

Agenda social 2018

Chaque 1^{er} janvier, un grand nombre de nouveautés réglementaires entrent en vigueur... et janvier 2018 ne fera pas exception ! Comité social et économique, calcul des effectifs, application et prorata du plafond de Sécurité sociale...

1 – Le comité social et économique

Le Comité Social et Economique (CSE) remplace l'ensemble des institutions représentatives du personnel : le Comité d'Entreprise (CE), les Délégués du Personnel (DP) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), ou, le cas échéant, la Délégation Unique du Personnel (DUP).

La mise en place du CSE dans l'entreprise dépend de la date de fin des mandats des élus. Néanmoins, il existe une date limite : le 1^{er} janvier 2020 pour toutes les entreprises d'au moins 11 salariés.

2 – Généralisation du bulletin de paie clarifié

En janvier 2017, le nouveau modèle de bulletin de paie, dit « *clarifié* » est devenu obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés. Au 1^{er} janvier 2018, ce sont tous les employeurs qui sont concernés.

3 – Suppression des cotisations « pénibilité »

Les deux cotisations « pénibilité », à savoir :

- la cotisation de base
- la cotisation additionnelle, due en cas d'exposition d'au moins un salarié

sont supprimées, tout comme le fonds chargé du financement du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

4 – Nouvelles règles de calcul du plafond de la Sécurité sociale

– Réduction du plafond

Le plafond devra être réduit à due proportion du nombre de jours de la période pendant laquelle le salarié est employé dans les cas suivants :

- lorsque le contrat de travail du salarié ne couvre pas l'intégralité de la période de paie (embauche ou départ)
- en cas de périodes indemnisées d'activité partielle (ex : chômage partiel) ou de chômage intempéries
- en cas d'absences pour congés payés, lorsque les indemnités correspondantes sont versées par une caisse de congés payés
- en cas de périodes d'absence n'ayant pas donné lieu à rémunération.

A noter : jusqu'à présent, les périodes d'absences non rémunérées devaient obligatoirement couvrir toute une période de paie pour permettre de neutraliser le plafond de la paie en question. A compter du 1^{er} janvier 2018, il sera donc possible d'effectuer un prorata lorsque l'absence ne couvrira pas une période entière de paie.

– Prorata de plafond pour les temps partiels

L'employeur peut proratiser le plafond pour les salariés à temps partiel, à condition de ne pas augmenter la valeur du plafond de référence (le plafond mensuel pour les salariés mensualisés).

Le plafond sera proratisé en appliquant le rapport entre :

- la durée de travail inscrite au contrat des salariés au titre de la période où ils sont présents dans l'entreprise (majorée du nombre d'heures complémentaires effectuées dans le mois) et
- la durée sur la période correspondant à la durée légale du travail (ou, si elle est inférieure, à la durée conventionnelle ou à la durée applicable dans l'établissement)

On ne passe donc plus par la reconstitution de la rémunération à temps plein.

5 – Décalage de paie

Pour les entreprises qui pratiquent le décalage de paie, à compter du 1^{er} janvier 2018, les taux de cotisations et plafonds de Sécurité sociale applicables à la paie versée le mois M+1, au titre de l'activité du mois M, sont ceux du mois M (et non plus ceux du mois M+1).

6 – Nouvelles modalités de décompte des effectifs

Pour déterminer l'effectif 2017, de nouvelles modalités de décompte s'appliquent. L'effectif annuel doit désormais être calculé à partir de l'effectif moyen de chaque mois, et non plus à partir de l'effectif présent au dernier jour de chaque mois.

Par ailleurs, pour le calcul de l'ensemble des cotisations et contributions sociales, il convient de se référer à cet effectif. Il n'existe plus de calculs spécifiques.

7 – Le versement en lieu unique

Les entreprises qui ont plusieurs établissements situés dans la circonscription de différents organismes de recouvrement peuvent opter pour le Versement en Lieu Unique (VLU). Ce dispositif leur permet de centraliser auprès d'une seule URSSAF, appelée URSSAF de liaison, les opérations liées aux versements des cotisations, contributions et autres sommes recouvrées par celles-ci.

A compter du 1^{er} janvier 2018, le versement en lieu unique devient obligatoire pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés (contre 2 000 auparavant).

8 – Hausse de la CSG

Une hausse de 1,7 point du taux normal de la CSG est proposée dans le cadre du projet de la loi de finances pour 2018. Le taux de la contribution CSG passerait donc de 7,5 à 9,2 %.

9 – Baisse des cotisations salariales maladie et chômage

En contrepartie de la hausse de la CSG, le projet de loi de financement de la Sécurité sociale prévoit, pour 2018, une baisse des cotisations salariales en deux étapes :

– 1^{er} janvier 2018

- suppression de la cotisation maladie (0,75 %)
- baisse de 1,45 % de la cotisation chômage, qui passe de 2,40 % à 0,95 %

– 1^{er} octobre 2018

- suppression de la totalité de la cotisation chômage

10 – Suppression du CICE et du CITS

Les projets de la loi de finances et de la loi de financement de la Sécurité sociale annoncent la suppression du Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE) et du Crédit d'Impôt de Taxe sur les Salaires (CITS). Ils seront remplacés par un dispositif d'allègement des cotisations patronales.

AGENDA SOCIAL 2018

ÉVOLUTIONS ET NOUVEAUTÉS PAIE / RH



COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Nouvelle instance qui remplace l'ensemble des institutions représentatives du personnel



BULLETIN DE PAIE CLARIFIÉE

Généralisation de ce nouveau bulletin, qui devient obligatoire pour tous les employeurs



COTISATIONS « PÉNIBILITÉ »

Suppression des 2 cotisations « pénibilité » (de base et additionnelle)



CALCUL DU PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Absence non rémunérée : prorata possible si l'absence ne couvre pas toute la période de paie

Temps partiels : calcul du prorata simplifié, on ne passe plus par la reconstitution de la rémunération à temps plein



DÉCALAGE DE PAIE

Application des taux et plafonds en vigueur au cours de la période de travail



EFFECTIF ANNUEL

Décompte à partir de l'effectif moyen (et non présent le dernier jour) de chaque mois



VERSEMENT EN LIEU UNIQUE (VLU)

Obligatoire pour les entreprises d'au moins 1000 salariés (contre 2000)



PROJETS DE LOI DE FINANCES ET DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

- Hausse de 1,7 % de la CSG
- Suppression des cotisations salariales « maladie » et « chômage »
- Suppression du CICE et du CITS

© 2017 Meta4