

ACTU'PAYE - Novembre 2014

Le contexte social continue d'évoluer et Ciel vous informe sur les mesures qui vous impactent...

Au sommaire :

- **La DSN (Déclaration Sociale Nominative)**, évolution majeure du déclaratif, deviendra obligatoire à compter du 1er janvier 2016 et remplacera les principales déclarations sociales issues de la paie (DADS-U, DUCS, CICE, AED...).
- **Des nouveaux allègements de cotisations** qui vont nécessiter des mises à jour de plans de paie lourdes (dans le cadre du pacte de responsabilité).
- **Le compte de pénibilité** qui va impacter "fonctionnellement" les logiciels de paie (décompte des heures, fiche de pénibilité...) et les plans de paie (nouvelles cotisations).
- **Le compte de Formation Professionnelle** qui va nécessiter la gestion d'un nouveau compteur (en + du DIF) et des nouvelles cotisations.

CAP VERS LA DSN (DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE)

Date de mise en œuvre : 1er janvier 2016

Entreprises concernées : toutes



Des changements majeurs sont à attendre avec l'arrivée de la DSN (la Déclaration Sociale Nominative) qui remplacera les déclarations sociales issues de la paie aux OPS (Organismes de Protection Sociale).

La DSN est un processus déclaratif unique et simplifié. Les données issues de la paie seront alors adressées mensuellement et de manière automatisée en un seul point via le logiciel de paie, grâce à l'usage EDI (Echange de Données Informatisé).

La loi prévoit la généralisation de la DSN à toutes les entreprises du secteur privé à partir du **1^{er} janvier 2016**.

Obligation DSN anticipée : êtes-vous concerné ?

Un décret relatif à l'obligation anticipée d'effectuer la DSN a été publié le 26 septembre 2014 au Journal Officiel.

Date d'entrée en vigueur : à compter des paies d'avril 2015

Les employeurs sont tenus d'effectuer la DSN en anticipé dès mai 2015 lorsqu'ils sont redevables au titre de l'année civile 2013 :

- Soit d'un montant de cotisations et contributions sociales égal ou supérieur à 2 millions d'euros (à titre d'information, cela peut correspondre globalement à une entreprise de 80 cadres ou de 300 personnes rétribuées au Smic)
- Soit d'un montant égal ou supérieur à 1 million d'euros, lorsqu'ils ont recours à un tiers déclarant et que la somme totale des cotisations et contributions sociales déclarées par ce tiers au titre de l'année civile 2013 pour le compte de l'ensemble de ses clients est égale ou supérieure à 10 millions d'euros.

Le défaut de production de la DSN dans les délais prescrits, l'omission de salariés ou l'inexactitude des rémunérations déclarées dans la DSN entraîne l'application de pénalités (7,50 € par salarié ou pour chaque inexactitude)

Toutefois, cette pénalité ne peut être supérieure, par entreprise et par mois, à :

- 10 000 euros si l'entreprise emploie au moins 2000 salariés
- 750 euros si elle emploie un nombre inférieur à 2000 salariés.

Cette mesure constitue un changement majeur qui va révolutionner votre processus déclaratif.

Il est donc essentiel de mieux connaître les enjeux de la DSN et de vous y préparer dès maintenant.

Ciel a tout prévu ! Nous sommes prêts à vous accompagner pour simplifier cette transition.

Tout au long de l'année 2015, nous mettrons à votre disposition des mises à jour évolutives mise compatibles DSN en respectant les différentes phases de déploiement de l'Etat.

Une boîte à outil sera également mise à votre disposition en cours d'année.

Plus d'informations sur la DSN : <http://www.dsn-info.fr/>

ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS (PACTE DE RESPONSABILITÉ)

Date de mise en œuvre : 1^{er} janvier 2015

Entreprises concernées : toutes

Allègement des cotisations salariales

Mise en place d'une exonération dégressive des cotisations salariales pour les bas salaires sur le même principe que la réduction Fillon.

Allègement des cotisations patronales

Modification de l'actuelle réduction Fillon pour intégrer ce nouvel allègement de cotisations patronales.

Réduction des cotisations d'allocations familiales

Baisse de la cotisation d'allocations familiales pour les salaires inférieurs à 1,6 Smic

Réduction des cotisations pour les travailleurs indépendants

Mise en place d'un taux dégressif d'exonération partielle des cotisations d'allocations familiales en fonction des revenus des travailleurs indépendants.

COMPTE DE PÉNIBILITÉ

Date de mise en œuvre : 1^{er} janvier 2015

Entreprises concernées : toutes celles du secteur privé

Création d'un compte personnel de prévention de la pénibilité

L'exposition effective d'un salarié à un ou plusieurs risques professionnels (travail de nuit, travail répétitif, bruits...) permet l'acquisition de points de "pénibilité".

Chaque trimestre d'exposition donnera droit à un point (deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs). Le nombre total de points sera plafonné à 100.

Ce compte sera financé par la mise en place de **deux nouvelles cotisations employeur**

Les points accumulés sur le compte pourront être utilisés pour :

- Suivre des formations permettant de se réorienter vers un emploi moins pénible,
- Financer un maintien de rémunération lors d'un passage à temps partiel en fin de carrière ;
- Bénéficier d'un barème de conversion spécifique des points en trimestres de formation, temps partiel et trimestres de retraite.

Pour l'entreprise obligation de :

- **Traçabilité des "heures pénibilité"** : par la mise en place d'une fiche Pénibilité pour les salariés concernés
- **Transmission de la fiche Pénibilité** à la caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés ou à la caisse de mutualité agricole
- Gestion et suivi des points acquis

COMPTE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Date de mise en œuvre : 1^{er} janvier 2015

Entreprises concernées : toutes

Création d'un compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) remplace le droit individuel à la formation (DIF), à compter du 1^{er} janvier 2015. Il offre aux salariés et aux demandeurs d'emploi les moyens et les droits de se former professionnellement.

Le compte est alimenté à la fin de chaque année. Le cas échéant, il peut être alimenté par des abondements.

- Il est rattaché à la personne et non plus au contrat de travail
- Les heures accumulées ne seront plus perdues en passant d'un emploi à l'autre.
- Il permet de cumuler 150 heures (120 pour le DIF).
- Il permet d'acquérir des compétences attestées (qualification, certification, diplôme).

Réforme du financement de la formation professionnelle

Mise en place d'un financement unique et dédié.

Les **heures DIF** pourront être utilisées **jusqu'au 1^{er} janvier 2021**

Pour l'entreprise obligation de :

- **Traçabilité des entretiens professionnels** et des actions de formation. Versement d'une pénalité en cas de non-respect
- Gestion et suivi des points de formation et transmission des points acquis dans le cadre des abondements.