



## Entreprises : Ce qui change au 1<sup>er</sup> janvier 2018

### PAIE, SALAIRES

#### ➤ La revalorisation du SMIC

Le SMIC est revalorisé de 1.24% au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Le nouveau montant du SMIC brut horaire est ainsi porté à **9,88 €** au 1<sup>er</sup> janvier 2018, soit **1 498,47 € mensuels** sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

(Décret n° 2017-1719 du 20 décembre 2017 portant relèvement du salaire minimum de croissance, JO du 21 décembre 2017)

#### ➤ L'obligation d'un bulletin de paie « clarifié » pour les PME et TPE

Le nouveau modèle de présentation du bulletin de paie, obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 l'est également devenu depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour tous les autres employeurs.

- **Les changements**

Tout d'abord, de nouvelles mentions obligatoires sont introduites, ces mentions visant à assurer une meilleure information sur le coût du travail (montant total agrégé de certaines exonérations et exemptions de cotisations patronales, total versé par l'employeur charges patronales comprises).

Il y a également des règles qui imposent de regrouper les cotisations et contributions sociales par risques, suivant des maquettes et des libellés bien précis.

Par ailleurs, il est devenu obligatoire de mentionner le numéro de SIRET de l'employeur.

L'obligation de mentionner la référence de l'organisme de sécurité sociale est supprimée ainsi que le numéro sous lequel les cotisations de sécurité sociale sont versées.

Enfin, il y a l'ajout d'une mention relative à la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr). Mais, les textes n'imposent pas de libellé spécifique.

- **Rubriques relatives aux cotisations**

Le bulletin de paie doit indiquer :

- Le montant et l'assiette des cotisations des contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge de l'employeur et du salarié avant déduction des exonérations et exemptions mentionnées au 12° de l'article R. 3243-1 (v. ci-dessous) ;
- Le taux des cotisations et contributions salariales.

Un décret du 9 mai 2017 a précisé que le taux des cotisations patronales ne fait pas partie des mentions obligatoires du bulletin de paie. Cette précision est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

De plus, le bulletin doit indiquer le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales figurant sur une liste fixée par arrêté. Il s'agit de :

- La réduction générale de cotisations,
- L'avantage correspondant à la réduction de taux de cotisation d'allocations familiales,
- L'exonération sur 50 embauches maximum en zone de revitalisation rurale, y inclus dans sa forme applicable aux organismes d'intérêt général ayant leur siège social dans cette zone,
- L'ancienne exonération applicable aux organismes d'intérêt général ayant leur siège social dans la zone précitée, encore applicable à des contrats antérieurs au 1<sup>er</sup> novembre 2007,
- L'exonération applicable en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin,
- L'exonération applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon,
- Les exonérations applicables en zones franches urbaines, en zones de restructuration de la défense et en bassin d'emploi à redynamiser.

- **Rubrique informant le salarié sur le coût de son emploi : « La rubrique « total versé par l'employeur »**

Le montant total versé par l'employeur correspond à la somme de la rémunération brute du salarié et des cotisations et contributions patronales retracées sur le bulletin de paie, déduction faite des exonérations et exemptions de cotisations dont bénéficie l'employeur.

Cependant, cette rubrique n'inclut pas la prise en charge des frais de transport public, l'indemnité de rupture exonérée de cotisations ou encore des remboursements de frais professionnels exonérés.

Ainsi, le montant total correspond au salaire et ses accessoires chargés des cotisations et contributions patronales.

- **Précisions relatives aux cotisations et aux allègements**

→ Les lignes de cotisations de protection sociale doivent être regroupées par risque couvert. Il en va de même pour les contributions à la charge de l'employeur.

→ Les cotisations d'assurance vieillesse doivent être traitées en deux lignes (plafonnée et déplafonnée), sans les regrouper et ce, même si le salaire est inférieur au plafond.

→ L'AGS doit être adjointe à la ligne « Assurance chômage ».

→ L'AGFF doit être globalisée avec les lignes « Retraite complémentaire » des tranches concernées.

→ Il est conseillé d'ajouter la CET aux lignes « Retraite complémentaire » mais il n'y a pas d'obligation.

→ Si le bulletin de paie nécessite de faire apparaître la CSG sur revenu de remplacement, elle peut figurer sur une ligne distincte (en cas de salarié en chômage partiel, par exemple).

→ Les contributions versées aux caisses de congés payés doivent figurer dans la catégorie « Cotisations statutaires ou prévues par la convention collective ».

→ La rubrique « Autres contributions dues par l'employeur » adjoint les contributions dues seulement par l'employeur : C'est le cas du FNAL, du versement de transport, de la contribution solidarité autonomie, le forfait social, la taxe d'apprentissage et la contribution au dialogue social. C'est également le cas de la participation à la formation et de la participation à l'effort de construction.

→ Lorsque les cotisations relatives à la complémentaire santé et/ou à la retraite supplémentaire présentent des taux différents, ils peuvent être présentés sur plusieurs lignes.

- **Information des salariés**

Le deuxième rapport Sciberras recommande d'accompagner la bascule vers le bulletin simplifié par une information précédant mais également accompagnant l'envoi du nouveau bulletin de paie.

Cela implique d'informer :

- Les représentants du personnel s'il y en a ;
- Les salariés individuellement avec une brochure explicative accompagnant le premier envoi ;
- Les salariés collectivement avec un affichage, des vidéos, etc... ;
- Sur l'intranet de l'entreprise en fonction de chaque catégorie de salariés, le cas échéant.

- **Exemples de bulletins de salaire**

<b>Bulletin de paie pour un salarié non-cadre</b>				
<b>Désignation</b>	<b>Base</b>	<b>Taux</b>	<b>Montant</b>	
<b>Salaire de base</b>				
<b>Brut total</b>				
<b>Cotisations et contributions sociales</b>	<b>Base (€)</b>	<b>Taux salarial</b>	<b>Part salarié (€)</b>	<b>Part employeur (€)</b>
<b>Santé</b> Sécurité sociale – Maladie, Maternité, Invalidité, Décès Complémentaire Incapacité Invalidité Décès Complémentaire santé				
<b>Accidents du travail – maladies professionnelles</b>				
<b>Retraite</b> Sécurité sociale plafonnée Sécurité sociale déplafonnée Complémentaire Tranche 1 Complémentaire Tranche 2 Supplémentaire				
<b>Famille – sécurité sociale</b>				
<b>Assurance chômage</b>				
<b>Autres contributions dues par l'employeur</b>				
<b>Cotisations statutaires ou prévues par la convention collective</b>				
<b>CSG non imposable à l'impôt sur le revenu</b>				
<b>CSG/CRDS imposable à l'impôt sur le revenu</b>				

<b>Allègement de cotisations</b>				
<b>Total des cotisations et contributions</b>				
<b>Net imposable :</b>				<b>Net payé en euros :</b>
				<b>Total versé par l'employeur</b>
				<b>Allègement de cotisations</b>

<b>Bulletin de paie pour un salarié cadre</b>				
<b>Désignation</b>	<b>Base</b>	<b>Taux</b>	<b>Montant</b>	
<b>Salaire de base Brut total</b>				
<b>Cotisations et contributions sociales</b>	<b>Base (€)</b>	<b>Taux salarial</b>	<b>Part salarié (€)</b>	<b>Part employeur (€)</b>
<b>Santé</b> Sécurité sociale – Maladie, Maternité, Invalidité, Décès Complémentaire Incapacité Invalidité Décès Complémentaire santé				
<b>Accidents du travail – maladies professionnelles</b>				
<b>Retraite</b> Sécurité sociale plafonnée Sécurité sociale déplafonnée Complémentaire Tranche A Complémentaire GMP Complémentaire Tranche B Complémentaire Tranche C Supplémentaire				
<b>Famille – sécurité sociale</b>				
<b>Assurance chômage</b> Chômage APEC				
<b>Autres contributions dues par l'employeur</b>				
<b>Cotisations statutaires ou prévues par la convention collective</b>				
<b>CSG non imposable à l'impôt sur le revenu</b>				
<b>CSG/CRDS imposable à l'impôt sur le revenu</b>				
<b>Allègement de cotisations</b>				
<b>Total des cotisations et contributions</b>				
<b>Net imposable :</b>				<b>Net payé en euros :</b>
				<b>Total versé par l'employeur</b>
				<b>Allègement de cotisations</b>

**Précisions :**

→ Lorsque le salarié n'est pas concerné par une ligne (par exemple, l'intitulé complémentaire Tranche C), elle n'a alors pas à figurer dans le bulletin, dans la mesure où elle est vide.

→ Deux cases sont intitulées de la même façon : « Allègement de cotisations ».

Celle en bas à droite correspond à la rubrique relative au montant total des exonérations et exemptions de cotisations patronales listées par arrêté dont bénéficie l'employeur.

La seconde correspond au montant des mêmes allègements, non compris la réduction de taux de cotisation allocations familiales. En pratique, cette case sert à déduire ces exonérations et réduction afin d'obtenir le montant total des cotisations patronales.

### ➤ **Loi de financement de la sécurité sociale : Hausse de la CSG et suppression de deux cotisations**

La principale mesure de la loi de financement de la sécurité sociale est la hausse de la CSG en contrepartie d'une suppression des cotisations salariales et chômage.

En effet, **la CSG a augmenté de 1.7 point** au 1<sup>er</sup> janvier 2018. En contrepartie, les cotisations salariales maladie et chômage vont baisser puis être supprimées. Cela se fera en deux temps. En effet, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, **la cotisation salariale maladie (0.75%) est supprimée**. Néanmoins, **la cotisation salariale chômage diminue de 1.45 point** à la même date et **disparaîtra le 1<sup>er</sup> octobre 2018** avec une nouvelle baisse de 0.95 point.

Les principaux taux de CSG passeront de 7.5% à 9.2% pour les revenus d'activité, de 8.2% à 9.9% pour les revenus du capital et du patrimoine et de 6.6% à 8.3% pour les retraites et pensions d'invalidité. Cependant, certains revenus sont exclus de cette hausse, comme le revenu attaché à des sommes versées sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco). Il en va également de même pour les allocations chômage, les indemnités journalières, les pensions attribuées aux retraités qui ne sont pas redevables de la CSG ou qui bénéficient du taux réduit.

Cette mesure aura pour effet de croître le salaire net d'environ 21 millions d'actifs du secteur privé dès janvier 2018.

(Loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018, JO du 31 décembre 2017)

### ➤ **La réduction Fillon**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la réduction Fillon (réduction générale de cotisations patronales) porte sur 0.84 point de cotisation accidents du travail.

### ➤ **Le plafond de la sécurité sociale pour 2018**

Un arrêté du 5 décembre 2017 confirme le montant du plafond de la sécurité sociale pour 2018. Le plafond 2018 de la sécurité sociale est revalorisé de **1,28 %** par rapport au plafond 2017.

Les valeurs du plafond 2018 sont :

- **Plafond horaire : 25 € ;**
- **Plafond quotidien : 182 € ;**
- **Plafond par semaine : 764 € ;**
- **Plafond par quinzaine : 1 656 € ;**
- **Plafond mensuel : 3311 € ;**
- **Plafond trimestriel : 9 933 € ;**
- **Plafond annuel : 39 732 €.**

Ces valeurs s'appliquent aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1er janvier 2018.

Pour rappel, en raison de l'entrée en vigueur de la règle de rattachement à la période d'emploi, les salaires de décembre 2017 versés en janvier 2018 seront rattachés à l'année 2017 et relèveront des valeurs du plafond 2017.

(Arrêté du 5 décembre, JO du 9 décembre 2017, texte 13)

## DIVERS

### ➤ **L'obligation de mise en place d'un recueil des signalements pour les entreprises de plus de 50 salariés**

Deux lois protègent et définissent les lanceurs d'alerte :

- La loi Sapin-II du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite Sapin II – articles 6 à 16.
- La loi Défenseur-des-droits du 9 décembre 2016 relative à la compétence du Défenseur des droits pour la protection des lanceurs d'alerte qui modifie l'article 4 de la loi du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits.

Pour que la loi Sapin-II soit applicable, il est nécessaire d'avoir un décret d'application. Ce décret est paru le 19 avril 2017.

Ce décret prévoit, qu'à partir du 1er janvier 2018, les entreprises d'au moins 50 salariés devront mettre en place une **procédure de recueil des alertes émises par les salariés ou par les collaborateurs extérieurs et occasionnels**.

Les modalités de cette procédure sont prévues dans ce même décret.

- **Le référent**

Selon l'article 8 de la loi Sapin 2, le signalement d'une alerte est porté à la connaissance du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci.

Le décret précise que le référent peut être extérieur à l'entreprise et qu'il peut être une personne physique ou, quelle que soit sa dénomination, une entité de droit public ou de droit privé, dotée ou non de la personnalité morale. Il doit par ailleurs disposer, par son positionnement, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de ses missions. Il est soumis à une obligation de confidentialité, en vertu de l'article 9 de la loi précitée. Son identité doit être précisée dans la procédure de recueil des signalements.

- **Les modalités de la procédure d'alerte**

La procédure de recueil des signalements doit préciser les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement :

- adresse son signalement au supérieur hiérarchique, direct ou indirect, à l'employeur ou au référent désigné ;
- fournit les faits, informations ou documents quel que soit leur forme ou leur support de nature à étayer son signalement lorsqu'il dispose de tels éléments ;
- fournit les éléments permettant le cas échéant un échange avec le destinataire du signalement.

La procédure doit préciser les dispositions prises par l'entreprise :

- pour informer sans délai l'auteur du signalement de la réception de son signalement, ainsi que du délai raisonnable et prévisible nécessaire à l'examen de sa recevabilité et des modalités suivant lesquelles il est informé des suites données à son signalement ;
- pour garantir la stricte confidentialité de l'auteur du signalement, des faits objets du signalement et des personnes visées, y compris en cas de communication à des tiers dès lors que celle-ci est nécessaire pour les seuls besoins de la vérification ou du traitement du signalement ;
- pour détruire les éléments du dossier de signalement de nature à permettre l'identification de l'auteur du signalement et celle des personnes visées par celui-ci lorsqu'aucune suite n'y a été donnée, ainsi que le délai qui ne peut excéder deux mois à compter de la clôture de l'ensemble des opérations de recevabilité ou de vérification : l'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci sont informés de cette clôture.

La procédure doit enfin mentionner, le cas échéant, l'existence d'un traitement automatisé des signalements mis en œuvre après autorisation de la Cnil.

L'entreprise peut librement choisir le processus pour mettre en place cette procédure : accord collectif, décision unilatérale, etc.

- **L'information des salariés**

L'entreprise doit procéder à la diffusion de la procédure de recueil des signalements qu'il a établie par tout moyen, notamment par voie de notification, affichage ou publication, le cas échéant sur son site Internet, dans des conditions propres à permettre à la rendre accessible aux membres de son personnel ou à ses agents, ainsi qu'à ses collaborateurs extérieurs ou occasionnels.

Cette information peut être réalisée par voie électronique.

([Décret n°2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat, JO du 20 avril 2017](#))

- **Le calcul des effectifs**

Un décret du 9 mai 2017 a **fixé de nouvelles modalités de décompte des effectifs** pour grande partie des déclarations de l'employeur : cotisations Urssaf, DSN, forfait social, contribution au fonds national d'aide au logement, déduction forfaitaire des heures supplémentaires, etc...

Ces nouvelles règles s'appliquent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour déterminer l'effectif 2017.

Avant cette date, il fallait prendre en considération le personnel présent le dernier jour du mois. Lorsqu'un salarié partait en cours de mois, il n'était pas comptabilisé.

Désormais, le calcul se fera chaque mois au prorata du nombre de jours pendant lesquels les salariés sont employés.

L'effectif annuel moyen pris en compte pour le calcul et le recouvrement des cotisations et contributions sociales correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chaque mois de l'année civile précédente (*C. séc. soc., art. R. 130-1*).

Les mois au cours desquels aucun salarié n'a été employé ne sont pas pris en compte. Le résultat sera arrondi au centième.

Par exemple, une entreprise emploie 8 salariés en mai, 9 en juin, 18 en juillet, 23 en août, 10 en septembre et 7 en octobre mais le reste de l'année n'en a aucun. Elle aura un effectif de :  $(8+9+18+23+10+7)/6 = 12,5$  salariés.

En plus de ces nouvelles modalités de décompte, le type de personne retenu ou non a également changé.

Il faut désormais prendre en compte (hors secteur agricole) :

- Les **salariés titulaires d'un contrat de travail** ;
- Des salariés issus du secteur public relevant du régime d'assurance chômage (agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics, salariés non statutaires des chambres de métiers, etc.) ;
- **Certains dirigeants** :
  - o Les gérants de sociétés à responsabilité limitée et de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée sous certaines conditions ;
  - o Les présidents du conseil d'administration, directeurs généraux et directeurs généraux délégués des sociétés anonymes et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme et les directeurs généraux et directeurs généraux délégués des institutions de prévoyance, des unions d'institutions de prévoyance et des sociétés de groupe assurantiel de protection sociale ;
  - o Les membres des sociétés coopératives de production ainsi que les gérants, directeurs généraux, présidents du conseil d'administration et membres du directoire des mêmes coopératives lorsqu'ils perçoivent une rémunération au titre de leurs fonctions et qu'ils n'occupent pas d'emploi salarié dans la même société.

Les salariés à temps plein sont pris en compte intégralement dans l'effectif du mois.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Les salariés en CDD, en contrat de travail intermittent ou mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à proportion du nombre de jours du mois pendant lesquels ils ont été employés.

Cependant, les salariés en CDD et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

Sont également exclus (sauf pour la tarification AT-MP) :

- Les apprentis ;
- Les titulaires d'un contrat initiative-emploi ou d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée d'attribution de l'aide financière ;
- Les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

([Décret n° 2017-858 du 9 mai 2017 relatif aux modalités de décompte et de déclaration des effectifs, au recouvrement et au calcul des cotisations et des contributions sociales, JO du 10 mai 2017](#))

## Ordonnances du 22 septembre 2017

Plusieurs mesures issues des ordonnances « Macron » nécessitent la publication de décrets d'application. C'est chose faite pour un certain nombre d'entre elles :

- Décret n° 2017-1723 du 20 décembre 2017 relatif à l'autorité administrative compétente pour valider l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective ;
- Décret n° 2017-1724 du 20 décembre 2017 relatif à la mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif ;
- Décret n° 2017-1725 du 21 décembre 2017 relatif à la procédure de reclassement interne sur le territoire national en cas de licenciements pour motif économique ;
- Décret n° 2017-1767 du 26 décembre 2017 relatif aux modalités d'approbation des accords dans les très petites entreprises ;
- Décrets n° 2017-1768 et n°2017-1769 du 27 décembre 2017 relatif à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention ;
- Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique ;
- Décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017 établissant des modèles types de lettres de notification de licenciement.

UCAPLAST reviendra plus en détail sur ces décrets dans l'Actu sociale n°55 de janvier 2018.

**oOo**