas 11 : salarié à temps complet (35 h hebdo) en situation d'activité partielle (entreprise ≥ 50 salariés)

Mois de janvier : le salarié est en activité partielle 4 j (du 7 au 10 janvier). Le mois de janvier compte en tout 23 jours travaillés (avec fériés).

Le salarié perçoit :

Salaire de base (151.67 h) : 1 895.88
Retenue activité partielle (28 h) : - 329.71
(1895.88/23) x 4 j
Indemnité activité partielle* :
[(1895.88/151.67) x 28 h] x 60% 210.00
Rémunération brute : 1 776.17 €

Proratisation du SMIC : activité partielle

Rémunération avec absence : 1 895.88 - 329.71 = 1566.17*

Rémunération sans absence : 1 895.88

Rémunération du mois soumise à cotisations : 1 895.88 - 329.71 = 1 566.17
(l'indemnisation de l'activité partielle n'est pas soumise aux cotisations de Sécurité sociale).

$$C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times \frac{1566.17 \times 12.02}{1895.88} - 1)]^{1.75})$$

C = 0.3644

Réduction générale : 570.71 € (= 1566.17 x 0.3644).

* l'indemnité activité partielle n'est pas soumise aux cotisations de Sécurité sociale.

* cf. Titre 5 - Chap.4 - Activité partielle.

Cas 12 : salarié sous convention de forfait, dans une entreprise (≥ 50 salariés)	
Mois de janvier : (convention individuelle de forfait en heures : 1590 h) Le salarié perçoit : Forfait heures (1590 h) : 2 300 €	Pondération SMIC : forfait heure $C = 0.02 + \frac{(0.3821 \times [0.50 \times (3 \times \frac{(151.67 \times 12.02) \times (1590/1607)}{2} - 1)])^{1.75}}{2\ 300}$ C = 0.2128 Réduction générale : 489.44 € (= 2 300 x 0.2128) déductible des cotisations
Mois de janvier : (convention individuelle de forfait en heures : 1620 h) Le salarié perçoit : Forfait heures (1620 h) : 2 320 €	Majoration SMIC : forfait heure Nombre d'heures au-delà du forfait : 1620-1607 = 13 h $C = 0.02 + \frac{(0.3821 \times [0.50 \times (3 \times \frac{(151.67 \times 12.02) \times (1607/1607)}{2} + \frac{(13 \times 12.02)}{2} - 1)])^{1.75}}{2\ 320}$ C = 0.2672 Réduction générale : 619.90 € (= 2320 x 0.2672) déductible des cotisations <i>* la pondération se limite à la durée légale. Au-delà, les heures sont intégrées au SMIC comme des heures supplémentaires.</i>
Mois de janvier : (convention individuelle en jours : 214 j) Le salarié perçoit : Forfait jours (214 j) : 2 350 €	Pondération SMIC : forfait jour $C = 0.02 + \frac{(0.3821 \times [0.50 \times (3 \times \frac{(151.67 \times 12.02) \times (214/218)}{2} - 1)])^{1.75}}{2\ 350}$ C = 0.1961 Réduction générale : 460.84 € (= 2 350 x 0.1961).
Cas 13 : salarié dans une entreprise (< 50 salariés) appliquant une durée collective différente de la durée légale	
Mois de janvier : (durée collective 34 h hebdo) Le salarié perçoit : Salaire de base (147.33 h) : 2 000 €	Pondération du SMIC : durée collective 34 h $C = 0.02 + \frac{(0.3781 \times [0.50 \times (3 \times \frac{(151.67 \times 12.02) \times (34/35)}{2} - 1)])^{1.75}}{2\ 000}$ C = 0.2918 Réduction générale : 583.60 € (= 2 000 x 0.2918) déductible des cotisations <i>* le rapport mensuel 147.33/151.67 donne le même résultat.</i>
Mois de janvier : (durée collective 34 h hebdo) Le salarié réalise la première semaine 3 heures au-delà de la durée collective majorée à 25% Le salarié perçoit : Salaire de base (147.33 h) : 2 000 Heures majorée 25% (3 h) : <u>50.91</u> Rémunération brute : 2 050.91 €	Pondération du SMIC : durée collective 34 h + heures supplémentaires Heure entre durée collective et 35 h : 1 h non intégrée au numérateur (légalement cette heure n'est ni supplémentaire, ni complémentaire). Heures au-delà de 35 h : 2 h intégrées au numérateur $C = \frac{0.3194 \times [1.6 \times \frac{(151.67 \times 11.65) \times (34/35)}{0.6} + \frac{(2 \times 11.65)}{2050.91} - 1]}{2050.91}$ $C = 0.02 + \frac{(0.3781 \times [0.50 \times (3 \times \frac{(151.67 \times 12.02) \times (34/35) + (2 \times 12.02)}{2} - 1)])^{1.75}}{2\ 050.91}$ C = 0.2831 Réduction générale : 580.61 € (= 2050.91 x 0.2831) <i>* le rapport mensuel 147.33/151.67 donne le même résultat</i>
Mois de janvier : (durée collective 34 h hebdo) Le salarié est absent sans rémunération 5 jours ouvrés (soit 34 h). Le salarié perçoit : Salaire de base (147.33 h) : 2 000 Absence non rémunérée (34 h) : <u>- 461</u> (2000/147.33) x 34* Rémunération brute : 1 539 €	Pondération puis proratisation du SMIC : durée 34 h + absence Pondération du SMIC : (151.67 h x 12.02) x 34/35 = 1 770.99 Proratisation du SMIC : 1 770.99 x (1 539/2 000) = 1 362.77 $C = 0.02 + \frac{(0.3781 \times [0.50 \times (3 \times \frac{(1362.77)}{1\ 539} - 1)])^{1.75}}{1\ 539}$ C = 0.2918 Réduction générale : 449.08 € (= 1 539 x 0.2918) déductible des cotisations.
Mois de janvier : (durée collective 34 h hebdo) Le salarié est absent sans rémunération 5 jours ouvrés (soit 34 h). Le salarié perçoit : Salaire de base (147.33 h) : 2 000 Prime ancienneté (prime affectée /absence) : 150 Absence non rémunérée (34 h) : <u>- 496</u> ((2 150/147.33) x 34* Primes de bilan (non affectée/ absence) : <u>200</u> Rémunération brute : 1 854 €	Pondération puis proratisation du SMIC : durée 34 h + absence + prime Rémunération sans absence : 2 000 + 150 + 200 = 2 350 Pondération du SMIC : (151.67 h x 12.02) x 34/35 = 1 770.99 Proratisation du SMIC : 1 770.99 x ((1 854 - 200) / (2 350 - 200)) = 1 362.42 $C = 0.02 + \frac{(0.3781 \times [0.50 \times (3 \times \frac{(1\ 362.42)}{1\ 854} - 1)])^{1.75}}{1\ 854}$ C = 0.1757 Réduction générale : 325.75 € (= 1 854 x 0.1757) déductible des cotisations.
Mois de janvier : (durée collective 34 h hebdo) Le salarié travail à temps partiel soit 26 h hebdomadaires Le salarié perçoit : Salaire de base (112.67 h) : 1 352.04	Pondération SMIC : durée collective < durée légale et temps partiel $C = 0.02 + \frac{(0.3781 \times [0.50 \times (3 \times \frac{(151.67 \times 12.02) \times (26/35)}{2} - 1)])^{1.75}}{2\ 000}$ C = 0.3997 limité à 0.3981 Réduction générale : 538.25 € (= 1 352.04 x 0.3981) déductible des cotisations.
*par simplification, utilisation de la méthode des heures moyennes au lieu des heures réelles préconisées.	

Cas 14 : salarié à temps partiel (entreprise ≥ 50 salariés)

Mois de janvier : (durée collective 30 h hebdo)

Le salarié perçoit :

Salaire de base (130 h) : 1560
Prime d'ancienneté : 100
Rémunération brute : 1 660 €

Pondération du SMIC : temps partiel 30 h

$$C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times \frac{151.67 \times 12.02}{30/35}) - 1])^{1.75}$$

$$1\ 660$$

$$C = 0.3452$$

Réduction générale : 573.03 € (= 1 660 x 0.3452).

* le rapport mensuel 130/151.67 donne le même résultat.

Mois de janvier : (durée collective 30 h hebdo)

Le salarié réalise 2 heures complémentaires dans le mois

Le salarié perçoit :

Salaire de base (130 h) : 1 660
Heures complémentaires 10% (2 h) : 28.09
Rémunération brute : 1 688.09 €

Pondération et majoration du SMIC : temps partiel 30 h et Heures complémentaires

$$C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times (\frac{151.67 \times 12.02}{30/35}) + (2 \times 12.02)) - 1])^{1.75}$$

$$1\ 688.09$$

$$C = 0.3439$$

Réduction générale : 580.53 € (= 1 688.09 x 0.3439).

* le rapport mensuel 130/151.67 donne le même résultat.

Note : seule les heures légalement effectuées (dans les limites autorisées) peuvent être prises en compte dans le calcul.

Mois de janvier : (durée collective 30 h)

Le salarié est absent 5 jours (30 h) sans justification.
Des heures complémentaires (4 h majorée à 10%) ont été légalement réalisées.

Le salarié perçoit :

Salaire de base (130 h) : 1 800.00
Absence maladie (1800/130) x 30 h) * : - 415.38
Heures complémentaires: ((1800/130) x 4x1.1) : + 60.92
Rémunération brute : 1 445.54 €

Pondération, proratisation et majoration : temps partiel avec absence et heures complémentaires.

Pondération du SMIC : 151.67 x 12.02 x 30/35 = 1 562.63

Rémunération avec absence: 1445.54

Rémunération sans absence : 1800 + 60.92 = 1860.92

Primes non affectées par l'absence : 60.92 (les heures complémentaires ne sont pas affectées par l'absence).

Proratisation SMIC : 1562.63 x [(1445.54-60.92)/(1860.92-60.92)] = 1 202.03

$$C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times (\frac{1\ 202.03}{30/35}) + (4 \times 12.02)) - 1])^{1.75}$$

$$1\ 445.54$$

$$C = 0.2770 \quad \text{Réduction générale : } 400.41 \text{ € (= } 1\ 445.54 \times 0.2770\text{)}.$$

Mois de janvier : (durée collective 33 h)

Le salarié est malade 5 jours (soit 33 h) sans maintien de salaire (ancienneté insuffisante du salarié).

Le salarié perçoit :

Salaire de base (143 h) : 1 716
Absence maladie (1716/143) x 33 h) : - 396
Prime exceptionnelle (non affectée par l'absence) : 50
Rémunération brute : 1 370 €

Pondération et proratisation : temps partiel avec absence

Pondération du SMIC : 151.67 x 12.02 x 33/35 = 1 718.90

Rémunération avec absence: 1 370

Rémunération sans absence : 1 716 + 50 = 1766

Primes non affectées par l'absence : 50

$$C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times (\frac{1\ 718.90}{33/35}) + ((1370-50)/(1766-50)) - 1])^{1.75}$$

$$1\ 370$$

$$C = 0.3678 \quad \text{Réduction générale : } 503.89 \text{ € (= } 1\ 370 \times 0.3678\text{)}.$$

Mois de janvier : (durée collective 32 h)

Le salarié est malade 5 jours (soit 32 h) avec maintien de salaire à 90% dès le premier jour.

Le salarié perçoit :

Salaire de base (138.67 h) : 1800.00
Absence maladie : - 452.15
((1800+100)/138.67 h) x 33 h)
Maintien de salaire 90% :** 406.94
((1800+100)/138.67 h) x 33 h) x 90%
IJSS sur la période d'absence : - 62.47
(1900x3)/91.25) x 50% = 31.23
31.23 x (5 jours - 3 jours de carence)) = 62.47
Prime d'ancienneté (affectée par l'absence) : 100.00
Prime exceptionnelle (non affectée par l'absence) : 50.00
Rémunération brute : 1842.32 €

Pondération et proratisation : temps partiel avec absence maladie avec maintien partiel de la rémunération

Pondération du SMIC : 151.67 x 12.02 x 32/35 = 1 666.81

Rémunération avec absence : 1 842.32

Rémunération sans absence : 1800+100+50=1950

Primes non affectées par l'absence : 50

$$C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times (\frac{1\ 666.81}{32/35}) + ((1842.32-50)/(1950-50)) - 1])^{1.75}$$

$$1842.32$$

$$C = 0.2675$$

Réduction générale : 492.82 € (= 1 842.32 x 0.2675).

Mois de janvier : (durée collective 28 h hebdo porté par avenant à 33 heures à compter du 15 janvier)

Le salarié réalise 2 heures complémentaires dans le mois

Le salarié perçoit :

Salaire de base
11j x 5.8 h x 13 €/h (base 28 h) : 829.40
12 j x 6.6 h x 13 €/h (base 33 h) : 1029.60
Rémunération brute 1859.00€

Pondération et proratisation : temps partiel modifié en cours de mois

Période du 01 au 15 janvier :

Pondération du SMIC: 151.67 x 12.02 x 28/35 = 1 458.46

Rémunération perçue : 829.40 €

Rémunération perçue en absence de l'avenant :

28 x 52/12 x 13 €/h = 1577.33 €

$$C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times (\frac{1\ 458.46 \times (829.40/1577.33)}{28/35}) - 1])^{1.75}$$

$$829.40$$

$$C = 0.3297 \quad \text{Réduction générale : } 273.45 \text{ € (= } 829.40 \times 0.3297\text{)}.$$

Période du 16 au 31 janvier :

Pondération du SMIC : 151.67 x 12.02 x 33/35 = 1718.90

Rémunération perçue : 1029.60

Rémunération perçue en absence de l'avenant : 33 x 52/12 x 13 €/h = 1859 €

$$C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times (\frac{1718.90 \times (1029.60/1859)}{33/35}) - 1])^{1.75}$$

$$1029.60$$

$$C = 0.3297 \quad \text{Réduction générale : } 339.46 \text{ € (= } 1029.60 \times 0.3297\text{)}.$$

Réduction générale du mois : 273.45 + 339.46 = 612.91 €

*par simplification, utilisation de la méthode des heures moyennes au lieu des heures réelles préconisées ;

** cf. Tome 5 –Chap.1- Maladie.

Cas 15 : salarié dans une entreprise de transport routier de marchandises (entreprise < 50 salariés)	
Conducteur routier longue distance	
Mois de janvier : soit des conducteurs dont la durée de temps de service est fixée à 43 h par semaine. Le salarié perçoit : Salaire de base (151.67 h) : 1 900.00 Heures d'équivalences : $(43 - 35) \times 52/12 = 34.67$ h $(1900/151.67) \times 34.67 \times 1.25 =$ 542.90 Rémunération brute : 2 342.79 €	Formule spécifique : $C = 0.02 + (0.3781 \times [0.50 \times (3 \times 45/35 \times (151.67 \times 12.02) - 1)]^{1.75})$ 2 342.79 C = 0.3986 limité à 0.3981 Réduction générale : 932.66 € (= 2342.79 x 0.3981).
Mois de janvier : soit des conducteurs dont la durée de temps de service est fixée à 43 h par semaine. Le salarié a effectué 6 h supplémentaires majorées à 50%. Le salarié perçoit : Salaire de base (151.67 h) : 1900.00 Heures d'équivalences : $(43 - 35) \times 52/12 = 34.67$ h $(1900/151.67) \times 34.67 \times 1.25 =$ 542.90 Heures supplémentaires (6 h) $(1900/151.67) \times 6 \times 1.5 =$ 112.74 Rémunération brute : 2555.64 €	Formule spécifique : avec heures supplémentaires $C = 0.02 + (0.3781 \times [0.50 \times (3 \times 45/35 \times ((151.67 \times 12.02) + (6 \times 12.02)) - 1)]^{1.75})$ 2 555.64 C = 0.3490 Réduction générale : 891.92 € (= 2 555.64 x 0.3490). * application de la circulaire : en présence d'heures supplémentaires le rapport s'applique au SMIC et non au rapport SMIC/Rémunération.
Mois de janvier : soit des conducteurs dont la durée de temps de service est fixée à 43 h par semaine. Le salarié a effectué 7 h supplémentaires majorées à 50%. Absence sans solde 4 j. Le salarié perçoit : Salaire de base (151.67 h) : 1900.00 Heures d'équivalences : $(43 - 35) \times 52/12 = 34.67$ h $(1900/151.67) \times 34.67 \times 1.25 =$ 542.90 Heures supplémentaires (7 h) $(1900/151.67) \times 7 \times 1.5 =$ 131.54 Absence $((1900 + 542.90)/23 \text{ j}) \times 4 \text{ j} =$ 424.85 Rémunération brute : 2 149.59 €	Formule spécifique : avec absence et heures supplémentaires Rémunération avec absence : 2149.59 Rémunération sans absence : 1900 + 542.90 + 131.54 = 2574.44 Primes non affectées par l'absence : 131.54 SMIC : Avec variable « a » : $45/35 \times (151.67 \times 12.02) = 2 343.95$ Proratisation absence : $2343.95 \times (2149.59 - 131.54) / (2574.44 - 131.54) = 1936.31$ Majoration pour HS : $1936.31 + (7 \times 12.02) = 2020.45$ $C = 0.02 + (0.3781 \times [0.50 \times (3 \times (2 020.45) - 1)]^{1.75})$ 2 149.59 C = 0.3405 Réduction générale : 731.94 € (= 2 149.59 x 0.3405).
Conducteur routier courte distance	
Mois de janvier : soit des conducteurs dont la durée de temps de service est fixée à 39 h par semaine. Le salarié perçoit : Salaire de base (151.67 h) : 2050.00 Heures d'équivalences (17.33 h) : $(2050/151.67) \times 17.33 \times 1.25 =$ 292.79 Rémunération brute : 2 342.79 €	Formule spécifique : $C = 0.02 + (0.3781 \times [0.50 \times (3 \times 40/35 \times (151.67 \times 12.02) - 1)]^{1.75})$ 2 342.79 C = 0.2952 Réduction générale : 691.59 € (= 2342.79 x 0.2952).
Le salarié ci-dessus est affilié à la caisse de congés payés.	Formule spécifique : avec régime caisse de congés payés $C = 0.02 + (0.3781 \times [0.50 \times (3 \times 40/35 \times (151.67 \times 12.02) - 1)]^{1.75}) \times 100/90$ 2 342.79 C = 0.3280 Réduction générale : 768.44 € (= 2342.79 x 0.3280).

Cas 16 : un salarié embauché le 1^{er} août à temps complet (35 h hebdo), dans une entreprise (≥ 50 salariés) *

Application de la régularisation annuelle

Mois d'août : Le salarié perçoit : Un salaire de base (151.67 h) : 1 710 Une prime de bilan : 150 Rémunération brute : 1 860 €	Rémunération : avec primes $C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times \frac{151.67 \times 12.02}{100} - 1)]^{1.75})$ $C = 0.3824$ Réduction générale d'août : 711.26 € (= 1 860 x 0.3824).
Mois de Septembre : le salarié perçoit. Un salaire de base (151.67 h) : 1 800 Une prime exceptionnelle : 900 Rémunération brute : 2 700 €	Rappel de réduction $C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times \frac{151.67 \times 12.02}{100} - 1)]^{1.75})$ $C = 0.1387$ Réduction générale de septembre : 374.49 € (= 2 700 x 0.1387).
Mois d'octobre : Un salaire de base (151.67 h) : 1 800 Heures supplémentaire (10 h) : 149 (majorée 25%) Une prime de bilan : 2 200 Rémunération brute : 4 149 €	Absence de réduction $C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times (\frac{151.67 \times 12.02}{100} + (10 \times 12.02)) - 1)]^{1.75})$ $C = 0.0434$ Réduction générale d'octobre : 180.07 € (= 4 149 x 0.0434).
Mois de novembre : modification du contrat avec intégration de 2 h supplémentaires hebdomadaires. Un salaire de base (151.67 h) : 1 800 H. suppl. structurelles (8.67 h) : 129 Rémunération brute : 1 929 €	Majoration SMIC : Heures supplémentaires structurelles $C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times (\frac{151.67 \times 12.02}{100} + (8.67 \times 12.02)) - 1)]^{1.75})$ $C = 0.4012$ Réduction générale de novembre : 773.91 € (= 1 929 x 0.4012)
Mois décembre : Le salarié perçoit : un salaire de base (151.67 h) : 1 800 H. suppl. structurelles (8.67 h) : 129 Absence 10 j x7 h : 831 Rémunération brute : 1 098 €	Proratisation SMIC : absence non rémunérée Salaire avec absence : 1 098 Salaire sans absence : 1 929 Rémunération cumulée : 1 860 + 2 700 + 4 149 + 1 929 + 1 098 = 11 736 SMIC proratisé en décembre: ((151.67 + 8.67**) x 12.02) x 1098/1929 = 1097.02 $C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times (\frac{1097.02 + (151.67 \times 12.02 \times 3) + (160.33 \times 12.02) + (10 \times 12.02))}{11736} - 1)]^{1.75})$ $C = 0.1767$ Réduction générale cumulée (depuis août) : 2073.90 € (= 11 736 x 0.1767). Régul. réduction : 2073.90 – 773.91- 180.07-374.49-711.26 = 34.17€ à déduire

Application de la régularisation progressive

Mois d'août : le salarié perçoit. Un salaire de base : 1 710 Une prime de bilan : 150 Rémunération brute : 1 860 €	Rémunération : avec primes $C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times \frac{151.67 \times 12.02}{100} - 1)]^{1.75})$ $C = 0.3824$ Réduction générale d'août : 711.26 € (= 1 860 x 0.3824).
Mois de septembre : Le salarié perçoit : Un salaire de base : 1 800 Une prime exceptionnelle : 900 Rémunération brute : 2 700 €	Rappel de réduction Rémunération cumulée : 1860 + 2 700 = 4 560 $C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times \frac{151.67 \times 12.02 \times 2}{100} - 1)]^{1.75})$ $C = 0.2244$ Réduction générale cumulée (depuis août) : 1023.26 € (= 4560 x 0.2244). Réduction générale de septembre : 1023.26 – 711.26 € = 312 €
Mois d'octobre : Le salarié perçoit : Un salaire de base : 1 800 Heures supplémentaire (10 h) : 149 (majorée 25%) Une prime de bilan : 2 200 Rémunération brute : 4 149 €	Absence de réduction Rémunération cumulée : 1 860 + 2 700 + 4 149 = 8 709 $C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times (\frac{151.67 \times 12.02 \times 3}{100} + (10 \times 12.02)) - 1)]^{1.75})$ $C = 0.1192$ Réduction générale cumulée (depuis août) : 1038.11 € (= 8 709 x 0.1192). Réduction générale d'octobre : 1038.11-312-711.26 = 14.85 €
Mois de Novembre : (modification du contrat avec intégration de 2h supplémentaires hebdomadaires). Le salarié perçoit : Un salaire de base : 1 800 H. suppl. structurelles (8.67 h) : 129 Rémunération brute : 1 929 €	Majoration SMIC : Heures supplémentaires structurelles Rémunération cumulée : 1 860 + 2 700 + 4 149 + 1 929 = 10 638 $C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times (\frac{151.67 \times 12.02 \times 3}{100} + (160.33 \times 12.02) + (10 \times 12.02)) - 1)]^{1.75})$ $C = 0.1585$ Réduction générale cumulée (depuis août) : 1686.12 € (= 10 638 x 0.1585). Réduction générale de novembre: 1686.12 – 14.85-312-711.26 = 648.01 €
Mois de décembre : Le salarié perçoit : Un salaire de base : 1 800 H. suppl. structurelles (8.67 h) : 129 Absence 10 j x7 h : 831 Rémunération brute : 1 098 €	Proratisation SMIC : absence non rémunérée Salaire avec absence : 1 098 Salaire sans absence : 1 929 Rémunération cumulée : 1 860 + 2 700 + 4 149 + 1 929 + 1 098 = 11 736 SMIC proratisé en décembre: ((151.67 + 8.67**)x 12.02) x 1098/1929 = 1097.02 $C = 0.02 + (0.3821 \times [0.50 \times (3 \times (\frac{1097.02 + (151.67 \times 12.02 \times 3) + (160.33 \times 12.02) + (10 \times 12.02))}{11736} - 1)]^{1.75})$ $C = 0.1767$ Réduction générale cumulée (depuis août) : 2073.75 € (= 11 736 x 0.1767). Réduction générale de décembre: 2073.75 – 1686.12 = 387.63 € déductible.

**si les 8.67 h supplémentaires n'avaient pas été structurelles, elles ne seraient pas rentrées dans la proratisation mais rajoutées après la proratisation. Le SMIC serait : [(151.67 x 11.65) x 1098/1929] + (8.67 x 11.65) = 1 106.77 €.

Q2

Le savez-vous ?

La Réduction générale dégressive unique (RGDU)	Vrai	Faux
La RGDU vise à annuler, totalement ou partiellement, les cotisations patronales (Tmax) bénéficiant de la réduction générale.	x	
Conditions d'application de la réduction		
La RGDU des cotisations patronales est applicable aux rémunérations brutes annuelles inférieures ou égales à 2.5 SMIC.		x
Réponse : la RGDU est applicable aux rémunérations brutes annuelles inférieures à 3 SMIC.		
Les employeurs bénéficiant de la réduction sont obligatoirement assujettis au régime de l'Unédic.		x
Réponse : les dispositifs est ouvert à tous les employeurs du secteur privé, à l'exception des particuliers employeurs.		
La gratification des stagiaires bénéficie de la RGDU.		x
Réponse : le salarié doit être titulaire d'un contrat de travail pour lequel l'employeur est soumis à l'obligation d'assurance chômage, ce n'est pas le cas des stagiaires.		
Il est possible pour l'employeur de renoncer à une exonération totale ou partielle de cotisations patronales pour pouvoir bénéficier de la réduction générale.	x	
Réponse : exemple pour les taux réduits de cotisations des pigistes. L'option de renonciation (depuis le 1 ^{er} avril 2021) n'est plus irrévocable. Ainsi pour un même contrat il est possible de changer de régime d'exonération en cours d'année ; chacune des périodes doit être gérée comme s'il s'agissait de contrats différents.		
Calcul de la RGDU (rémunération)		
La rémunération annuelle à retenir correspond au revenu d'activité de l'année civile soumis aux cotisations de Sécurité sociale.	x	
Réponse : sont donc inclus les sommes versées en contrepartie d'un travail (salaires, heures supplémentaires, complémentaires (...)) mais aussi temps de pause, habillage (...) ainsi que les indemnités en cas de départ du salarié (indemnités compensatrices de congés payés, de préavis ...).		
Calcul de la RGDU (taux de cotisations)		
La valeur « Tmax » correspond à la somme des taux bénéficiant de la réduction générale.	x	
La valeur « Tmin » permet d'assurer un niveau minimum d'exonération de 2% pour toutes les rémunérations couvertes par la réduction.	x	
La valeur « Tmin » plus la valeur « Tdelta » s'additionnent pour donner la valeur « Tmax ».	x	
Dans les cas où les cotisations de Sécurité sociale sont calculées sur une assiette forfaitaire et les cotisations de retraite complémentaire sur une assiette réelle, l'employeur peut bénéficier de la RGDU au seul titre des cotisations de retraite complémentaire dues sur la rémunération totale du salarié.		x
Réponse : la réduction générale est « indivisible » pour un même salarié. La réduction générale doit s'appliquer aussi bien pour ses cotisations de Sécurité sociale que pour ses cotisations de retraite complémentaire.		
La valeur est à ajuster si les taux de cotisations appliqués par l'entreprise sont inférieurs aux taux maxima pris en compte.	x	
Calcul de la RGDU (SMIC applicable)		
La valeur du SMIC appliquée à la réduction générale doit être mise en corrélation avec la rémunération brute intégrée dans le calcul.	x	
Réponse : pour cela le SMIC doit faire l'objet de pondérations, de proratisations et/ou de majorations en fonction des événements présents.		
La valeur du Smic utilisée pour le calcul de la RGDU est le Smic en cours.		x
Réponse : En 2026, le SMIC applicable pour le calcul de la réduction générale est le Smic au 1 ^{er} janvier 2026, quelques soient les évolutions du SMIC en cours d'année.		
Méthode de calcul de la RGDU		
Il existe deux méthodes : - la méthode de « régularisation annuelle » qui consiste à calculer mois par mois la réduction puis, au titre du dernier mois de l'année, à effectuer une régularisation annuelle ; - et la méthode de « régularisation progressive » qui consiste à raisonner chaque mois comme étant le mois de la régularisation annuelle.	x	
Réponse : à noter, l'employeur peut pratiquer une régularisation supplémentaire en appliquant au montant de la réduction générale calculée mensuellement un coefficient d'abattement forfaitaire (limité de 15%) afin d'atténuer l'impact lié au versement de primes en fin année (13e mois...).		
L'employeur choisit librement la méthode de calcul de la réduction générale.	x	

S 2

Synthèse : les étapes de calcul de la réduction générale dégressive unique (RGDU)

Principe de base

Méthodologie

