



Lettre d'informations

04/07/2007

Sommaire

[LDPaye - Revalorisation du SMIC au 1er juillet 2007](#)

[LDPaye - Réduction Fillon pour les entreprises de moins de 20 salariés](#)

[LDPaye - Réduction Fillon - Nombre d'heures rémunérées](#)

LDPaye - Revalorisation du SMIC au 1er juillet 2007

Le SMIC horaire est revalorisé de 2,1 % au 1er juillet 2007, ce qui porte son montant à :

SMIC horaire	8,44 €	<i>au lieu de 8,27</i>
SMIC, base mensuelle 151,67 h	1 280,07 €	<i>au lieu de 1 254,28</i>

Incidence dans les paramètres de LDPaye

Il vous faut tout d'abord modifier les valeurs de toutes les constantes générales liées au SMIC. Vous devez avoir au moins les deux constantes générales **THSMIC** et **SMIC**. Il faut également revaloriser les bases mensuelles ou taux horaires des salariés ayant une rémunération égale ou proche du SMIC, de telle sorte que toutes les rémunérations soient au moins égales aux nouvelles valeurs du SMIC.

Depuis le 1er juillet 2003, la ristourne dégressive sur les bas salaires et l'allègement 35 heures (Loi Aubry 2) ont fusionné pour laisser place à l'allègement dit « Loi Fillon ». En conséquence, il n'est pas nécessaire de reporter l'augmentation du SMIC sur les paramètres intervenant dans le calcul de ces réductions « bas salaires » et « Aubry 2 » (Constantes générales *URSRDx* et *URSRAx*).

En revanche, il faut reporter cette modification dans les paramètres de calcul de la réduction Fillon :

Nom	Libellé	Valeur
RFTAU1	Réduc.Fillon-Taux horaire	8,44

LDPaye - Réduction Fillon pour les entreprises de moins de 20 salariés

La loi de finances pour 2007 a posé le principe d'une formule de calcul spécifique aux entreprises de 1 à 19 salariés.

La formule de calcul spécifique aux petites entreprises est plus favorable que la formule « classique » :

$(0,281/0,6) \times / [(1,6 \times \text{SMIC horaire} \times \text{nombre heures rémunérées} / \text{Rémunération mensuelle brute}) - 1]$

C'est le premier paramètre de la formule qui a été porté à la valeur 0,281 (au lieu de 0,260 dans la formule « classique »).

Cette mesure s'applique aux rémunérations versées à partir du 1er juillet 2007.

Pour savoir si l'employeur peut bénéficier de cette formule « spéciale PME », il faut déterminer son effectif au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs mensuels. C'est cet effectif qui détermine la formule applicable (formule « spéciale PME » ou formule « classique ») pour l'année suivante. Pour le calcul des cotisations dues au titre des gains et rémunérations versés du 1er juillet 2007 au 31 décembre 2007, l'effectif de l'entreprise est apprécié au 31 décembre 2006 selon les mêmes modalités de calcul (tous établissements confondus en fonction de la moyenne mensuelle).

Mise en oeuvre dans LDPaye

Plusieurs cas de figure peuvent se présenter, selon que toutes les sociétés gérées dans un même environnement de paye (un même plan de paye) sont concernées ou pas par cette nouvelle mesure.

Premier cas : toutes les sociétés gérées dans le plan de paye ont un effectif supérieur ou égal à 20 personnes

C'est le cas le plus simple ; la nouvelle mesure ne s'applique à aucune de ces sociétés, et il n'y a donc rien à modifier dans le plan de paye.

Deuxième cas : toutes les sociétés gérées dans le plan de paye ont un effectif inférieur à 20 personnes

C'est encore assez simple ; la nouvelle mesure s'applique à toutes les sociétés décrites dans le plan de paye, et l'on peut donc modifier directement la formule de calcul de la réduction.

Il suffit de modifier la valeur de la constante général **RFCOF1**, pour inscrire la nouvelle valeur de **0,281**.

Troisième cas : certaines sociétés ont un effectif inférieur à 20, et d'autres supérieur ou égal à 20

C'est là que cela se complique ; il faut utiliser une formule de calcul de la réduction Fillon différente d'une société à l'autre.

On va devoir pour cela «doubler» la rubrique qui calcule le coefficient de cette réduction, faire appel au code calcul 82, et utiliser deux jeux de constantes générales pour la réduction Fillon.

Tout cela est décrit en détail ci-après.

Détail du paramétrage pour le 3^{ème} cas de figure

1) Créer les deux constantes générales ci-dessous :

Nom	Libellé	Valeur
RFCOF2	Réduc.Fillon-Coef si < 20	0,281
RFLIM2	Réduc.Fillon-Limite	1,600

2) Copier la rubrique qui calcule le coefficient de la réduction Fillon. Dans le plan de paye standard, il s'agit de la rubrique **6920**, que l'on peut copier en **6919**. Modifier ensuite cette rubrique, en remplaçant d'une part son libellé (inscrire par exemple *Réduc.Fillon-Calcul Coeff < 20*), d'autre part son code calcul de 81 à **82**.

3) Il faut maintenant faire en sorte que selon la société, ce soit la rubrique 6919 ou 6920 qui soit calculée, mais pas les deux.

Cela peut se faire assez facilement si les profils rubrique sont déjà propres à chaque société. Il suffira d'aller modifier un à un les différents profils rubriques pour décocher l'une ou l'autre de ces deux rubriques 6919 ou 6920.

Si en revanche les profils rubrique ne sont pas systématiquement distincts en fonction de la société, il va falloir mettre en place une méthode de distinction des deux cas de figure, pour isoler les salariés des sociétés de moins de 20 personnes. Plusieurs méthodes sont possibles :

- soit on multiplie les profils rubrique, en doublant chacun des profils rubriques existants pour distinguer les deux cas, plus ou moins de 20 salariés. On copiera les différents profils rubrique concernés par les sociétés de moins de 20 personnes, puis on retournera modifier les profils (pas seulement ceux que l'on a créé par copie, il faut revoir tous les profils) pour ne conserver qu'une seule des deux rubriques 6919 ou 6920 cochée par profil (même principe que ci-dessus). Si vous optez pour cette méthode, il reste ensuite à modifier les situations des salariés des sociétés dont l'effectif est inférieur à 20, pour leur affecter le nouveau code profil rubrique correspondant à un effectif inférieur à 20.
- soit on conditionne les rubriques 6919 et 6920 par la présence d'une constante salarié. On peut créer par exemple une constante salarié nommée **EFFI20** *Effectif inférieur à 20*. La rubrique 6919 devra être conditionnée par le fait que cette constante salarié est différente de zéro, et la rubrique 6920 par la condition inverse (constante salarié EFFI20 égale à zéro). Si vous optez pour cette méthode, il reste alors à saisir la valeur 1 dans cette constante salarié **EFFI20** pour tous les salariés des sociétés dont l'effectif est inférieur à 20.

Note : dans la prochaine version 5.60 de LDPaye, disponible très prochainement, le conditionnement d'une rubrique ou d'une cotisation en fonction du code société est réalisable directement dans la fenêtre de saisie des conditions. On pourra donc dans l'avenir mettre en place ce type de paramétrage beaucoup plus facilement, sans recourir à des profils distincts ou à une constante salarié.



LDPaye - Réduction Fillon - Nombre d'heures rémunérées

Le ministère et l'ACOSS ont apporté plusieurs précisions sur la prise en compte de certains temps dans le nombre d'heures rémunérées pour le calcul de la réduction Fillon. La plupart des publications spécialisées en ont fait assez largement écho ces derniers mois, et nous vous renvoyons donc vers celles-ci pour connaître le détail exact de ces précisions, et l'impact éventuel dans la paye de votre entreprise.

Notons simplement que c'est la notion « d'heures rémunérées », paramètre qui intervient dans le calcul du coefficient de la réduction Fillon, qui avait soulevé des difficultés d'interprétation : fallait-il tenir compte des seules heures de travail effectif ou, au contraire, inclure plus largement toutes les heures rémunérées, qu'elles correspondent ou non à du travail effectif ?

Pour mettre fin à ce débat, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 a précisé que pour la mise en oeuvre des mesures d'exonération ou de réduction de cotisations de sécurité sociale, il fallait retenir les heures rémunérées, quelle qu'en soit la nature. Par conséquent, il convenait de prendre en compte toutes les heures rémunérées, qu'elles correspondent ou non à du temps de travail effectif.

Cela peut concerner notamment la rémunération des astreintes, pauses, temps de transport, de restauration, d'habillement...

Pour illustrer tout ceci, nous décrivons ci-après un cas pratique (et fréquent) : celui de l'indemnité compensatrice de congés payés en cas de départ d'un salarié. En effet, cette indemnité, même si elle ne correspond pas à un temps de travail effectif, peut (doit) désormais être convertie en heures pour le calcul de la réduction Fillon.

Plusieurs entreprises nous ont sollicités ces derniers temps pour réaliser ce paramétrage, dont l'impact (positif pour l'entreprise) sur le montant des réductions Fillon peut être significatif, notamment lorsque le nombre de salariés en CDD est important.

Les principes de paramétrage donnés ci-après peuvent être repris pour d'autres indemnités forfaitaires versées sans référence à un nombre d'heures.

Pour ce qui est des temps rémunérés à un taux inférieur au taux horaire habituel du salarié, et ne constituant pas du travail effectif (astreintes par exemple), le système change là aussi. Il faut désormais prendre en compte ces heures pour une durée proportionnelle au taux de rémunération. La mise en place des paramètres pour ce dernier cas de figure, plus complexe et ne concernant que peu d'entreprises, n'est pas abordée ici.

Réduction Fillon - Cas de l'indemnité compensatrice de congés payés

Il est fréquent qu'un salarié reçoive, à l'expiration de son contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés payés, visant à l'indemniser pour des congés payés acquis mais qu'il n'a pas été en mesure de prendre.

Jusqu'à présent, la solution admise voulait que cette indemnité compensatrice ne puisse pas être reconvertie en heures pour le calcul de la réduction Fillon. Cela occasionnait alors un supplément de rémunération brute sur le dernier mois de paye sans accroissement corrélatif du nombre d'heures rémunérées, ce qui faisait bien souvent « sortir » la rémunération du champ de la réduction de cotisations.

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

Montant de l'indemnité compensatrice de congés payés / Taux horaire.

Notez que cette solution est favorable à l'entreprise, qui dans un certain nombre de situations et sous réserve des règles de cumul, pourra ainsi bénéficier de la réduction Fillon.

Réduction Fillon - Détail du paramétrage pour l'indemnité compensatrice CP

1) Créer les deux cumuls salariés ci-dessous :

Nom	Libellé	Unité	Mois RAZ
RFBREI	Réduc.Fillon-Base réintég	Montant	[00] Tous les mois
RFHREI	Réduc.Fillon-Heur.réintég	Montant	[00] Tous les mois

Le premier cumul, RFBREI, doit être alimenté par les rubriques à réintégrer sous forme d'heures dans le calcul de la réduction Fillon. Dans l'exemple qui nous intéresse ici, il s'agit de l'indemnité compensatrice de congés payés ; cela correspond dans le plan de paye standard aux rubriques **3092** et **3093**.

Pour le second cumul, à ce stade, il n'est encore alimenté par aucune rubrique ni cotisation. Il le sera par une rubrique créée ci-après

2) Créer la rubrique 5700

Cette rubrique convertit le montant de l'indemnité en un nombre d'heures, en divisant le montant par le taux horaire du salarié.

N° de rubrique :	5700
Libellé :	Réduc.Fillon-Réintég. Heures
Famille :	999
Rubrique imprimée :	Non (à décocher)
Sens :	Gain
Unité :	Montant
Alimentation base :	Cumul RFBREI
Alimentation taux :	Constante salarié TAUHOR
Alimentation montant :	Aucun
Code calcul :	[14] Nombre / Taux
Mois :	[00] Tous les mois
Calcul des trentièmes :	[31] Nombre de jours exact du mois
Rubrique comptabilisée :	Non (à décocher)

Associez cette rubrique à tous les profils rubriques, avec l'option *Pour tous les salariés*. Dans la fenêtre de *Report sur les cumuls*, faites en sorte que cette rubrique se reporte dans le cumul **RFHREI**.

3) Créer la rubrique 5701

Cette seconde rubrique permet simplement de renvoyer le nombre d'heures calculé par la rubrique précédent 5700 et enregistré dans le cumul RFHREI dans le cumul d'heures RFHORN utilisé pour le calcul du coefficient de la réduction Fillon (ce qui n'était pas possible directement par la rubrique 5700, celle-ci ayant un code unité M=Montant).

N° de rubrique :	5701
Libellé :	Réduc.Fillon-Réintég. Heures
Famille :	999
Rubrique imprimée :	Non (à décocher)
Sens :	Gain
Unité :	Heure
Alimentation base :	Cumul RFHREI
Alimentation taux :	Aucun
Alimentation montant :	Aucun
Code calcul :	[00] Nombre x taux
Mois :	[00] Tous les mois
Calcul des trentièmes :	[31] Nombre de jours exact du mois
Rubrique comptabilisée :	Non (à décocher)

Associez cette rubrique à tous les profils rubriques, avec l'option *Pour tous les salariés*. Dans la fenêtre de *Report sur les cumuls*, faites en sorte que cette rubrique se reporte dans le cumul **RFHORN**.

Voilà, les paramètres sont en place. Il ne reste plus qu'à vérifier la bonne marche de tout cela lors d'un départ avec paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Réduction Fillon - Exemple de l'impact du nouveau mode de calcul pour l'indemnité compensatrice CP

Un salarié est rémunéré sur une base mensuelle de 1 400€ pour 151,67H, soit un taux horaire de 9,23€. Lors de son départ, il perçoit une indemnité compensatrice de congés payés de 1 540€, soit un total brut de 2 940€.

Avec l'ancien système de calcul, le nombre d'heures rémunérées restait inchangé le mois du départ. Le salarié n'ouvrait donc pas droit à la réduction Fillon.

Avec le nouveau système, le nombre d'heures rémunérées est majoré de 166,85 h (c'est à dire 1 540 / 9,23). Il passe donc de 151,67 à 318,52.

Le coefficient de la réduction Fillon se calcule ainsi :

$$0,26/0,6 \times [(1,6 \times 8,44 \times 318,52 / 2\ 940) - 1] = 0,201$$

Et la réduction est donc de :

$$2\ 940 \times 0,201 = 590,94 \text{ €}$$

Un gain non négligeable pour l'employeur !