

Actualité sociale : Gérer 2017 et Préparer 2018 !

01 DSN

02 Aide à l'embauche

03 Prélèvement à la source

04 Pénibilité

05 Simplification des bulletins

06 Complémentaire santé

07 Tarifs 2017

08 Contrats d'intéressement

09 Nouvelle carte BTP

édito



Notre service accompagne 1 380 entreprises dans la gestion quotidienne de leurs salariés et dans la réalisation de leurs bulletins de salaire et déclarations sociales. Pour ce faire, une équipe de **4 juristes spécialisés** en droit du travail et **14 gestionnaires de paie** est présente à vos côtés.

Cette année 2016 aura été marquée par **la mise en œuvre de nombreux projets** tant du fait de nouvelles réglementations décidées par les pouvoirs publics que par une évolution de notre offre de service et de notre accompagnement. Vous avez été chaque mois de plus en plus nombreux à nous rejoindre et nous faire confiance pour vous accompagner dans ce contexte en pleine évolution, et **nous vous en remercions**.

L'année 2017, et pour sûr 2018, promettent également **leurs lots de changements**. Ces évolutions ne seront pas sans contraintes nouvelles pour les entreprises. Nous mettons en œuvre tous les moyens nécessaires à **la préparation de ces différents chantiers** et avec vous, nous redéfinirons le périmètre de notre future collaboration. Dans ce document, vous trouverez des informations sur quelques-uns de ces changements afin de mieux appréhender leurs implications sur vos entreprises.

Au nom de toute l'équipe, je vous présente **nos meilleurs vœux** pour cette nouvelle année qui débute, et je vous souhaite qu'elle soit synonyme de santé, de prospérité et de **réussite dans vos projets professionnels et personnels**.

Kévin TORTIL,
Responsable du service employeurs

01. DSN

Une mesure de simplification qui se révèle complexe

A partir des paies du mois de janvier, toutes les entreprises sont tenues de passer à la phase 3 de la DSN. Cette nouvelle étape constitue le prolongement de la phase 2, appliquée depuis le mois de juillet dernier, à laquelle s'ajoutent désormais de nouveaux organismes de protection sociale.

Ainsi, les informations transmises chaque mois dans le cadre des DSN, intégreront les données relatives à la retraite complémentaire, la prévoyance ainsi que la complémentaire santé. La DSN phase 3, permettra également d'alimenter le compte personnel de formation ainsi que le compte pénibilité.

Le dispositif DSN repose sur le principe d'une transmission unique, mensuelle et dématérialisée, à tous les organismes, des données sociales issues de la paie et du signalement d'événements (arrêts maladie, congés maternité, reprises,...).

Pour les entreprises relevant de la MSA, la mise en œuvre de cette phase 3, marque également la fin de l'appel dit « chiffré » des cotisations sociales (calcul des cotisations par la MSA), pour laisser place au système déclaratif des cotisations (calcul des cotisations par l'employeur ou son tiers déclarant).

Selon toute vraisemblance, les entreprises qui auront transmise une année complète de DSN en phase 3, devraient pouvoir être dispensées de la réalisation de la DADSU en janvier 2018.

Compte tenu de la nature des informations transmises via les DSN, il appartient aux employeurs d'informer leurs salariés sur les données accessibles dans le cadre de ces DSN et de leur préciser les conditions d'exercice de leur droit de rectification de ces données. A cet effet, vous trouverez le lien internet vers une fiche d'information préparées par les pouvoirs publics que nous vous invitons à leur remettre (www.dsn-info.fr/documentation/dsn-information-salarie.pdf).

Si la DSN est affichée comme une mesure majeure de simplification par les pouvoirs publics, son déploiement se révèle pour les employeurs extrêmement complexe à mettre en œuvre.

Si la DSN est affichée comme une mesure majeure de simplification, son déploiement se révèle pour les employeurs extrêmement complexe.

Cela est notamment dû à l'implication et l'interconnexion de multiples intervenants (URSSAF, MSA, autres caisses de sécurité sociale, organismes de retraite complémentaire, de prévoyance et de complémentaire santé, éditeurs de logiciels informatiques, Pôle Emploi, administration fiscale, etc....).

Compte tenu de cette complexité, et bien que sa généralisation se fasse avec une année de retard, sa mise au point est loin d'être finalisée.

De ce fait, durant plusieurs mois :

- nous devons continuer à produire en parallèle les anciennes déclarations pour certains organismes,
- nous devons gérer hors procédure normale (DSN) les problèmes que nous rencontrerons,
- vous serez susceptibles de recevoir des mails ou des courriers émanant des organismes auxquels vous cotisez, vous réclamant une information ou une déclaration non reçue.

Si tel était le cas, nous devons réagir très rapidement. Pour cela, si vous étiez concerné par l'une de ces quelconques situations, nous vous remercions par avance de nous adresser immédiatement les mails/courriers reçus, de façon à ce que notre service puisse assurer le relationnel avec les organismes et vous accompagner dans les réponses à apporter.

Concernant les pénalités prévues en cas de non-respect du dispositif DSN, et dans la mesure où vous nous aurez transmis les informations et documents nécessaires dans les délais, vous ne devriez pas en toute logique y être soumis.



Si toutefois vous en faisiez l'objet à cause du manque de mise au point du système DSN, nous serons à vos côtés pour formaliser des demandes de remise gracieuse auprès des organismes concernés et mettre tout en œuvre afin qu'elles ne vous soient pas appliquées.

En effet, compte tenu de cet état général d'impréparation et parce que de manière officieuse les pouvoirs publics se sont engagés à la plus grande tolérance en la matière, le réseau CERFRANCE s'est positionné comme ne pouvant pas accepter que des pénalités soient appliquées tant que le processus global de la DSN ne sera pas complètement éprouvé.

Soyez assuré que, tout comme nous avons beaucoup investi pour préparer ce chantier complexe, nous mettons actuellement tout en œuvre pour déployer la DSN pour le compte de votre entreprise dans les meilleures conditions.

TESA et DSN : Quelques précautions à prendre

Dans le cadre de la généralisation de la phase 3 de la DSN, la MSA a récemment communiqué pour apporter quelques précisions aux entreprises qui auront recours, sur le premier trimestre 2017, simultanément à des salariés en TESA en complément de leurs salariés permanents.

Les services de la MSA précisent que ces entreprises devront procéder en plus des DSN mensuelles, à l'envoi début avril d'une déclaration trimestrielle de cotisations (DTS) qui générera la transmission par leurs services du bordereau de versement mensuel des cotisations (BVM).

Par conséquent, dans le cas où vous embaucheriez des salariés sous TESA d'ici au 31 mars prochain, nous vous invitons à en informer votre gestionnaire de paie afin qu'elle puisse entreprendre ces formalités pour votre compte.

Pour des raisons de simplification, ces travaux supplémentaires seront facturés avec les paies de mars sur les mêmes bases que les DSN actuelles.



02. L'aide à l'embauche PME prolongée jusqu'au 30 juin 2017

Cette aide qui initialement était prévue jusqu'au 31 décembre 2016, a été récemment prolongée par décret pour une durée de 6 mois, pour les embauches réalisées jusqu'au 30 juin prochain.

Rappelons que cette aide, ouverte aux petites entreprises, permet de bénéficier d'une aide financière pour les embauches réalisées en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois, dès lors que la rémunération prévue au contrat est inférieure ou égale à 1,3 SMIC par mois pour un salarié à temps plein, soit 1 924,39 €.

Pour bénéficier de cette aide, dont le montant est de 4 000 € sur 2 ans (500 € par trimestre) pour un salarié à temps plein, il convient d'en faire la demande auprès de l'ASP dans les 6 mois du début de l'exécution du contrat, puis de procéder chaque trimestre à une déclaration des heures effectuées.

Naturellement, en cas d'embauche et si êtes éligible au bénéfice de cette aide, notre service pourra se charger de la réalisation de l'ensemble de ces formalités.

03. Prélèvement à la source : Une mise en place annoncée pour 1er janvier 2018

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu devrait se mettre en place à partir du 1er janvier 2018. Cette réforme concernera les salariés du secteur privé et les fonctionnaires, mais aussi les indépendants, qu'ils soient artisans, commerçants, professions libérales ou encore agriculteurs.

Pour les salariés, le principe de cette réforme est que l'impôt dû par chaque contribuable sera directement prélevé sur le salaire par les employeurs à l'occasion de l'établissement des bulletins de paie, et ce sur la base d'un taux qui leur aura été préalablement transmis par les services fiscaux via la DSN.

En pratique, il apparaît donc un changement de fond important pour les employeurs, puisqu'ils deviendront de fait collecteurs de l'impôt pour le compte de l'Etat.

Parallèlement à ce dispositif, il appartiendra toujours aux salariés de réaliser une déclaration de revenus, et le cas échéant, de s'acquitter du complément d'impôt dû compte tenu des retenues à la source déjà opérées sur les salaires.

Bien que le montant de l'impôt soit retenu sur le salaire, l'employeur ne disposera pour autant d'aucune information sur la situation fiscale de ses salariés. Seul lui sera transmis le taux de prélèvement, qui pourra être modifié à tout moment par l'administration fiscale.

«En pratique, il apparaît donc un changement de fond important pour les employeurs, puisqu'ils deviendront de fait collecteurs de l'impôt pour le compte de l'Etat.»

Il sera possible pour les salariés de demander à ce que soit appliqué un taux dit « neutre ».

Pour les employeurs, il convient d'intégrer ce changement et de se préparer à quelques difficultés nouvelles.

En effet, si l'interlocuteur pour chaque contribuable sera officiellement l'administration, il semble certain en pratique que vous serez sollicités par vos salariés pour répondre à leurs questions (Ex : en cas d'augmentation du taux et donc de la retenue), sans pour autant avoir ni l'information nécessaire (Ex : motif du changement de taux), ni le pouvoir de modifier le taux voire de ne pas l'appliquer.

De plus, vous serez responsable financièrement et pénalement du reversement de l'impôt à l'égard de l'administration fiscale.

04. Pénibilité et Document Unique d'évaluation des risques

La loi relative au dialogue social d'août 2015 impose aux entreprises de réaliser chaque année une déclaration quant à l'éventuelle exposition de tout ou partie de leurs salariés à des facteurs de risques prédéterminés.

Ces facteurs de risques qui étaient au nombre de 4 pour 2015 ont été aujourd'hui étendus à 10 (travail de nuit, postures pénibles, travail répétitif...).

Jusqu'à présent, le principe de cette démarche était qu'en cas d'exposition de salariés à un ou plusieurs de ces facteurs, l'entreprise devait alors s'acquitter d'une cotisation, dite « additionnelle », égale à 0,1% ou 0,2% (en cas d'exposition multiple) des rémunérations versées à ces salariés.

Depuis le 1er janvier de cette année, 2 changements sont intervenus.

Le premier est que tous les employeurs seront désormais redevables d'une cotisation « générale » attachée au compte pénibilité, au taux de 0,01%, cette cotisation visant tous les salariés, qu'ils soient titulaires d'un CDI ou d'un CDD, à temps complet ou partiel.

Le second changement, est qu'en plus de cette cotisation générale, les employeurs verront le taux de la cotisation additionnelle doublée à 0,2% ou 0,4%.

Rappelons toutefois, que l'exposition des salariés doit être appréciée en tenant compte des moyens de protection individuels et collectifs mis en place par l'employeur.

Ainsi, il est possible qu'un salarié exposé à l'un de ces risques ne soit finalement pas « retenu » pour la cotisation, s'il apparaît que cette protection vient minimiser son exposition en dessous des seuils.

Dans ce nouveau contexte, il nous semble important de vous rappeler l'opportunité, au-delà de l'obligation, que représente le fait d'engager une véritable démarche de prévention des risques au sein de votre entreprise en réalisant notamment votre « document unique d'évaluation des risques professionnels ».

Le but de cette démarche sera d'identifier les moyens susceptibles de minimiser cette exposition, et éventuellement de vous dispenser de cette cotisation supplémentaire.

Pour vous accompagner dans cette démarche, nous avons entièrement repensé notre offre de service.

2 options s'offrent à vous pour réaliser ce document :

- En individuel avec un juriste. A partir de 350 €HT (contre 495 €HT précédemment).

- En collectif sur une seule demi-journée. 190 €HT (contre 250 €HT auparavant sur 1 journée).

4 dates au choix :

Vendredi 31 mars 2017 de 13h30 à 17h30

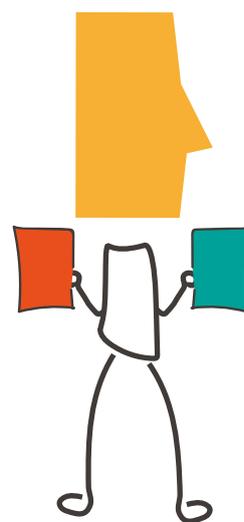
Mardi 25 avril 2017 de 9h à 13h

Mardi 13 juin 2017 de 9h à 13h

Vendredi 22 septembre 2017 de 13h30 à 17h30

Au Siège social

Inscription et demande au 02 51 24 42 42 ou par mail : document.unique@85.cerfrance.fr



05. Vers une simplification des bulletins de salaire ?

Depuis plusieurs années, les pouvoirs publics annoncent leur intention de simplifier les bulletins de salaire, mais sans réellement y parvenir. A l'inverse, on a pu constater que leurs démarches conduisaient généralement à l'ajout de lignes supplémentaires, rendant leur lecture plus difficile et leur réalisation plus complexe.

A compter du 1er janvier 2018, une nouvelle présentation du bulletin de salaire s'imposera à tous les employeurs.

Le bulletin de paie comportera toujours des mentions obligatoires comme c'est le cas aujourd'hui, mais les informations mentionnées seraient quant à elles « simplifiées ».

La principale évolution du nouveau bulletin de salaire résidera dans le regroupement des lignes de cotisations par catégories et risques couverts (santé, accident du travail, retraite, assurance chômage...).

Si la présentation finale du bulletin s'en trouvera effectivement modifiée, il n'en demeure pas moins que le travail réalisé en amont pour son élaboration sera identique, voire même supérieur si on considère, comme annoncé, que le bulletin devra faire apparaître de nouvelles informations comme le coût réel du travail, le montant total des allègements versés par l'Etat, et de nouvelles données fiscales avec l'arrivée du prélèvement à la source.



06. Complémentaire santé et dispense



Si l'accès à un régime de complémentaire santé au sein de l'entreprise est devenu obligatoire pour tous les salariés depuis le 1er janvier 2016, il apparaît néanmoins dans les faits qu'un certain nombre d'entre eux soient dispensés de cette adhésion soit par les accords conclus, soit à leur demande.

Ces dispenses n'ont qu'une durée limitée. Il appartient donc aux employeurs concernés de demander chaque année à leurs salariés les justificatifs permettant le maintien ou non de cette dispense.

Le cas échéant, ces salariés doivent obligatoirement adhérer au dispositif de complémentaire santé mis en place par l'entreprise et contribuer financièrement sur les bases définies par l'accord.

Dans le cadre de la réalisation de vos bulletins de salaire, et pour vous simplifier les démarches, nous considérerons pour le mois de janvier, à défaut d'information de votre part, que les cas de dispense jusqu'alors appliqués sont maintenus en l'état.

Votre gestionnaire de paie vous adressera avec les bulletins de janvier des courriers pour chacun de vos salariés concernés afin qu'ils puissent renouveler leur dispense, qu'il conviendra ensuite de nous retourner.

En cas de non renouvellement de la dispense, une régularisation sera opérée avec les paies de février.

07. Nos tarifs pour 2017

Nombre de bulletins	Tarif HT / bulletin
du 1 ^{er} au 12 ^{ème}	16.70 €
du 13 ^{ème} au 60 ^{ème}	14.70 €
du 61 ^{ème} au 120 ^{ème}	13.70 €
du 121 ^{ème} au 240 ^{ème}	12.70 €
du 241 ^{ème} au 600 ^{ème}	12.40 €
du 601 ^{ème} au 1 200 ^{ème}	12.40 €
+ de 1 200	11.40 €

Nombre de salariés	Tarif HT / DSN	Tarif HT / DADS
1 salarié	6.50 €	25 €
2 à 5 salariés	7 €	25 €
6 à 10 salariés	10 €	50 €
11 à 20 salariés	15 €	75 €
21 à 50 salariés	20 €	250 €
51 à 100 salariés	35 €	500 €
+ 100 salariés	80 €	750 €

Déclaration d'événement : 6.50 €HT

Déclaration d'embauche : 11.50 €HT

Création d'un profil salarié : 11.50 €HT

Réalisation des documents de fin de contrat : 25 €HT

Forfait pour l'offre PRIVILEGE : 350 €HT / an

08. Présidentielle 2017 ... Fin à venir d'une opportunité sur les contrats d'intéressement ?

Pour relancer l'intérêt des petites et moyennes entreprises à mettre en place des dispositifs d'épargne salariale au profit de leur personnel, notamment des contrats d'intéressement, la loi Macron est intervenue pour réduire à 8% le taux du forfait social appliqué sur les sommes versées dans le cadre de ces contrats, quand il est normalement de 20%, et ce pendant 6 ans,

De plus, cette loi a réduit le taux du forfait social à 16% sur les versements réalisés sur les PERCO, et a supprimé la contribution spécifique sur ces mêmes PERCO qui était de 8,2%.

Concernant ces dispositifs, et notamment l'intéressement, il faut noter que ce taux réduit relance très fortement l'intérêt d'un tel dispositif, notamment pour des entreprises qui auraient recours en temps normal à des primes, ou qui seraient en recherche de nouveaux leviers d'optimisation fiscale et sociale.

Dans le contexte des prochaines élections présidentielles, rien ne nous permet aujourd'hui de dire si cette mesure sera ou non maintenue.

Il apparaît donc opportun pour ceux que cela pourrait intéresser, de mettre en place ces dispositifs rapidement, afin de pouvoir garantir l'application du taux réduit pendant les 6 prochaines années.

A noter que pour mettre en place un contrat d'intéressement, il faut impérativement que celui-ci soit conclu au moins 6 mois avant la date de clôture de l'exercice.

Nos juristes se tiennent naturellement à votre disposition pour étudier avec vous l'intérêt que pourrait représenter la mise en œuvre d'un tel dispositif et réaliser les formalités nécessaires.

09. Généralisation de la nouvelle carte BTP

Les salariés des secteurs du Bâtiment et des Travaux publics sont porteurs depuis 2006, d'une carte professionnelle qui leur est délivrée par la caisse des congés à l'occasion de leur embauche.

Afin de renforcer la lutte contre le travail illégal, la loi prévoit que celle-ci soit remplacée par une nouvelle carte qui sera généralisée à l'ensemble des salariés.

Elle sera obligatoire pour toute personne travaillant sur un chantier et devra impérativement être présentée en cas de contrôle.

Il appartiendra donc aux employeurs de demander cette carte en cas de nouvelle embauche, mais aussi de remplacer les anciennes cartes dont sont actuellement titulaires les salariés déjà présents dans l'entreprise.

Après une phase de test en décembre dernier, les pouvoirs publics ont prévu que le déploiement de cette nouvelle carte soit réalisé de manière progressive par zones géographiques.

Pour notre région, la généralisation devrait débiter à partir du mois de février, sachant que les employeurs disposeront alors d'un délai de 2 mois pour demander le remplacement des anciennes cartes.

La demande devra être réalisée via le site www.cartebp.fr, et fera l'objet d'une « redevance » dont le montant annoncé est de 10,80 € par carte.



SE FINANCER FINANCER OU PLACER

☺☺☺

Avec Cerfrance, le financement participatif est simple et accessible !

Que vous cherchiez un **financement** ou un **placement**, Cerfrance vous offre le **choix de la facilité et de la rapidité** avec une **forte dimension humaine**.

Cerfrance est **alliée de plateformes agréées du crowdfunding** pour qualifier des projets éligibles à ce nouveau mode de financement, dans les trois branches qui couvrent tous les besoins d'entreprise : **Don, Prêt, Equity**

Profitez de tous ces avantages en vous connectant via votre portail dédié www.cerfranceconnect.fr

- ACHETER GAGNANT
- SE FINANCER
- SE METTRE EN RELATION
- FINANCER

AVANTAGES

SE METTRE EN RELATION

SE FINANCER

FINANCER OU PLACER

AVANTAGES SALARIALES

ACHETER GAGNANT

Cerfrance vous offre un bouquet d'avantages

CERFRANCE



Service employeurs Cerfrance Vendée

Parc d'activités de Beaupuy
15 rue Jacques Yves Cousteau
85036 La Roche-sur-Yon
contact@85.cerfrance.fr

Tél. : 02 51 24 42 42

Rédaction : Kévin TORTIL

Réalisation : Matthias Jacomino

Crédit Photo : Fotolia