



## Introduction

Cette note a pour objet de décrire les nouveautés de paramétrage de la réduction Fillon à mettre en place début 2011, suite à l'introduction du nouveau mode de calcul en base annuelle de cette réduction.

Si vous souhaitez avoir une vue d'ensemble sur le calcul de la réduction Fillon tel qu'il est mis en œuvre dans LDPaye, reportez vous à la documentation *RdFillon2011*, qui a fait l'objet d'une révision 2 début 2011 pour prendre en compte là aussi ces nouveautés.

Notez qu'il existe aussi une documentation complémentaire qui aborde les spécificités de cette réduction dans le domaine du transport routier. Il s'agit du document *ReductionFillonTransport2010*, document qui a fait lui aussi l'objet d'une révision 3 pour prendre en compte les nouveautés 2011.

Remarque : pour ce qui est des réductions spécifiques ZFU et outre-mer, dont le mode de calcul est assez proche de celui de la réduction Fillon, on est resté sur un calcul au mois le mois. En effet, rien ne précise à ce jour (début janvier 2011) que les modifications 2011 concernant la réduction Fillon s'appliquent aussi à ces deux autres types de réduction.

La nouvelle méthode de calcul de la réduction Fillon tel qu'il est exposé dans cette documentation est mise en œuvre dans LDPaye Version 6.00 à partir du **niveau 100**.

## Bref rappel du mode de calcul de la réduction Fillon

La réduction Fillon, calculée en base annuelle, est obtenue en multipliant la rémunération annuelle brute du salarié par un coefficient déterminé par application de la formule de calcul ci-dessous. Le coefficient est arrondi à 4 décimales, au dix-millième le plus proche. Lorsqu'il est supérieur à 0,260 (ou 0,281 pour les entreprises employant moins de 20 salariés), il est pris égal à 0,260 (ou 0,281 respectivement). S'il est égal ou inférieur à zéro, la rémunération annuelle brute n'ouvre pas droit à réduction. Une fois le montant de la réduction connue en base annuelle, on détermine le montant de la réduction du mois par différence entre ce montant annuel et la somme des réductions pratiquées depuis le début de l'exercice.

Pour les salariés dont les indemnités de congés payés sont versées par une caisse de congés payés, le montant mensuel de la réduction est majoré de 10%.

Le montant annuel de la réduction Fillon est toujours plafonné au total des cotisations patronales de sécurité sociale (assurance maladie, assurance vieillesse, allocations familiales) dues sur la rémunération du salarié au titre de la période considérée. Depuis début 2011, les cotisations AT n'entrent plus dans le cadre de la réduction Fillon, et ne doivent plus être sommées dans le total des cotisations servant à plafonner la réduction.

La formule de calcul du coefficient est la suivante :

Entreprises de moins de 20 :  $(0,281 / 0,6) \times [1,6 \times \text{MtSMIC} / \text{RMB}] - 1$  ]

Entreprises de 20 et plus :  $(0,26 / 0,6) \times [1,6 \times \text{MtSMIC} / \text{RMB}] - 1$  ]

avec

MtSMIC : Montant annuel du SMIC, proratisé si la durée légale du travail n'est pas de 35H par semaine. Cette valeur MtSMIC doit également être proratisée pour les salariés à temps partiel, ou en cas de mois incomplet : entrée ou sortie en cours de mois, absence non rémunérée. De plus, pour les absences avec maintien partiel de salaire, la valeur MtSMIC doit être réduite, par le rapport « Rémunération brute du mois effectivement versée / Rémunération qui aurait été versée si le salarié n'avait pas été absent ». Notez que tous ces calculs de prorata ne peuvent avoir pour effet d'obtenir une valeur MtSMIC supérieure au SMIC 151H67, sauf dans deux situations : présence d'horaire d'équivalence ou salariés exclus du champ de la mensualisation.

RMB : Rémunération annuelle brute du salarié, hors heures complémentaires et supplémentaires défiscalisées dans le cadre de la loi TEPA, et hors rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage, de coupure ou d'amplitude, versée dans le cadre d'un accord collectif étendu en vigueur au 11/10/2007.

## Modification de paramétrage à réaliser début 2011

L'essentiel des modifications 2011 de la réduction Fillon a été implémenté directement dans le programme de calcul de LDPaye. Ainsi, le fait que le calcul du coefficient de la réduction se fasse désormais en base annuelle plutôt qu'au mois le mois ne nécessite aucune modification. C'est LDPaye qui implémente cela directement, dans les rubriques de calcul du coefficient de la réduction, celles qui font appel aux codes calculs 81 à 84.

La seule modification à réaliser concerne le plafonnement de la réduction. En effet, cette réduction ne concerne désormais que les cotisations d'assurance maladie, vieillesse, et allocations familiales. Les cotisations d'accident du travail ne sont plus concernées par cette réduction. Il ne faut donc plus les inclure dans le cumul des cotisations servant à plafonner la réduction Fillon.

Dans LDPaye, ce plafonnement est géré au travers du cumul RFPLAF. **Il faut donc effacer tous les reports des cotisations AT sur ce cumul**, en procédant comme suit :

- Lancer l'option de menu *Plan de paye/Cumuls*,
- Positionnez vous sur le cumul *RFPLAF*,
- Faites un double clic sur l'onglet *Cotisations* au bas de l'écran,
- Sur l'écran présentant la liste des cotisations, une coche verte figure en regard de toutes les cotisations qui alimentent ce cumul RFPLAF. Il suffit ici de démarquer (en cliquant sur les codes verts superflues) les cotisations AT. Au final, il ne doit rester des coches vertes que sur les cotisations d'assurance maladie, vieillesse et d'allocations familiales.
- Profitez-en également pour vérifier que la (ou les) cotisation correspondant à la contribution de solidarité, au taux de 0,30%, n'est pas cumulée dans le cumul RFPLAF (ce qui est une erreur assez courante).

Remarque : à partir de 2011, un nouveau cumul nommé RFTAUX est utilisé pour mémoriser au mois le mois le taux horaire SMIC entrant en jeu dans la formule de calcul de la réduction Fillon. Mais ce cumul est créé automatiquement ; il n'est donc pas nécessaire (et pas conseillé) de le faire manuellement.

Attention : si votre entreprise met en œuvre la réduction Fillon avec les spécificités du monde du transport, et notamment le double calcul de la réduction Fillon tel qu'il était préconisé, d'autres modifications sont à prévoir. Celles-ci sont détaillées dans la documentation spécifique à ce cadre de travail, intitulée *ReductionFillonTransport2010* en révision 3 datée de janvier 2011.

## Incidence du retrait des cotisations AT pour le plafonnement

En dehors du fait que de par le calcul de la réduction Fillon en base annuelle, le montant de cette réduction sera statistiquement plus faible, le plafonnement de la réduction Fillon va désormais être fait lui aussi par rapport à une valeur plus faible, du fait du non cumul des cotisations AT. Cela ne devrait pas avoir d'incidence directe sur le montant de la réduction Fillon. En effet, même avec le coefficient maximal de 0,281 appliqué aux rémunérations égales au SMIC mensuel dans les entreprises de moins de 20 salariés, la réduction Fillon donne exactement le montant total des cotisations patronales maladie, vieillesse et allocations familiales (la somme des taux patronaux de ces cotisations est lui aussi égal à 0,281), mais jamais plus.

Mais cela pourra avoir une incidence sur la réduction patronale liée aux heures supplémentaires. Comme dit plus haut, à hauteur du SMIC et pour les entreprises de moins de vingt salariés, la réduction Fillon est égale au total des cotisations de sécurité sociale. Si ce salarié effectue des heures supplémentaires, le montant de la réduction patronale sur les heures supplémentaires, qui doit lui aussi être imputé sur ces mêmes cotisations de sécurité sociale, ne pourra être pris en compte. On ne bénéficiera donc pas de cette réduction patronale, alors qu'auparavant, ce montant pouvait être, au moins en partie, « absorbé » par le montant des cotisations AT.

Notez que l'on ne dispose à ce jour (début janvier 2011) d'aucune précision sur la façon exacte d'appliquer les plafonnements de ces deux réductions cumulées. La réduction Fillon est maintenant calculée en base annuelle, la réduction patronale sur les heures supplémentaires étant toujours calculée au mois le mois. Hors, la seconde doit tenir compte de la première pour ce qui est du plafonnement. Mais comment ? Quand les deux étaient calculées en mensuel, on s'assurait que la somme des réductions du mois n'excédait pas la somme des cotisations de sécurité sociale sur lesquelles ces réductions pouvaient être imputées, pour ce même mois.

Dans l'attente de précisions sur cette problématique, LDPaye plafonne la réduction patronale ainsi : le montant total, en cumul annuel, des réductions Fillon, plus le montant total annuel des réductions patronales sur les heures supplémentaires ne peut jamais dépasser la somme des cotisations maladie, vieillesse et allocations familiales (cumul RFPLAF), somme prise elle aussi en cumul annuel (c'est-à-dire depuis le début de l'exercice, ou depuis l'embauche du salarié si celle-ci est postérieure). Mais si pour un mois donné, la réduction patronale sur heures supplémentaires est minorée, voire annulée de par ce plafonnement, cette réduction n'est en aucun cas « rattrapée » sur les mois suivants ; elle est définitivement perdue. Les textes parus dans les semaines qui ont suivi la mise en place de la loi TEPA, fin 2007, précisaient qu'il était possible de « récupérer » ces réductions perdues du fait du plafonnement mensuel, mais uniquement en fin d'exercice, sur le tableau récapitulatif des cotisations. Mais cela nécessite alors des calculs complémentaires assez complexes, calculs qui ne sont pas pris en charge « nativement » par LDPaye.

## Journal de contrôle de la réduction Fillon

Jusqu'à fin 2010, chaque entreprise était tenue d'établir chaque mois un justificatif du calcul de la réduction. C'est l'objet du journal JNALFILLON livré dans le plan de paye standard. Mais si on s'en tient au décret 2010-1779 (au paragraphe 4° de l'article 1) la tenue de ce justificatif de la réduction Fillon n'est plus obligatoire.

Toutefois, dans ce même journal, lors de l'introduction de la loi TEPA en octobre 2007, on avait intégré des éléments permettant de contrôler les réductions salariales et patronales liées aux heures supplémentaires. Et le justificatif de ces réductions liées aux heures supplémentaires reste quant à lui obligatoire (article D241-13 du code de la sécurité sociale, modifié par ce décret 2010-1779).

On conservera donc le journal utilisé jusqu'alors, qui permet de justifier les éléments de calcul des réductions salariales et patronales sur les heures supplémentaires.