

RÉUNION CLIENTS

JEUDI 7 DÉCEMBRE 2017

PROJET DE LOI DE FINANCES POUR 2018:

CE QUI VOUS CONCERNE

Projet de Loi de Finances pour 2018 : Baisse de l'IS

- Maintien du taux réduit de 15 % jusqu'à 38 120 € de bénéfice.
Pour les PME qui en bénéficient déjà
- Diminution du taux de droit commun jusqu'en 2022

2017 (inchangé)	2018	2019	2020	2021	à compter de 2022
PME communautaires	B ≤ 500 000 €	B ≤ 500 000 €	28 %	26,5 %	25 %
B ≤ 75 000 € : 28 %	28 %	28 %			
B > 75 000 € : 33 1/3 %	B > 500 000 €	B > 500 000 €			
Autres	33 1/3 %	31 %			
33 1/3 %					

Projet de Loi de Finances pour 2018 : LE PFU (PRÉLÈVEMENT FORFAITAIRE UNIQUE), IMPOSITION FUTURE DES DIVIDENDES, INTÉRÊTS ET DES PLUS-VALUES SUR TITRES DES PARTICULIERS

- ▶ Mise en place d'un PFU : les intérêts, les dividendes, les plus-values ont le même traitement fiscal : une imposition à 30% (12,8% d'IR + 17,2% de prélèvements sociaux (15,5% + augmentation CSG de 1,70%)).
- ▶ Plus d'abattement de 40% sur les dividendes et la CSG n'est plus déductible.
- ▶ On laisse la possibilité aux foyers (les plus modestes) d'opter pour l'IR pour une imposition au barème progressif de l'IR (on garde le système actuel), celui-ci pouvant se révéler plus favorable.
- ▶ Les intérêts des livrets A, livret d'épargne populaire, LDD, l'épargne salariale restent exonérés mais attention les intérêts des PEL et CEL ouverts à compter du 1er janvier 2018 deviennent imposables.

Projet de Loi de Finances pour 2018 : LE PFU (PRÉLÈVEMENT FORFAITAIRE UNIQUE), IMPOSITION FUTURE DES DIVIDENDES, INTÉRÊTS ET DES PLUS-VALUES SUR TITRES DES PARTICULIERS

PFU	OPTION A L'IR
Dividendes, intérêts, PV	Option annuelle, globale et irrévocable (ensemble des revenus entrant dans le champ de l'imposition forfaitaire)
Montant brut, sans abattement 12,8% au titre de l'impôt sur le revenu 17,2% au titre des prélèvements sociaux Soit 30 % tout compris CSG non déductible	Dividendes: abattement de 40% Application des tranches du barème progressif CSG déductible : 6.8% (5.1+1.7)

Projet de Loi de Finances pour 2018 : L'AVENIR DU CICE ET DU CITS

- ▶ **BAISSE DU TAUX DU CICE À 6 % au lieu de 7% en 2017**
 - ▶ Rémunérations versées en 2018

- ▶ **TRANSFORMATION DU CICE ET DU CITS EN ALLÈGEMENT DE CHARGES PÉRENNE**
 - ▶ En 2019
 - ▶ Allègement des cotisations patronales
 - ▶ 6 points pour les salaires < 2,5 SMIC
 - ▶ Réduction Fillon renforcée (dégressive jusqu'à 1,6 SMIC)
 - ▶ Au titre de l'année 2019, cumul avec le CICE versé sur les rémunérations de 2018

Projet de Loi de Finances pour 2018 : AUTRES MESURES FISCALES

- ▶ **HAUSSE DE LA CSG**
 - ▶ 1,7 points au 1er janvier 2018 pour sa partie déductible

Projet de Loi de Finances pour 2018 :

AUTRES MESURES FISCALES

► AUGMENTATION DE LA TAXE SUR LES VEHICULES DE SOCIETES

- Désormais la TVS est alignée sur l'année civile. La période du 1^{er} octobre 2016 au 31 décembre 2017 sera payée :
 - Pour les entreprises relevant du régime réel de TVA (CA3): avec la TVA de janvier 2018.
 - Pour celles relevant du régime simplifié de TVA (CA12) : sur un imprimé spécifique le 15 janvier 2018.

Le barème de la TVS serait augmenté à partir du 1^{er} janvier 2018 (augmentation effective en janvier 2019 car on garde les tarifs actuels pour la période se terminant au 31/12/2017).

Pour 2018, les tarifs de la première composante en fonction du taux de CO2 selon les tranches devraient augmenter de 1 point à 2 points. Pour la deuxième composante (type de carburant), il y aura également une augmentation.

Dans le même esprit, il y aura un aménagement des exonérations pour les véhicules hybrides (durcissement des mesures notamment pour les véhicules hybrides combinant l'énergie électrique et une motorisation gazole).

Projet de Loi de Finances pour 2018 : AUTRES MESURES FISCALES

► AUGMENTATION DU MALUS AUTOMOBILE

- La taxe additionnelle à la carte grise (malus automobile) relèverait d'un nouveau barème à partir du 1er janvier 2018 :
 - Le seuil d'application du malus serait abaissé de 127 g d'émission de CO2 à 120 g.
 - Les tarifs les plus élevés du barème seraient relevés et les tranches du barème seraient abaissées

UNE ACTUALITE SOCIALE IMPORTANTE

LES ORDONNANCES MACRON:

QUELS SONT LES IMPACTS IMPORTANTS POUR VOUS ?

Cinq Ordonnances pour réformer le Code du travail

- ▶ Ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail
- ▶ Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective
- ▶ Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise
- ▶ Ordonnance relative au compte professionnel de prévention
- ▶ Ordonnance portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective

Cinq Ordonnances pour réformer le Code du travail

- LES POINTS IMPORTANTS :
 - ▶ **sécurisation des relations de travail**
 - ▶ négociation collective
 - ▶ dialogue social et économique dans l'entreprise
 - ▶ compte professionnel de prévention

Sécurisation des relations de travail : Indemnité légale de licenciement

- ▶ Condition d'ancienneté : 8 mois (contre 12)
 - ▶ Date d'application : licenciements prononcés après la publication de l'ordonnance
 - ▶ Dans le cas d'une année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets (et non en jours).
- ▶ Augmentation du montant de l'indemnité (décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017)
 - ▶ Nouvelles modalités de calcul
 - ▶ 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans
 - ▶ + 1/3 de mois de salaire pour les années à partir de 10 ans
- ▶ Impact sur le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et de l'indemnité légale de mise à la retraite

Sécurisation des relations de travail : Licenciement sans cause réelle et sérieuse - Barème prud'homal

Barème non applicable en cas de nullité de la
rupture : harcèlement, violation du statut
protecteur, discrimination...
Indemnité minimale de 6 mois de salaire

- En l'absence de réintégration, octroi d'une indemnité fixée par le juge selon un barème défini.

Sécurisation des relations de travail : Procédure de licenciement

- ▶ Mise en place de modèles types de lettre de licenciement
- ▶ Si le licenciement est insuffisamment motivé, le salarié peut demander à préciser les motifs, ou l'employeur peut le faire de sa propre initiative
 - ▶ En l'absence de demande du salarié, l'insuffisance de motivation de la lettre ouvre droit à une indemnité maximale d'un mois de salaire
- ▶ En cas d'irrégularité de forme (procédure irrégulière)
 - ▶ Octroi d'une indemnité ne pouvant excéder 1 mois de salaire
- ▶ Délai de contestation du licenciement
 - ▶ 12 mois

Sécurisation des relations de travail : CDD et contrats de travail temporaire

- ▶ Possibilité d'aménager par accord de branche étendu les dispositions légales relatives à :
 - ▶ La durée des contrats
 - ▶ Le nombre de renouvellements
 - ▶ Le délai de carence en cas de contrats successifs
 - ▶ Les dispositions légales ne s'appliqueraient qu'à défaut d'accord de branche

Sécurisation des relations de travail : Télétravail

- ▶ Mise en œuvre du télétravail
 - ▶ Par accord collectif, ou à défaut, par une charte après avis du comité social et économique (précédemment, par le contrat ou avenant)
 - ▶ Dans ce cas, tout salarié occupant un poste éligible au télétravail peut demander à en bénéficier
 - ▶ Refus de l'employeur : obligation de le motiver

- ▶ Télétravail occasionnel
 - ▶ En l'absence d'accord ou de charte, mise en œuvre d'un commun accord par tout moyen (mail...)

Cinq Ordonnances pour réformer le Code du travail

- LES POINTS IMPORTANTS :
 - ▶ sécurisation des relations de travail
 - ▶ **négociation collective**
 - ▶ dialogue social et économique dans l'entreprise
 - ▶ compte professionnel de prévention

Négociation collective : Accords de branche et d'entreprise

Bloc 1	Bloc 2	Bloc 3
L'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise - Salaires minima - Classifications - Garanties collectives complémentaires - CDD et contrat de travail temporaire - CDI de chantier ou d'opération - Période d'essai - Quelques dispositions sur le temps partiel...	L'accord de branche peut prévoir une clause de verrouillage interdisant à l'accord d'entreprise d'y déroger - Primes pour travaux dangereux ou insalubres - Prévention des risques professionnels - Délégués syndicaux - Travailleurs handicapés	L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche <i>Tout le reste</i> - durée du travail - 13^{ème} mois - Indemnité de rupture... Large champ ouvert à la négociation

Négociation collective : dans les entreprises de moins de 50 salariés sans délégué syndical

Taille de l'entreprise	Modalités de négociation
< 11 salariés ≥ 11 et < 20 salariés <u>sans élu du personnel</u> Entrée en vigueur conditionnée à la publication d'un décret	Procédure • Élaboration d'un projet d'accord par l'employeur • Information des salariés (un mail à chaque salarié ?) • Accord est soumis à un référendum des salariés intervenant au moins 15 jours après l'information des salariés • Il faut une majorité des 2/3 • Dépôt de l'accord auprès de l'administration
≥ 11 et < 50 salariés En vigueur Décret du 10/11/2017	Négociation <u>avec des salariés élus</u>, mandatés ou non par une organisation syndicale représentative • Ils doivent représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles Ou négociation avec des <u>salariés non élus</u> mandatés par une organisation syndicale représentative • L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité Dépôt de l'accord auprès de l'administration

Négociation collective : dans les entreprises d'au moins 50 salariés sans délégué syndical

- ▶ En priorité
 - ▶ Avec des représentants élus du personnel mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales dans la branche + validation à la majorité des salariés
- ▶ À défaut de représentant élu mandaté
 - ▶ Avec des représentants élus du personnel non mandatés représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections
 - ▶ Champ de la négociation limité
- ▶ Si aucun représentant élu ne se manifeste pour négocier
 - ▶ Avec un salarié mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives + validation à la majorité des salariés
 - ▶ Possible seulement dans les entreprises ayant un procès-verbal de carence

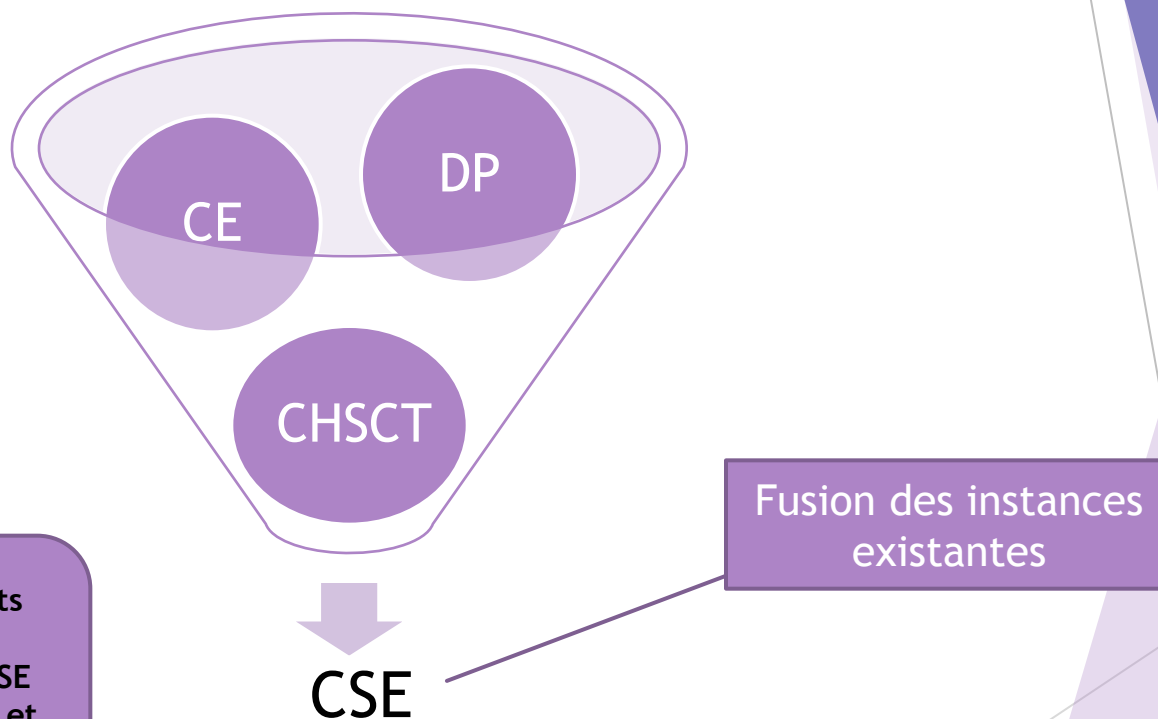
Négociation collective : les branches professionnelles

- ▶ Diminution du nombre de branches professionnelles
 - ▶ 200 branches dans un délai de 2 ans
- ▶ Une base nationale des accords collectifs consultable sur internet
 - ▶ Tous les accords conclus depuis le 1^{er} septembre 2017 : accord de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise ou d'établissement
- ▶ Dispositions spécifiques TPE
 - ▶ Les accords de branche doivent comporter des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou justifier pourquoi ils n'en contiennent pas

Cinq Ordonnances pour réformer le Code du travail

- LES POINTS IMPORTANTS :
 - ▶ sécurisation des relations de travail
 - ▶ négociation collective
 - ▶ **dialogue social et économique dans l'entreprise**
 - ▶ compte professionnel de prévention

Dialogue social dans l'entreprise : le Comité Social et Economique (CSE)



En attente des décrets
pour préciser :

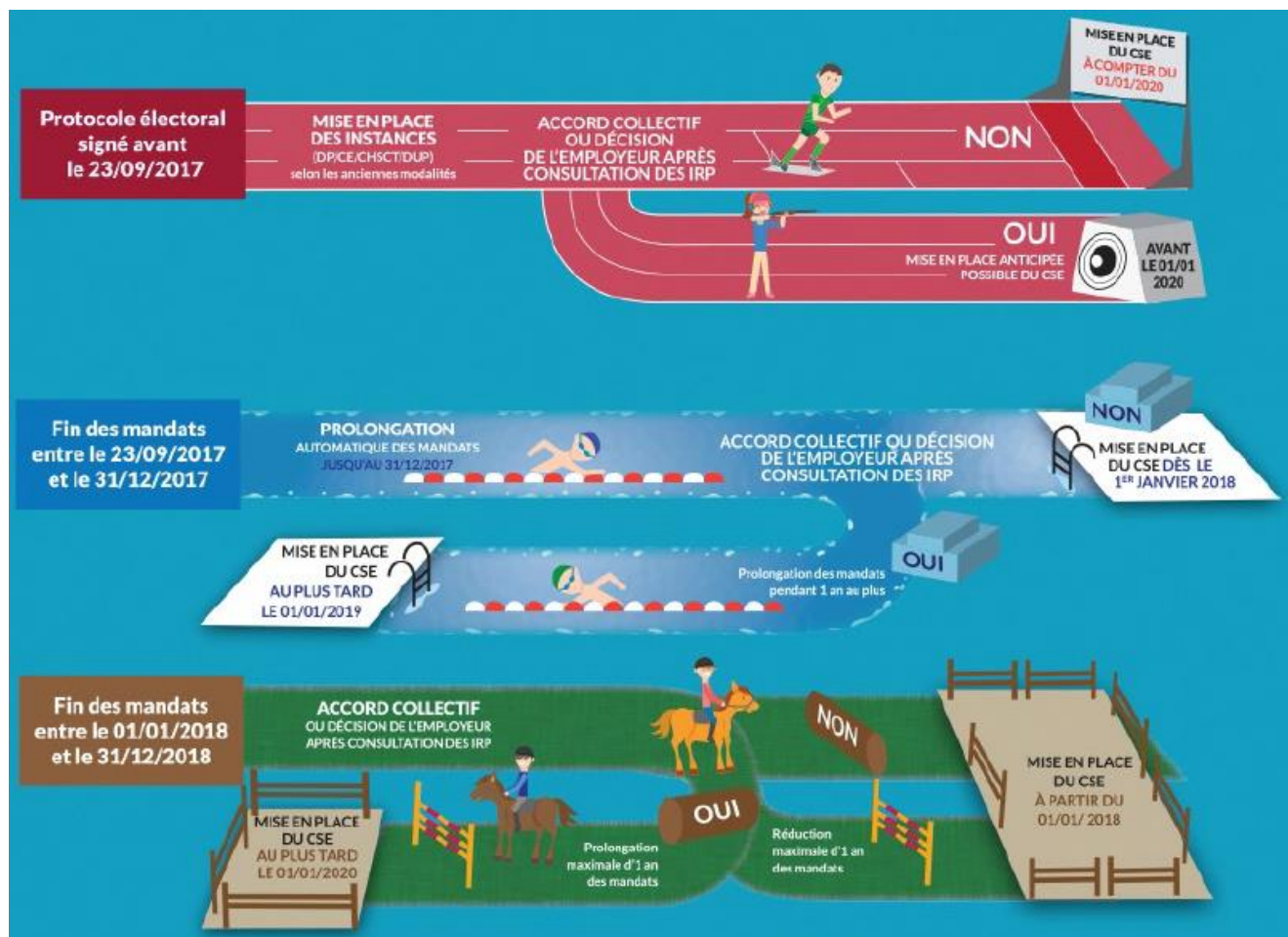
- les missions du CSE
- le nombre d'élus et d'heures de délégation

Dialogue social dans l'entreprise : le Comité Social et Economique (CSE)

En attente des décrets

- ▶ Mise en place :
 - ▶ Seuil d'effectif : plus de 11 salariés sur 12 mois consécutifs (et non plus sur 36 mois)
 - ▶ Effectif de l'entreprise ≥ 11 et < 20 salariés : l'employeur invite les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral seulement si un salarié s'est porté candidat aux élections dans les 30 jours à compter de l'information du personnel sur la tenue des élections
 - ▶ En présence d'un procès-verbal de carence, un syndicat ou un salarié ne peut demander l'organisation des élections qu'après un délai de 6 mois

Dialogue social dans l'entreprise : le Comité Social et Economique (CSE)



Cinq Ordonnances pour réformer le Code du travail

- LES POINTS IMPORTANTS :
 - ▶ sécurisation des relations de travail
 - ▶ négociation collective
 - ▶ dialogue social et économique dans l'entreprise
 - ▶ **compte professionnel de prévention**

Compte Professionnel de Prévention : Substitution au compte pénibilité au 1^{er} janvier 2018

- ▶ Remplacement du compte pénibilité par **le Compte Professionnel de Prévention (C2P)**
 - ▶ Suppression des contributions pénibilité dues par les employeurs en 2018 (financement par la branche AT / MP)
 - ▶ Suppression de l'obligation déclarative pour 4 facteurs d'exposition : Manutention manuelle de charges/Postures pénibles/Vibrations mécaniques/Risques chimiques
- ▶ Obligation de **négoier sur la pénibilité**
 - ▶ Extension du champ des employeurs concernés **aux entreprises d'au moins 50 salariés**
 - ▶ Employant une proportion minimale de salariés exposés à la pénibilité (50 % du personnel en 2017, 25 % en 2018)
 - ▶ **Ayant une sinistralité accidents du travail / maladies professionnelles importante**

LES POINTS DE VIGILANCE

EN CAS DE CONTRÔLES URSSAF
OU DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Points de vigilance

Contrôle URSSAF

- ▶ DPAE et travail dissimulé
- ▶ Frais professionnels et avantages en nature
- ▶ Prévoyance et complémentaire santé
- ▶ CDD, Temps Partiel, Durée du travail, Stagiaires, ...

Contrôle URSSAF : DPAE et travail dissimulé

- ▶ La dissimulation d'emploi salarié par :
 - ▶ L'absence de DPAE (Déclaration Préalable A l'Embauche)
 - ➔ à faire dans les 8 jours **AVANT l'embauche**
 - ▶ L'absence de bulletin
 - ▶ L'emploi de salarié étranger sans titre de travail :
 - ➔ l'employeur doit vérifier, **48h avant l'embauche**, le titre qui autorise l'étranger à travailler en France auprès de la préfecture du lieu d'embauche



Risque URSSAF : suppression des exonérations et réductions de charges, amendes.

Contrôle URSSAF : Frais Professionnels et Avantages en nature

- ▶ Les frais professionnels et les avantages en nature :
 - ▶ Dépassement des limites d'exonération
 - ▶ Remboursements non justifiés
 - ▶ Remboursement frais de transport sans justificatif et/ou ne correspondant pas au trajet domicile/travail

❖ NB : Utilisation d'un véhicule de société et infraction routière

- Depuis le 01/01/17, tous les employeurs ont l'obligation de divulguer l'identité des salariés, conducteurs de véhicules de société, en cas d'infraction au Code de la Route constatée par un appareil de contrôle automatique. S'il ne le fait pas, l'employeur est tenu au paiement d'une contravention de 4ème classe. **Le dirigeant est personnellement redevable du paiement de ces amendes sur son patrimoine personnel.**
- D'autre part, la **prise en charge des contraventions routières** (y compris le stationnement) par l'entreprise constitue un **avantage en nature** pour le salarié et le dirigeant. Les montants doivent donc être intégrés dans la rémunération du salarié et du dirigeant pour être soumis à charges sociales. L'employeur ne peut rembourser une contravention au salarié en note de frais. Ce n'est pas considéré comme frais professionnel.

Contrôle URSSAF : Prévoyance et complémentaire santé

- Les contributions patronales finançant **la protection sociale complémentaire** bénéficient, dans certaines limites, d'un régime social et fiscal de faveur dès lors que le régime mis en place respecte les exigences légales.

Conditions à respecter :

- ✓ Le dispositif doit être mis en place selon certaines modalités : accord collectif (de branche ou d'entreprise) ou décision unilatérale
- ✓ Selon la modalité choisie, l'employeur doit tenir à la disposition du contrôleur Urssaf certains documents, notamment les **dispenses demandées par les salariés**
- ✓ Le dispositif doit être collectif et obligatoire
- ✓ La contribution patronale finançant le dispositif ne doit pas se substituer à un élément de salaire versé au cours des 12 derniers mois
- ✓ Le dispositif doit être géré par un organisme habilité : institution de prévoyance, société d'assurance, mutuelle
- ✓ Les contrats frais de santé doivent être responsables (la mention doit apparaître dans le contrat)

Contrôle URSSAF : Points d'attention

► VIGILANCES SUR LES CDD

- Les motifs de recours et la durée ;
- Le renouvellement possible deux fois sans toutefois dépasser la durée maximale légale ;
- Le respect du délai de carence entre deux CDD pour un **même salarié** (sauf pour remplacer un salarié absent (congé maternité, arrêt maladie) ou pour pourvoir des emplois saisonniers ou d'usage)
 - 1/3 de la durée du contrat venu à expiration, renouvellement inclus, lorsque celle-ci est égale ou supérieure à 14 jours ;
 - la moitié de sa durée si le contrat initial, renouvellement inclus, est inférieur à 14 jours.

➡ **Non respect : requalification du contrat en CDI.**

Contrôle URSSAF : Points d'attention

► LA DUREE MINIMALE DU TEMPS PARTIEL

La durée minimale du temps partiel est fixée par la convention collective ou par un accord de branche. A défaut, elle est de **24 heures par semaine** (ou 104 heures/mois) ;

Dérogations :

- CDD de 7 jours et moins
- CDD pour remplacement d'un salarié absent, ou passant provisoirement à temps partiel, ou dont le contrat de travail est suspendu
- A la demande (écrite et motivée) du salarié pour contraintes personnelles ou employeurs multiples
- A la demande du salarié de moins de 26 ans poursuivant ses études
- En cas de temps partiel thérapeutique sur décision du médecin traitant ET du médecin du travail

➡ **PRIORITE d'emploi à temps complet. L'employeur a l'obligation de porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants**

Contrôle URSSAF : Points d'attention

► LE SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL DES SALARIES

HORAIRES INDIVIDUALISÉS



**Décompte du temps de travail par tout moyen
(cahier, registre, système de badge...)
pour chaque salarié**



Chaque jour : enregistrement
des heures de début et de fin
de chaque période de travail
ou relevé du nombre d'heures
de travail



Chaque semaine :
récapitulatif du nombre
d'heures de travail

HORAIRES COLLECTIFS



Préciser les heures de début
et de fin des périodes de
travail, y compris les horaires
des pauses

Transmettre ces horaires à
l'inspection du travail

Afficher ces horaires dans les
locaux

Contrôle URSSAF : Points d'attention

► LE SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL DES SALARIES

Principales obligations de l'employeur



Durées maximales de travail Temps de pause Repos obligatoire

- Durée quotidienne : 10 H
- Durée hebdomadaire : 48 H (44 H sur 12 semaines)
- Repos : 20 minutes à partir de 6 H de travail
- Temps partiel : 24 H
- Durées aménagées pour certains salariés (mineurs, convention collective...)

Attention! La charge de la preuve des repos repose sur l'employeur



Prise des congés payés

Droit à un congé annuel
Droit à repos et non à indemnisation



Droit à la déconnexion

- Nouveau thème de négociation obligatoire
- Application spécifique aux conventions de forfait jours

Contrôle URSSAF : Points d'attention

► Les stagiaires :

- Nombre de stagiaires par entreprise limité à
 - 15% de l'effectif pour les entreprises de 20 salariés et plus
 - 3 stagiaires pour les entreprises de moins de 20 salariés
- En cas d'infraction : 2000€ d'amende par stagiaire (4000€ si réitération)
- Durée des stages limitée à 6 mois consécutifs dans une même entreprise



Les documents à conserver :

- ✓ Les conventions des stages
- ✓ Les attestations de stage et la preuve de leur remise aux stagiaires
- ✓ Les décomptes de la durée de présence
- ✓ Le registre unique du personnel faisant apparaître TOUS les stagiaires

Points de vigilance

Santé et sécurité au travail : les principales obligations de l'employeur

- ▶ Les documents obligatoires en matière de sécurité
- ▶ La formation à la sécurité
- ▶ Le suivi médical des salariés

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (Art. L 4121-1 C. tr.)

Les documents obligatoires en matière de sécurité : LE DOCUMENT UNIQUE DE PREVENTION DES RISQUES

Champ d'application	Contenu
► Document obligatoire dans toutes les entreprises, même en l'absence de risque apparent (Cass. soc. 8 juillet 2014, n°13-15470) ► Établissement par des personnes formées et compétentes, « et non par la comptable fusse-t-elle cadre dans l'entreprise » (Cass. crim. 25 octobre 2011, n° 10-82133) ► Association du CHSCT et du médecin du travail à la conception	► Ensemble des risques susceptibles d'exister au sein de l'entreprise ainsi que ceux liés à l'intervention d'une entreprise extérieure ► Impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ► Données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques professionnels ► Proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils ► Mise à jour annuelle et lors de toute décision modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail



Les documents obligatoires en matière de sécurité : LE DOCUMENT UNIQUE DE PREVENTION DES RISQUES

Principaux points de vigilance



Mise à disposition du DUPR

Affichage d'un avis indiquant les modalités d'accès au document

Mise à disposition de l'inspecteur du travail, du médecin du travail, du CHSCT, des délégués du personnel et des personnes soumises à un risque particulier



Large contenu du DUPR

Intégration des risques psychosociaux (ex : stress : TASS Nanterre 17 décembre 2009)

Obligation d'évaluer et de prévenir le stress (arrêté 23 avril 2009)

Obligation d'évaluer et de prévenir le harcèlement et la violence (arrêté 23 juillet 2010)



Sanctions en cas d'absence de document ou de document incomplet

Contravention de 5^{ème} classe (1 500 € maximum pour les personnes physiques)

Dommages-intérêts pour les salariés

Homicide involontaire : 3 ans d'emprisonnement / 45 000 euros d'amende (Cass. crim. 15 mars 2016, n° 13-88530)

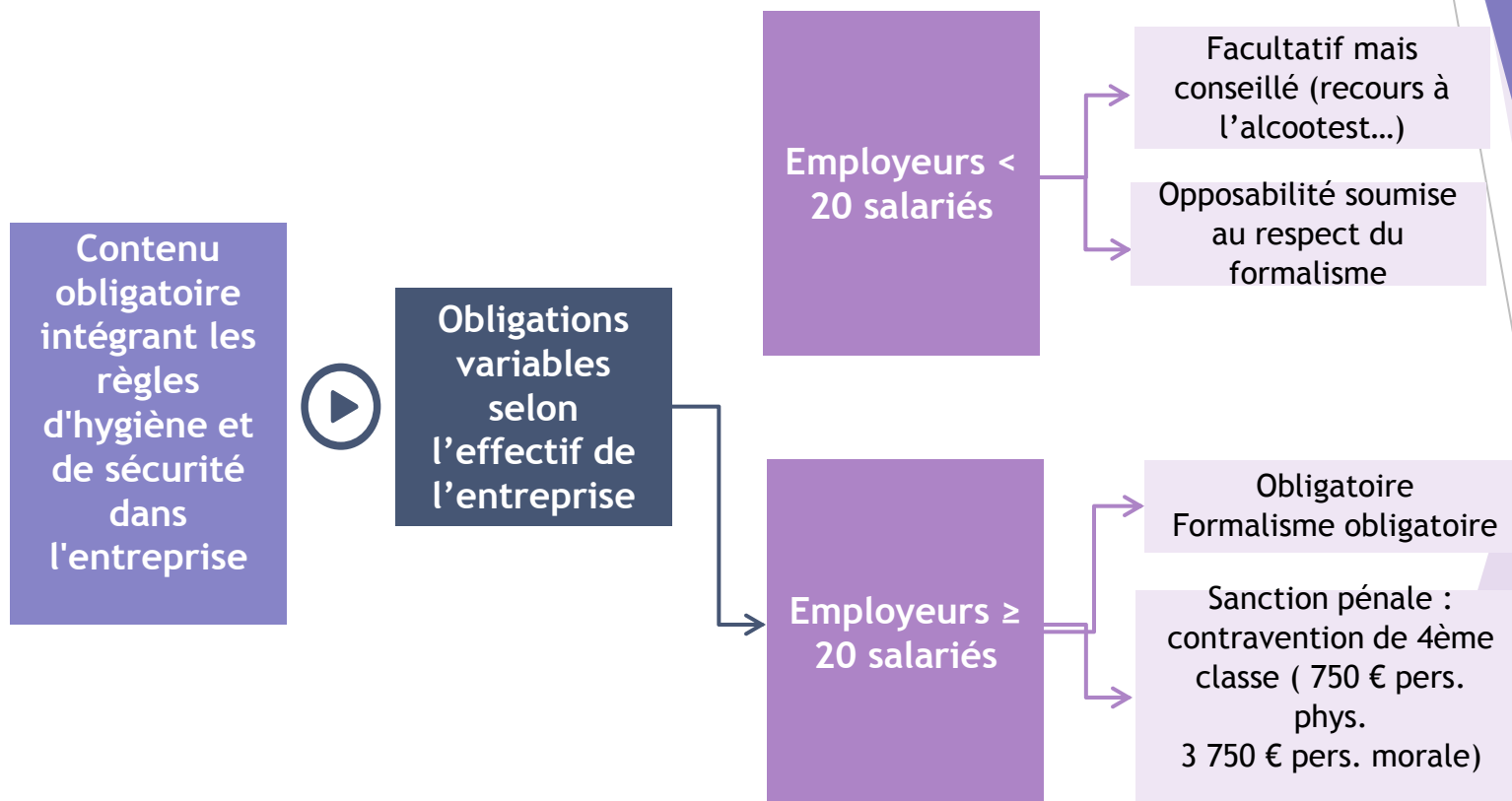
Les documents obligatoires en matière de sécurité : L’AFFICHAGE OBLIGATOIRE

Nombreux affichages obligatoires en matière de santé / sécurité

- Coordonnées du service de santé au travail compétent, et des services de secours d'urgence, des Organisations Syndicales,...
- Modalités d'accès au DUPR
- Consignes à respecter et premiers soins à donner aux victimes en matière d'accident électrique
- Notes ou chartes portant sur les domaines de l'hygiène, la santé la sécurité
- Interdiction de fumer et de vapoter
- Dispositions du code pénal en matière de harcèlement moral et sexuel ...

Remplacement des obligations en matière d’affichage par des obligations de communication par tout moyen aux salariés concernés (décrets n° 2016-1417 et n° 2016-1418 du 20 octobre 2016)

Les documents obligatoires en matière de sécurité : LE REGLEMENT INTERIEUR



Obligation de l'employeur : LA FORMATION A LA SECURITE

Formation pratique et appropriée en matière de sécurité



Bénéficiaires

- Nouveaux embauchés
- Salariés qui changent de poste de travail ou de technique
- Salariés temporaires (sauf exécution de travaux urgents)
- Travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours à la demande du médecin du travail
- Tout salarié si l'employeur le juge nécessaire



Contenu

Apprentissage des bonnes pratiques pour assurer sa propre sécurité et celle des autres personnes travaillant dans l'établissement (conditions de circulation, d'exécution du travail, conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre, évaluation préalable des risques spécifiques à chaque entreprise)

La formation dispensée tient compte de la formation, de la qualification, de l'expérience professionnelle et de la langue parlée ou lue du salarié

Obligation de l'employeur : LE SUIVI MEDICAL DES SALARIES - la visite d'information et de prévention depuis le 01/01/17 (Loi Travail du 8 août 2017)

Profil du salarié	Echéance	Dispense	Suivi périodique
Cas général	3 mois à compter de la prise effective du poste de travail	Visite déjà organisée au cours des 5 dernières années (3 ans si suivi adapté) + emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents + professionnel de santé en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude + pas de mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ou du temps de travail ou d'avis d'inaptitude	Au minimum tous les 5 ans (3 ans : handicapé, invalide, travailleur de nuit, etc.) Périodicité fixée par le médecin du travail aux vues des conditions de travail, de l'âge, l'état de santé du salarié et des risques auxquels il est exposé
Apprenti	2 mois à compter de l'embauche		
Travailleur de nuit	Avant l'embauche		
Jeune de moins de 18 ans			

Obligation de l'employeur : LE SUIVI MEDICAL DES SALARIES - en cours de contrat

Évènement concerné	Obligation	Échéance
Arrêt de travail de plus de 3 mois	Visite de préreprise	▶ À l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié
Congé maternité Maladie professionnelle Autre arrêt d'au moins 30 jours (accident du travail, maladie ou accident non professionnel) Invalidité 2 ^{ème} catégorie	Visite de reprise	▶ Dès que l'employeur a connaissance de la date de fin de l'arrêt, information du service de santé au travail ▶ Organisation de la visite le jour de la reprise effective de travail ou au plus tard dans les 8 j de la reprise
Arrêt de moins de 30 jours pour AT	Information du médecin du travail par l'employeur	-

Obligation de l'employeur : LE SUIVI MEDICAL DES SALARIES - les principaux points de vigilance

- ▶ Visites médicales
 - ▶ Sanction de l'employeur pour défaut de visite
 - ▶ Sanction pénale : contravention de 5e classe (C. trav. art. R 4745-3)
 - ▶ Sanction civile : réparation du préjudice réellement subi
 - ▶ Sanction du salarié ayant refusé la visite
 - ▶ Le refus du salarié de s'y soumettre sans motif légitime est fautif
 - ▶ La faute est grave si le refus est réitéré (Cass. soc. 17 oct. 2000, n° 97-45286)
- ▶ Visite de reprise
 - ▶ Seul l'avis du médecin du travail délivré à l'issue cette visite met fin à la période de suspension du contrat de travail

Points de vigilance

Les entretiens obligatoires

- ▶ L'entretien professionnel
- ▶ L'entretien forfait jour
- ▶ L'entretien pour les salariés en télétravail

Les entretiens obligatoires : L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel est **obligatoire** pour tous les employeurs, quel que soit l'effectif de l'entreprise, et doit être distinct de l'entretien d'évaluation. Il doit être organisé tous les deux ans et systématiquement pour les salariés de retour de certains congés spécifiques.

Il doit permettre d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié notamment en terme de qualification et d'emploi.

- ✓ Parcours professionnel dans l'entreprise
- ✓ Evolutions constatées dans les missions confiées
- ✓ Formations suivies, certifications ou diplômes obtenus
- ✓ Compétences professionnelles
- ✓ Difficultés rencontrées
- ✓ Souhaits et projets
- ✓ Conditions de l'évolution professionnelle, actions à mettre en place et indicateurs (formation, mobilité, bilan de compétences, attribution de nouvelles missions...)



Le non-respect de cette obligation peut soumettre l'employeur à des risques financiers importants (abondement du CPF, versements forfaitaires à l'OPCA, dommages-intérêts, remise en cause de procédure de licenciement, ...).

Les entretiens obligatoires : L'ENTRETIEN ANNUEL FORFAIT JOUR

- L'article L. 3121-46 prévoit qu'un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année.

Cet entretien porte sur :

- ✓ la charge de travail,
 - ✓ l'organisation du travail dans l'entreprise,
 - ✓ l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale,
 - ✓ la rémunération du salarié.
- Un décompte précis des journées ou demi-journées travaillées ainsi que des jours de repos (congés payés, congés conventionnels, etc.) doit être établi par l'employeur.



Si les principes ne sont pas respectés, la convention de forfait en jours sera, selon la Cour de cassation, privée d'effet : le salarié sera alors en droit de prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

Les entretiens obligatoires : L'ENTRETIEN ANNUEL DE TELETRAVAIL

- L'article L. 1222-10 prévoit qu'un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié en télétravail.

Cet entretien porte notamment sur :

- ✓ la charge de travail,
- ✓ les conditions de son activité,
- ✓ l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale,
- ✓ la prévention contre l'isolement du salarié.



Une ordonnance du 22/09/17 aménage les dispositions relatives au télétravail. La mise en place du télétravail résulte d'un accord collectif ou, à défaut, d'une charte établie par l'employeur après avis du CSE s'il existe ; alors que, précédemment, le télétravail était mis en place par le contrat de travail.

Points de vigilance

Anticiper et prévenir avec un **diagnostic social**

Garantir le respect de l'ensemble des obligations sociales individuelles et collectives

- ▶ Réduire les risques encourus au regard du respect de la réglementation sociale
- ▶ Préserver un bon climat social
- ▶ Conforter l'image sociale de votre entreprise auprès des tiers (responsabilité sociale des entreprises)
- ▶ Conforter la gestion sociale auprès des représentants du personnel

**Confiez-nous
cette mission
pour vous
accompagner !**

L'ACTUALITÉ DE LA DSN

L'actualité de la DSN : Rappel du fonctionnement de la DSN

❑ La DSN mensuelle

Elle reflète la paie du mois considéré, ainsi que les éléments de calcul et de paiement des cotisations et contributions. Elle est émise au plus tard le 5 ou le 15 M+1 du mois de paie considéré.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les données sont transmises à l'URSSAF, aux caisses de Retraite, aux Organismes de Protection Sociale mais également aux Centres des Impôts

❑ La DSN événementielle

Le signalement de l'évènement (arrêts maladie, maternité, accident de travail et les fins de contrats) doit impérativement être transmis **dans les 5 jours ouvrés de l'évènement.**

L'actualité de la DSN : Sanctions et pénalités : la période de tolérance est terminée

❑ Non-utilisation de la DSN

- ▶ Sanction : 0,5% du plafond de la Sécurité Sociale par salarié (soit 16,35€/salarié en 2017)

❑ Défaut de transmission dans les délais

- ▶ Sanction : 1,5% du plafond de la Sécurité Sociale par salarié et par mois de retard (soit 49,04€/salarié en 2017)

❑ Omission de données

- ▶ Sanction pour omission de salariés : 1,5% du plafond de la Sécurité Sociale par salarié et par mois de retard (soit 49,04€/salarié en 2017)
- ▶ Sanction pour autres cas d'omission : 0,5% du plafond de la Sécurité Sociale par salarié (soit 16,35€/salarié en 2017) - Pénalité non applicable en cas de régularisation dans les 30 jours suivants

❑ Inexactitude des données

- ▶ Sanction pour inexactitude des rémunérations : 1% du plafond de la Sécurité Sociale par salarié (soit 32,69€/salarié en 2017)
- ▶ Sanction pour autres cas : 0,33% du plafond de la Sécurité Sociale par salarié (soit 10,79€/salarié en 2017) - Pénalité non applicable en cas de régularisation dans les 30 jours suivants

L'actualité de la DSN : Perspectives

❑ DSN et données fiscales

De plus en plus de données fiscales vont être transmises via la DSN

- En préparation : le prélèvement à la source décalé pour le 1^{er} janvier 2019 (la réglementation quant à elle n'est pas modifiée).
- Disparition de la Déclaration Annuelle Des Salaires pour 2018
- Et progressivement : la taxe sur les salaires et la CVAE (en parallèle des déclarations habituelles), la DAS2 (facultatif pour le moment)

ACTUALITES 2018

LE BULLETIN CLARIFIE
COTISATIONS SOCIALES

Actualités 2018 : LE BULLETIN DE PAIE CLARIFIE OBLIGATOIRE

► Clarification de l'information

- Regroupement des lignes de cotisations de protection sociale par risque couvert : Santé, AT / MP, retraite, famille, assurance chômage
- Regroupement en une seule ligne des autres contributions patronales : FNAL, forfait social, contribution autonomie, financement organisations syndicales...

► Suppression

- De la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de SS
- De l'obligation de remise d'un récapitulatif annuel accompagnant le bulletin présentant des regroupements de cotisations

► Nouvelles mentions informatives

- Montant des exonérations et exemptions de cotisations sociales
- Mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur servicepublic.fr
- Information générale sur le coût total du travail
 - Le « *montant total versé par l'employeur* » doit être indiqué
 - Rémunération brute + cotisations et contributions à la charge de l'employeur - exonérations



Actualités 2018 : LE BULLETIN DE PAIE CLARIFIE OBLIGATOIRE

Une clarification à droit constant

- La vraie complexité du bulletin de salaire tient à celle du droit du travail et du droit de la sécurité sociale

Une clarification pour le salarié

- Regroupement des cotisations par risque couvert
- Précision du coût réel pour l'employeur...

Des difficultés à prévoir pour l'employeur / le cabinet

- Il faut définir un plan de paramétrage pour les cotisations et taxes non envisagées par le décret et l'arrêté
- Le nouveau bulletin de paie ne peut plus être un support de contrôle de conformité de la paie avec la loi / la convention collective

La mise en place de ce nouveau bulletin de paie clarifié nécessite des actions d'information et de communication vis-à-vis des salariés

Actualités 2018 : LE BULLETIN DE PAIE CLARIFIE OBLIGATOIRE : Sanctions encourues

Vis-à-vis de l'administration

- Non-utilisation des bulletins de paie clarifiés : 450 € pour les personnes physiques / 2 250 € pour les personnes morales
- Sanctions applicables pour chaque salarié concerné

Vis-à-vis du salarié

- Dommages-intérêts : nécessité de prouver un préjudice

Suppression de la référence à l'organisme de sécurité sociale

Affectation des libellés selon les regroupements correspondant au cadre réglementaire

Présence de 2 lignes ou plus si existence d'assiettes différentes pour un même regroupement

Liste limitative :
Réduction Fillon,
ZRR, ZFU, ZRD,
Lodeom

Ajout de la mention relative au site du service public

180111 / SOCIÉTÉ DE L'AVENIR		BULLETIN DE SALAIRE				
13100 AIX EN PROVENCE		Période : Janvier 2017				
Siret : 111111111111111111 Code NAF : 4359C		Paiement le : 31/01/17				
		Du : 01/01/2017 Au : 31/01/2017				
		M. DUPOND Pierre				
		2 rue de la gare				
		13100 AIX EN PROVENCE				
Matricule : 1		NoSécu : 1111111111111111				
critère le : UB04/2016						
Emploi : MACON GOUVIEUX		Ancienneté : 06/04/2016				
Qualif. : Classif. : Coeff. 210		SMC horaire : 5.67 Plafond Sécu : 3269.00				
Rubriques	Base	Taux salarial	Montant salarial	Taux patronal	Cot. Patronales	
SALAIRE DE BASE	151.67	12.5803	1909.53			
SALAIRE BRUT			1909.53			
ETAT SANTE						
Géné. Soc-Mal. Mal. Trava. Incap.	1909.53	0.7500	14.32	17.6400	245.14	
Complémentaire Incap. Empl. Déc.	1909.53	0.0000	0.00	1.7100	32.09	
Complémentaire Santé	1909.53	0.0100	0.19	0.0100	0.19	
9200 AT MP						
Acc. du trav. - Mal. prof.	1909.53			8.2000	156.58	
9300 RETRAITE						
Sécu. Soc. Plafonnée	1909.53	6.9000	131.76	8.5500	163.28	
Géné. Soc. Plafonnée	1909.53	0.4000	7.64	1.6700	36.24	
Complémentaire Tr. Anc. 1	1909.53	3.9000	74.48	0.8900	111.79	
0400 FAMILLE-SECURITE SOCIALE						
AF	1909.53			3.4000	65.53	
0700 ASSURANCE CHOMAGE						
Chômage	1909.53	2.4000	45.83	4.6000	76.33	
RIS	1909.53			0.2000	3.82	
9400 AUTRES CONTRIB. DUES PAR EMPLOI						
Autres contrib. dues par empl.	1909.53			0.7300	14.09	
Autres contrib. dues par empl.	2129.13			1.7400	37.05	
9700 COTISATIONS STATUTAIRES OU CC						
Cotisations statutaires ou CC	1909.53			20.6500	394.31	
Cotisations statutaires ou CC	2103.44			0.1400	2.93	
9800 CSG non imposable à l'IR						
CSG non imposable à l'IR	1195.21	5.1000	60.66			
9802 ALLEGEMENT DE COTISATIONS						
Allegement de cotisations	227.23			-100.0000	-227.23	
ETAT GARANTIE ADAPT. TRAV. OUV. T1	1909.53	0.7500	14.32	12.8000	244.42	
TOTAL DES DETRACTIONS						
Géné. Retraite/Prév./F. Santé				0.10		
NET IMPOSABLE						
LOCIS - RETRAITE/PRÉV./F. SANTÉ				0.19	1508.10	
9801 CSG/CRDS imposable à l'IR						
CSG/CRDS imposable à l'IR	1195.21	2.9000	34.57			
NET A PAYER					1452.84	
Heures période	151.67	Cumul bases	1909.53	Paiement	Allegement cotisations	-261.60
Cumul heures	151.67	Cumul bruts	1909.53	par chèque	Total versé employeur	3232.08
Cumul hor. sup.	0.00	Cumul imposable	2508.30			
Solde rep. comp.		Cum. H. Majorée	0.00			
Solde rep. récup.						
Bâtiment - ETAT Provence-Alpes-Côte d'Azur (-10 salariés)						
				NET A PAYER	1452.84 Euros	
A début de Conventions Collectives : Code du travail - Durée des congés payés : art. L. 3141-3 et L. 3141-12 - Durée préavis : art. L. 1223-1 et L. 1224-1						
Pour plus d'informations sur le bulletin de paie cliquez sur le lien ci-dessous						
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée.						

Cas présenté :
1909.53 + 1356.92 - 34.37
OU 1909.53 + 1584.15 - 261.60

Total versé employeur :
Brut + cotisations patronales - allègements de cotisations

Cas présenté :
227.23 + (1909.53 x 1.80%)

Allègement de cotisations :

Toutes les exonérations applicables sur le bulletin, y compris celle de la ligne "Allègement de cotisations" présente dans le corps du bulletin + Dans le cas où application uniquement du taux réduit AF : ajout de la partie pour laquelle l'employeur est exonéré soit 1.80% au titre des AF

Actualités 2018 : LES COTISATIONS SOCIALES

- ▶ Généralisation du paiement mensuel des cotisations
 - ▶ Possibilité d'opter pour le versement trimestriel des cotisations pour les employeurs de moins de 11 salariés : **option à signaler avant le 31 décembre 2017 ou au moment de l'emploi du premier salarié**
- ▶ Abandon de la logique de régularisation annuelle des cotisations au 31 janvier N + 1
 - ▶ Correction lors de l'échéance déclarative la plus proche, des erreurs constatées dans les déclarations de cotisations et de contributions sociales des mois précédents, et versement à la même échéance du complément de cotisations et de contributions sociales

Actualités 2018 : LES COTISATIONS SOCIALES

- ▶ **Les contributions patronales d'assurance chômage depuis le 1^{er} octobre 2017**
 - ✓ Hausse de la cotisation patronale avec une nouvelle contribution patronale temporaire (CET) de 0,05% portant ainsi la part patronale à 4,05%
 - ✓ Fin de l'exonération pour l'embauche en CDI de jeunes de moins de 26 ans
 - ✓ Suppression des majorations de contributions patronales pour les CDD « accroissement d'activité » (pour les CDD « d'usage » maintien de la majoration jusqu'au 31/03/19)

Actualités 2018 : LES COTISATIONS SOCIALES

► HAUSSE DE LA CSG de 1,7 point

- ✓ Pour les salariés et les travailleurs indépendants
- ✓ A compter du 1^{er} janvier 2018



► BAISSSE DES COTISATIONS SALARIALES MALADIE ET CHÔMAGE en 2 temps

- ✓ 1^{er} janvier 2018 : Baisse de 2,20 points (1,45 chômage/0,75 maladie)
- ✓ 1^{er} octobre 2018 : Baisse de 0,95 point (chômage)

► ALLEGEMENTS DE COTISATIONS PATRONALES (en remplacement du CICE/CITS)

- ✓ 2019 : Baisse envisagée de 6 points sur le taux de cotisation patronale maladie pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 2,5 SMIC sur l'année
- ✓ 2019 : Renforcement de la Réduction Générale de cotisations patronales (Fillon) avec une extension aux contributions patronales d'assurance chômage (hors AGS) et aux contributions des régimes de retraite complémentaire obligatoire

Les bonnes résolutions 2018 !

- ▶ La DPAE (Déclaration Préalable à l'Embauche) : 8 jours **AVANT** l'embauche

- ▶ Transmettre les informations le plus tôt possible au Cabinet

➡ Risque URSSAF : suppression des exonérations et réductions de charges, amendes.

- ▶ La DSN (Déclaration Sociale Nominative) **évènementielle**

Le signalement de l'évènement (arrêts maladie, maternité, accident de travail et les fins de contrats) doit impérativement être transmise **dans les 5 jours ouvrés de l'évènement**.

- ▶ Transmettre les informations au Cabinet : dans les 48h pour les arrêts de travail, **au plus tôt pour les soldes de tout compte**

➡ Risque URSSAF : Pénalités pour défaut de production de la DSN dans les délais prescrits.

RAPPEL : le délai de traitement des paies par le cabinet est de 5 jours ouvrés. Pour une meilleure efficacité, merci de regrouper vos éléments.

QUID DU RSI ET DE LA CIPAV ?

Réforme du RSI

Adossement du RSI au régime général

- ▶ Protection sociale des Travailleurs Indépendants confiée au régime général au 1^{er} janvier 2018
 - Phase transitoire de 2 ans

- ▶ Cotisations
 - Maintien des spécificités des cotisations des Travailleurs Indépendants
 - Recouvrement par l'Urssaf
 - Assurance maladie
 - ▶ Actuellement gestion par des organismes en conventions avec le RSI
 - ▶ Transfert aux CPAM en 2020
 - ▶ Dès 2019, en cas de changement d'activité, les salariés devenant Travailleurs Indépendants peuvent continuer à être gérés par leur CPAM

Réforme du RSI

Adossement du RSI au régime général

- ▶ Prestations
 - Servies par les CPAM (maladie, maternité, invalidité décès) et les CARSAT (retraite)
- ▶ Mise en place d'un conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants
 - Veiller à la bonne application des textes
 - Piloter le régime complémentaire d'assurance vieillesse obligatoire et d'invalidité décès
- ▶ Possibilité de moduler les acomptes de cotisations en temps réel
 - Sur la base du volontariat
 - Ajustement au mois le mois - ou au trimestre - des acomptes en fonction de l'activité

Réforme de la CIPAV

- ▶ **Nouvelles règles :**
 - ▶ Affiliation des professions libérales non réglementées à la protection sociale des TNS.

Cotisations et CSG

- ▶ Travailleurs indépendants
 - Baisse de 2,15 points de la cotisation famille
 - Accroissement de l'exonération des cotisations d'assurance maladie et maternité
 - Hausse CSG : 1,7 % au 1^{er} janvier 2018