

Calculer la réduction générale

La formule de la réduction générale fait souvent peur. Pourtant, elle se calcule en quatre étapes toujours identiques. La vraie difficulté est ailleurs : bien choisir le **SMIC de référence** quand le salarié n'a pas travaillé un mois complet à temps plein. C'est ce qu'on appelle le **prorata**, et nous allons le voir cas par cas.

À LA FIN DE CETTE FICHE, VOUS SAUREZ

- ✦ Calculer le coefficient et le montant de la réduction, étape par étape.
- ✦ Adapter le SMIC de référence au temps partiel, aux heures supplémentaires, aux absences et aux entrées ou sorties en cours de mois.
- ✦ Comprendre pourquoi le calcul du mois se régularise sur l'année.

1. La formule, en mots simples

La réduction du mois s'obtient en multipliant le salaire brut par un **coefficient** :

MONTANT DE LA RÉDUCTION

Salaire brut × coefficient

Le coefficient est arrondi à 4 chiffres après la virgule, le montant au centime.

Tout le travail consiste donc à trouver ce coefficient. Il se calcule ainsi :

COEFFICIENT

$T_{min} + T_{delta} \times [\frac{1}{2} \times (3 \times \text{SMIC de référence} \div \text{salaire brut} - 1)]^{1,75}$

Si le salaire brut atteint 3 fois le SMIC de référence, le coefficient est nul : pas de réduction.

Les trois lettres de la formule sont des valeurs fixées par la loi pour 2026 :

PARAMÈTRE	CE QU'IL REPRÉSENTE	MOINS DE 50 SALARIÉS	50 SALARIÉS ET PLUS
T_{min}	La réduction minimale, juste sous 3 SMIC	0,0200	0,0200
T_{delta}	La part qui varie selon le salaire	0,3781	0,3821
Coefficient maximum	T _{min} + T _{delta} , atteint au SMIC	0,3981	0,4021

Le chiffre **1,75** est une puissance : il sert à dessiner la courbe de la réduction, forte près du SMIC et qui baisse ensuite de plus en plus doucement. On ne le calcule pas à la main : une calculatrice (touche **x^y** ou **^**) ou un tableur le font très bien.

Pourquoi deux colonnes ? Les entreprises de 50 salariés et plus paient un FNAL plus élevé (0,50 % au lieu de 0,10 %) ; leur réduction est donc un peu plus forte pour compenser.

2. Pas à pas : la réduction de notre salarié

Notre salarié travaille à temps plein (151,67 h), gagne 1 971,71 € brut, dans une entreprise de moins de 50 salariés. Son SMIC de référence est donc le SMIC mensuel complet : **1 823,03 €**.

ÉTAPE	CALCUL	RÉSULTAT
1. Le plafond (3 SMIC)	$3 \times 1\,823,03$	5 469,09 €
2. On compare au salaire	$5\,469,09 \div 1\,971,71 - 1 = 1,7738$, puis $\times \frac{1}{2}$	0,8869
3. On applique la puissance	$0,8869^{1,75}$	0,8105
4. Le coefficient	$0,0200 + 0,3781 \times 0,8105 = 0,32646\dots$	0,3265
Montant de la réduction	$1\,971,71 \times 0,3265$	643,76 €

AVEC UN TABLEUR

Si le brut est en B1 et le SMIC de référence en B2, le coefficient s'écrit :

=SI(B1>=3*B2;0;MIN(0,3981;ARRONDI(0,02+0,3781*(0,5*(3*B2/B1-1))^{1,75};4)))

Le MIN évite de dépasser le coefficient maximum quand le brut est inférieur au SMIC de référence.

3. Le prorata : adapter le SMIC de référence

La formule compare le salaire au SMIC. Pour que la comparaison soit juste, il faut comparer **ce qui est comparable** : si le salarié n'a été payé que pour une partie du mois, on ne le compare pas à un SMIC de temps plein, mais au SMIC qu'il aurait touché pour le même temps.

C'est tout le principe du prorata. Il n'y a que deux règles à connaître :

- ✦ **on ajuste le SMIC selon les heures prévues au contrat et les heures en plus** : c'est le cas du temps partiel et des heures supplémentaires ;
- ✦ **on ajuste le SMIC dans la même proportion que le salaire** quand le mois est incomplet : c'est le cas des absences non payées et des entrées ou sorties en cours de mois.

Voici les quatre cas les plus courants, toujours avec un taux horaire de 13,00 € et une entreprise de moins de 50 salariés.

Cas 1 — Le temps partiel

Une salariée travaille 121,33 h par mois (28 h par semaine). Son brut est de $121,33 \times 13,00 = 1\,577,29$ €.

SMIC DE RÉFÉRENCE

$1\,823,03 \times 121,33 \div 151,67 = 1\,458,35$ €

Le SMIC d'un temps plein, ramené à ses heures.

Coefficient : 0,3265. Réduction : $1\,577,29 \times 0,3265 = 514,99$ €. Elle a le même coefficient que notre salarié à temps plein, ce qui est logique : elle est payée au même taux horaire.

Sans le prorata, on comparerait 1 577,29 € à un SMIC de temps plein : la salariée paraîtrait sous le SMIC et on appliquerait le coefficient maximum (627,92 €). C'est une erreur fréquente, qui fait payer trop peu de cotisations.

Cas 2 — Les heures supplémentaires

Notre salarié fait 8 heures supplémentaires dans le mois, payées $13,00 \times 1,25 = 16,25$ € l'heure. Son brut passe à $1\,971,71 + 130,00 = 2\,101,71$ €.

SMIC DE RÉFÉRENCE

$1\,823,03 + 8 \times 12,02 = 1\,919,19$ €

On ajoute le nombre d'heures en plus, au SMIC horaire de référence, sans la majoration de 25 %.

Coefficient : 0,3162. Réduction : $2\,101,71 \times 0,3162 = 664,56$ €. Les heures complémentaires d'un salarié à temps partiel se traitent de la même façon.

Sans cet ajout, le coefficient tomberait à 0,2765 (581,12 €) : l'employeur perdrait une partie de sa réduction.

Cas 3 — Une absence non payée

Notre salarié s'absente 14 heures sans être payé (congé sans solde, par exemple). La retenue est de $14 \times 13,00 = 182,00 \text{ €}$, et son brut tombe à **1 789,71 €**.

SMIC DE RÉFÉRENCE

$$1\,823,03 \times 1\,789,71 \div 1\,971,71 = 1\,654,75 \text{ €}$$

Salaire réellement versé ÷ salaire qu'il aurait eu sans l'absence.

Coefficient : 0,3265. Réduction : $1\,789,71 \times 0,3265 = 584,34 \text{ €}$. Là encore, le coefficient ne change pas : une absence réduit la réduction en proportion, sans la gonfler.

Sans le prorata, 1 789,71 € serait sous le SMIC complet et on appliquerait le coefficient maximum (712,48 €). Même logique pour un arrêt maladie : on compare le salaire réellement versé par l'employeur à celui qu'il aurait versé sans l'arrêt. Les primes qui ne dépendent pas de l'absence (une prime annuelle, par exemple) sont laissées de côté dans ce rapport.

Cas 4 — Une entrée ou une sortie en cours de mois

Un salarié au même poste est embauché le 16 du mois et ne perçoit que la moitié de son salaire : **985,86 €**.

SMIC DE RÉFÉRENCE

$$1\,823,03 \times 985,86 \div 1\,971,71 = 911,52 \text{ €}$$

Même règle que l'absence : salaire versé ÷ salaire d'un mois complet.

Coefficient : 0,3265. Réduction : **321,88 €**. Pour une sortie, on fait de même, sans compter les sommes du solde de tout compte (indemnité de congés payés, indemnité de rupture...).

SITUATION	COMMENT AJUSTER LE SMIC DE RÉFÉRENCE	RÉDUCTION
Temps plein, mois complet	SMIC mensuel complet (1 823,03 €)	643,76 €
Temps partiel (121,33 h)	$\times \text{heures du contrat} \div 151,67$	514,99 €
Heures supplémentaires (8 h)	$+ \text{heures en plus} \times 12,02 \text{ €}$	664,56 €
Absence non payée (14 h)	$\times \text{salaire versé} \div \text{salaire sans absence}$	584,34 €
Entrée le 16 du mois	$\times \text{salaire versé} \div \text{salaire d'un mois complet}$	321,88 €

4. Un calcul mensuel, une vérification sur l'année

La réduction est en réalité **annuelle** : la loi la calcule sur le salaire de toute l'année, comparé au SMIC de toute l'année. Le calcul de chaque mois n'est qu'une **avance**, qu'il faut ensuite corriger. C'est la **régularisation**.

Prenons notre salarié : en janvier, il gagne 1 971,71 € ; en février, il touche en plus une prime de 1 000,00 €, soit 2 971,71 €.

CALCUL	SALAIRE BRUT	SMIC DE RÉFÉRENCE	COEFFICIENT	RÉDUCTION
Janvier seul	1 971,71 €	1 823,03 €	0,3265	643,76 €
Février seul	2 971,71 €	1 823,03 €	0,1029	305,79 €
Janvier + février cumulés	4 943,42 €	3 646,06 €	0,1775	877,46 €

Mois par mois, on obtiendrait $643,76 + 305,79 = 949,55 \text{ €}$. Sur le cumul, la réduction n'est que de 877,46 €. La prime a fait monter le salaire moyen, donc la réduction baisse. La différence (72,09 €) doit être reprise.

Il existe deux façons de faire :

- ★ **la régularisation progressive** : chaque mois, on recalcule sur le cumul depuis janvier et on retire ce qui a déjà été déduit. En février, la réduction du mois vaut $877,46 - 643,76 = 233,70 \text{ €}$. C'est la méthode de la plupart des logiciels de paie ;
- ★ **la régularisation annuelle** : on calcule mois par mois, puis on corrige en une seule fois en décembre, ou au départ du salarié.

CE QU'IL FAUT RETENIR DE LA RÉGULARISATION

Un salaire qui varie beaucoup (primes, heures supplémentaires, 13^e mois) fait bouger la réduction d'un mois à l'autre, parfois de façon surprenante. Ce n'est pas une erreur : c'est le calcul sur le cumul qui rétablit le bon montant.

5. Et à partir de 50 salariés ?

Seul Tdelta change : 0,3821 au lieu de 0,3781. Pour notre salarié, le coefficient passerait de 0,3265 à **0,3297**, et la réduction de 643,76 € à **650,07 €**. Toutes les règles de prorata restent les mêmes.

L

LE CONSEIL DE LUC

Avant chaque calcul, posez-vous une seule question : « Mon salarié a-t-il été payé pour un mois complet à temps plein, sans heure en plus ? » Si la réponse est non, le SMIC de référence doit être ajusté. Dans le doute, vérifiez que le coefficient est proche de celui d'un mois normal : un coefficient au maximum pour un salarié payé au-dessus du SMIC signale presque toujours un prorata oublié.

À RETENIR

Réduction = brut × coefficient, avec un coefficient arrondi à 4 décimales qui dépend du rapport entre 3 SMIC de référence et le brut. Le SMIC de référence s'adapte au temps payé : au prorata des heures pour le temps partiel, plus les heures supplémentaires (sans majoration), et dans la même proportion que le salaire pour une absence ou un mois incomplet. Le calcul mensuel se régularise sur le cumul de l'année. Pour notre salarié : coefficient 0,3265, réduction 643,76 €.