

# PARAMÈTRE « SMIC » MENSUEL DES FORMULES DE CALCUL RDF ET EXONÉRATIONS TO

## ➤ EN L'ABSENCE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES OU D'HEURES COMPLÉMENTAIRES

Situations	Montant mensuel du SMIC à déclarer sur les DTS et TESA	Exemples	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Salarié mensualisé à temps plein</li> </ul>	$(9,22 \times 151,67) : 1398,40\text{€}$ (correspondant à 100% du paramètre « SMIC » mensuel)*		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Salarié mensualisé à temps partiel</li> <li>Salarié en forfait annuel en jours de moins de 218 jours</li> <li>Salarié en forfait annuel en heures</li> </ul>	$(\text{Smic horaire} \times 151,67) \times (\text{durée contractuelle} / \text{durée légale})^*$	<p><b>Ex 1 :</b> salarié à mi-temps hebdomadaire <math>(9,22 \times 151,67 \times 17,5/35) : 699,20\text{€}</math> ou mensuel <math>(9,22 \times 151,67 \times 75,83/151,67) : 699,15\text{€}</math>.</p> <p><b>Ex 2 :</b> salarié en forfait annuel de 212 jours <math>(9,22 \times 151,67 \times 212/218) : 1359,91\text{€}</math></p> <p><b>Ex 3 :</b> salarié en forfait annuel de 1200 h <math>(9,22 \times 151,67 \times 1200/1607) : 1044,23</math></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Salarié soumis à un horaire d'équivalence</li> </ul>	$(\text{Smic horaire} \times 151,67) \times (\text{durée contractuelle équivalant à la durée légale} / \text{durée légale})^*$	<b>Ex :</b> horaire contractuel de 38 heures hebdomadaires (comprenant des temps de moindre activité ou d'inaction rémunérés au moins au niveau des heures de pleine activité) correspondant à la durée légale $(9,22 \times 151,67 \times 38/35) : 1518,26\text{€}$	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Salarié hors champ de la mensualisation (CDD saisonnier, CTI, etc.) travaillant un mois plein ou incomplet**</li> <li>Salarié rémunéré à la tâche travaillant un mois plein ou incomplet.</li> </ul>	$(\text{Smic horaire} \times 151,67) \times (\text{durée de travail prévue au contrat au titre de la période de présence dans l'entreprise y compris congés et jours fériés} / \text{durée légale du travail})^*$	<b>Ex :</b> pour un salarié travaillant 7h par jour durant les 10 jours ouvrés de présence du mois $(9,22 \times 151,67 \times 70/151,67) : 645,40\text{€}$	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Salarié mensualisé dont le contrat est suspendu (avec maintien partiel ou sans maintien de rémunération) ou qui est entré/sorti en cours de mois</li> <li>Salarié non mensualisé, rémunéré à la tâche en suspension de contrat avec maintien partiel de salaire.</li> </ul>	$(\text{Smic horaire} \times 151,67) \times (\text{Rémunération versée} / \text{Rémunération qui aurait été versée si le salarié avait été présent tout le mois, hors éléments de rémunération non affectés par l'absence - primes, avantages en nature, etc.})$	<b>Ex :</b> la rémunération contractuelle (1800€) fait l'objet d'une retenue sur salaire, à hauteur de 250€, afin de prendre en compte trois jours de congés sans solde au cours du mois, étant entendu que la prime semestrielle de performance (200€) n'est pas affecté par cette absence $(9,22 \times 151,67 \times 1350/1600) : 1179,90\text{€}$	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Salarié rémunéré à la tâche</li> </ul>	L'employeur a l'obligation de déterminer le nombre de jours de travail auquel se rapporte la rémunération (au vu des échéances d'accomplissement des travaux prévus au contrat)	modalités de correction visées ci-dessus, au titre des entrées/sorties selon que le salarié est mensualisé ou non.	Cf. les diverses situations ci-dessus
	L'employeur n'est pas tenu de déterminer le nombre de jours de travail auquel se rapporte la rémunération	modalités de correction visées ci-dessus, au titre des salariés (mensualisés ou non) travaillant un mois plein	Cf. les diverses situations ci-dessus

\* Cette règle de correction reste applicable en cas d'absence avec maintien total de salaire

\*\* hors suspension du contrat de travail (à temps plein ou temps partiel) assortie d'un maintien partiel de salaire

## ➤ EN PRÉSENCE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES (HS) OU D'HEURES COMPLÉMENTAIRES (HC)

☞ POUR LES EXONÉRATIONS DE COTISATION PATRONALES TO :

Se reporter au tableau ci-dessus car les heures supplémentaires (HS) et complémentaires (HC) restent sans incidence sur le calcul du paramètre « SMIC » mensuel.

☞ POUR LA RÉDUCTION FILLON :

Le paramètre « SMIC » mensuel fait l'objet d'une correction additionnelle en présence de rémunérations d'heures supplémentaires (HS) ou complémentaires (HC) sur le mois. Il est alors égal au produit de la valeur horaire du SMIC par la durée mensuelle légale du travail *augmentée du nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires rémunérées.*

**Exemple :** pour un salarié mensualisé à temps partiel (32h), présent tout le mois et ayant effectué 3 heures complémentaires (majorées à 25%) rémunérées en fin de mois, l'employeur déclare le paramètre SMIC suivant :  $(32/35) \times 9,22 \times (151,67 + 3) = 1303,82\text{€}$

## NOTICE D'AIDE AU REMPLISSAGE DPAE, DPAE-CDD, TESA ET DTS

BÉNÉFICIAIRE DE LA RÉDUCTION FILLON (RDF) OU DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS  
PATRONALES « TRAVAILLEURS OCCASIONNELS » (TO)

### COMMENT REMPLIR LES SUPPORTS DÉCLARATIFS DE LA MSA ?

#### ➔ AU MOMENT DE L'EMBAUCHE

SI VOUS REMPLISSEZ LES CONDITIONS D'APPLICATION DES EXONÉRATIONS PATRONALES TO :

SUPPORTS MSA A RENSEIGNER	RUBRIQUES ET INFORMATIONS À RENSEIGNER
DPAE et DPAE-CDD	- Cocher la case de la rubrique portant sur la « demande des exonérations de cotisations patronales pour l'emploi d'un TO » - Cocher, le cas échéant, la case « saisonnier » si le contrat de travail est un CDD saisonnier ou un CTI
TESA	- Cocher la case de la rubrique « travailleur occasionnel » pour formaliser votre demande de bénéfice - Indiquer obligatoirement le motif de recours du CDD conclu et entrant dans le champ des exonérations TO (CDD saisonnier ou d'usage, contrat vendanges, etc.)

#### ➔ EN COURS D'EXECUTION DU CONTRAT

DONNÉES NÉCESSAIRES AU CALCUL DES EXONÉRATIONS TO ET DE LA RÉDUCTION FILLON

INFORMATION NÉCESSAIRE	SUPPORTS MSA A RENSEIGNER	
	DTS	TESA
Montant du « SMIC » mensuel	OUI Indiquer ce montant dans la rubrique correspondante de la DTS	OUI Indiquer ce montant dans la rubrique correspondante du bulletin de paie du TESA
Rémunération retenue pour le calcul du coefficient RDF ou des exonérations dégressives TO	OUI Indiquer cette assiette sous le « code type de rémunération » correspondant dans la DTS	NON Mais indiquer le montant de la « rémunération des temps de pause » sur le bulletin de paie du TESA

**ATTENTION :** le défaut de déclaration de ces informations fait obstacle au calcul de ces mesures (réduction Fillon et des exonérations de cotisations patronales TO-DE)