

Nouvelles mesures au 1^{er} janvier 2017

I - REMARQUES PRELIMINAIRES

La présente note traite des nouvelles mesures sociales et de leurs incidences sur la gestion de votre Paie SAGE.

A - Sources d'informations

L'étude qui suit s'appuie sur les commentaires suivants :

- ✓ La pratique du salaire et les feuillets rapides des éditions Francis Lefebvre
- ✓ RF Paye
- ✓ Revue Fiduciaire
- ✓ Loi de financement de la sécurité sociale pour 2017
- ✓ DSN info

Nous vous engageons toutefois à consulter votre expert-comptable ou toute autre source dont vous pouvez disposer avant de réaliser des modifications dans votre paramétrage.

B - Nouvelles mesures au 1^{er} janvier 2017

Traditionnellement, le changement d'année s'accompagne de modifications du plafond de la Sécurité Sociale, du SMIC, du RSA, du barème des avantages en nature et des seuils de la saisie sur salaire.

Il s'accompagne cette année de nombreuses nouvelles mesures :

- ✓ Modification des taux de Vieillesse déplafonnée,
- ✓ Modification du taux patronal d'assurance maladie,
- ✓ Modification du coefficient de la réduction Fillon,
- ✓ Fin de la cotisation pénibilité à taux 0.
- ✓ ...

NB : Pour les sociétés ayant une « paie décalée », ces nouvelles mesures sociales et fiscales s'appliquent, dès le 1^{er} janvier 2017, aux salaires de décembre 2016 payés en janvier 2017 (sauf le smic).

C - Principaux taux et barèmes de cotisations

Nous vous communiquons ci-après les principaux taux de cotisations sociales et barèmes applicables au 1^{er} janvier 2017.

Remarque : Les taux ou montants modifiés au 1^{er} janvier 2017 apparaissent ci-dessus en **rouge**.

Remarque : Les modifications de taux de cotisations doivent être effectuées dans votre Paie Sage dans le menu Listes/Rubriques, sur les rubriques concernées, dans l'onglet « Eléments Constitutifs ».

1 – Les tranches

Tranches	TA/T1 = Plaf.	T2=3 Plaf.	TB=4 Plaf.	TC=8 Plaf.
Euros	3 269	9 807	13 076	26 152

2 – Le plafond de la sécurité sociale

Plafond	Mois	Quinzaine	Semaine	Jour	Heure
Euros	3 269	1 635	754	180	24

Nota : le plafond horaire ne concerne que les durées de travail inférieures à 5 heures mensuelles.

Modifier la constante **PLAFOSOC** : remplacer 3 218 par **3 269**.

Le plafond horaire reste inchangé. Les constantes **PLAFHOR** ou **S_PHSS** (si elles existent dans votre plan de paie) = 24.

Remarque : les entreprises de 9 salariés *au plus* en décalage de paie peuvent être autorisées par l'Urssaf à appliquer aux salaires 2016 payés en 2017 le plafond et les taux applicables en 2016.

3 – Le SMIC

Le smic passe à 9,76 €. Le smic mensuel (35h) passe de 1 466,62 € à **1 480,27 €**.

Modifier la constante **SMIC** : remplacer 9,67 par **9,76**.

Remarque : même si le smic n'est pas utilisé pour calculer les rémunérations, il est important de le modifier. Il est en effet utilisé dans le calcul de la réduction Fillon, du CICE et du complément allocations familiales notamment.

Remarque : Le nouveau SMIC ne concerne pas les sociétés en décalage de paie. C'est encore l'ancien taux de 9,67 € qui s'applique aux salaires de décembre 2016, même s'ils sont versés en janvier 2017 (c'est en effet la période d'emploi qui fait référence en la matière). Le nouveau smic s'appliquera donc aux salaires versés en février 2017.

4 - Les taux URSSAF

	BASE	Part Sal.	Part Pat.	
C.S.G Non déductible	98,25% salaires & assimilés + 100% des parts patronales mutuelle, prévoyance, retraite Supplémentaire, épargne salariale, Transaction,	2,40 %		
C.S.G Déductible		5,10 %		
C.R.D.S		0,50 %		
Maladie	BRUT	0,75 %	12,89 %	
Cot. Suppl. Maladie Alsace Lorraine	BRUT	1,50 %		
Vieillesse	BRUT	0,40 %	1,90 %	Cf. II – A
Contribution Solidarité	BRUT		0,30 %	
Accidents du travail	BRUT		Variable	A contrôler
Vieillesse	TA	6,90 %	8,55 %	
Vieillesse VRP multiscarte	TA	6,85 %	6,80 %	
F.N.A.L (eff<20)	TA		0,10 %	
Allocations familiales	BRUT		5,25 % ou 3,45 %	
F.N.A.L (eff>=20)	BRUT		0,50 %	
Vers.Transport (eff>10)	BRUT		Variable	A contrôler
Forfait Social (eff>10)	P. Pat. Prev., Mutuelle		8,00 %	
Forfait Social	Epargne Salariale et retraite supplémentaire		20,00 %, 16,00%, 8,00%	
Pénibilité « de base »	BRUT		0,01%	Cf. II – B
Pénibilité cotisation « additionnelle »	BRUT		0,20% ou 0,40%	Cf. II – B

5 - Taux ASSEDIC

	BASE	Part Sal.	Part Pat.	
Chômage	TAB	2,40 %	4,00 %	
FNGS	TAB		0,20 %	Cf. II - C

Hors majoration pour CDD courts ou exonération spécifique.

6 - Taux de retraite complémentaire cadres

	BASE	Part Sal.	Part Pat.	
RETRAITE (ARRCO)	T1	3,10 %	4,65 %	Taux minimum
Assurance décès	TA		1,50 %	
AGFF (ARRCO)	T1	0,80 %	1,20 %	Taux minimum
RETRAITE (AGIRC)	T2	7,80 %	12,75 %	
AGFF (AGIRC)	T2	0,90 %	1,30 %	
AGFF (AGIRC)	TC	0,90 %	1,30 %	Taux min. 20,55 %
APEC	T12	0,024 %	0,036 %	
RETRAITE (AGIRC)	TC	Libre	Libre	
CET	TABC	0,13 %	0,22 %	
G.M.P	BRUT < 3 611,48 €	7,80 %	12,75 %	Cf. II – E

Remarque : taux minimaux, avec une répartition 40/60%.

Rappel :

TA : Jusqu'au plafond de la Sécurité Sociale

TB : De 1 à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale

TC : De 5 à 8 fois le plafond de la Sécurité Sociale

7 - Taux de retraite complémentaire non cadres

	BASE	Part Sal.	Part Pat.	
RETRAITE (ARRCO)	T1	3,10%	4,65%	Taux minimum
AGFF (ARRCO)	T1	0,80%	1,20%	
ARRCO	T2	8,10%	12,15%	Taux minimum
AGFF (ARRCO)	T2	0,90%	1,30%	

Remarque : taux minimaux, avec une répartition 40/60%.

Rappel :

T1 : Jusqu'au plafond de la Sécurité Sociale

T2 : De 1 à 3 fois le plafond de la Sécurité Sociale

8 – Taxes et participations

	BASE	Part Sal.	Part Pat.	
Taxe sur salaires	BRUT		4,25%	Cf. II – F
Taxe sur salaires	entre 7 721 et 15 417		4,25%	
Taxe sur salaires	entre 15 417 et 152 279		9,35%	
Taxe sur les salaires	plus de 152 279		15,75%	
Construction (eff>19)	BRUT		0,45%	
Apprentissage	BRUT		0,68%	
Apprentissage Als. Moselle	BRUT		0,44%	
Formation (effectif <11)	BRUT		0,55%	
Formation (effectif >= 11)	BRUT		1,00%	

9 – Avantages en nature

Le Minimum Garanti passe de 3,52 € à **3,54 €**.

Vérifier (dans Liste\Constantes) si la constante correspondante (MINIGAR, MG, MINGARANTI, ...) existe. La modifier les cas échéant.

II - AUTRES MESURES

A – Hausse des cotisations Maladie et Vieillesse Déplafonnée

1 – Principe

La cotisation Maladie et Vieillesse déplafonnée augmente de 0,15 point. L'augmentation est répartie en 0,05 pour le salarié et 0,10 pour la part employeur.

Cette augmentation porte donc :

- ✓ la cotisation maladie et vieillesse à 0,40 % le taux salarial et à 1,90 % le taux patronal

2 – Modifications à apporter

Les cotisations maladie et vieillesse déplafonnées sont en général cumulées dans la même rubrique.

Se positionner dans l'onglet « Eléments constitutifs » de la rubrique de cotisation Maladie\ Vieillesse déplafonnée (souvent code 2100). Modifier les taux en ajoutant 0,05 au taux patronal et 0,10 au taux salarial :

- ✓ Part salariale : remplacer 1,10% par **1,15%**.
- ✓ Part patronale : remplacer 14,69% par **14,79%**.

Mettre également à jour, si elles existent, les autres rubriques de cotisation vieillesse plafonnée : contrats aidés, stagiaires, mandat social, réintégration sociale, ...

Remarque : concernant les contrats aidés (contrats de professionnalisation, CAE, ...), le taux patronal de la rubrique « <= SMIC » reste nul.

Exemple CAE : (Rub 3100) Vieillesse <= SMIC : part salariale : **1,15%**, part patronale : 0,00%.
(Rub 3105) Vieillesse > SMIC : part salariale : **1,15%**, part patronale : **14,79%**.

Remarque : dans le cas où la cotisation Allocation Familiale est cumulée avec les cotisations Maladie et Vieillesse, les taux passent pour la part patronale de 18,14 à **18,24** (la part salariale n'est pas impactée par la cotisation Allocations Familiales).

Remarque : dans le cas où la cotisation solidarité est cumulée avec les cotisations Maladie et Vieillesse, les taux passent pour la part patronale de 14,79 à **15,09** (la part salariale n'est pas impactée par la cotisation Allocations Familiales).

B – Cotisation Pénibilité

1 – Le principe

© Toute communication ou reproduction est soumise à l'autorisation d'Apogéa

✓ Le **compte personnel de prévention de la pénibilité** (C3P) est issu de la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites (janvier 2016). Il permet au salarié de se former, changer de métier, réduire son temps de travail tout en maintenant tout ou partie de sa rémunération et/ou anticiper son départ à la retraite.

✓ **Pénibilité** : il a été défini 10 risques professionnels pour la prise en compte de la pénibilité au travail :

- ✓ Le travail de nuit,
- ✓ Le travail en équipes successives alternantes,
- ✓ Le travail répétitif,
- ✓ Les activités exercées en milieu hyperbare,
- ✓ Les manutentions manuelles de charges lourdes,
- ✓ Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations,
- ✓ Les vibrations mécaniques,
- ✓ Les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées,
- ✓ Les températures extrêmes,
- ✓ Les bruits.

Ces risques sont retenus lorsque le seuil d'exposition les rend susceptibles de « laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du salarié ».

La **loi relative au dialogue social d'août 2016** a simplifié et allégé les obligations de l'employeur :

- Les branches professionnelles peuvent établir un référentiel de pénibilité qui pourra être repris « en l'état » par les entreprises.
- La fiche d'exposition établie par l'employeur est supprimée au profit d'une déclaration d'exposition aux risques à la CNAV par le biais de la DADS (ou de la DSN). C'est donc la CNAV qui informera les salariés de leur exposition et des points de pénibilité dont ils bénéficient.

2 – Les cotisations

Ce système est financé notamment par des cotisations employeurs :

✓ Une **cotisation dite « de base »** ou « **universelle** » qui entre en vigueur en le 1^{er} janvier 2017. Elle est égale pour 2017 à 0,01 % des rémunérations soumises à cotisations Urssaf (que le salarié puisse être exposé à un risque ou pas).

✓ La **cotisation « additionnelle »** est applicable depuis le 1^{er} janvier 2015. Elle concerne les employeurs ayant exposé au moins l'un de leurs salariés à la pénibilité. L'assiette de cotisation est la rémunération soumise à cotisations Urssaf des salariés exposés à des facteurs de risques supérieurs aux seuils légaux.

Deux taux possibles :

- ✓ 0,20 % si le(s) salarié(s) ont été exposé(s) à **un** facteur de pénibilité au-delà des seuils réglementaires. Ce taux était de 0,10 % en 2016.
- ✓ 0,40 % si le(s) salarié(s) ont été exposé(s) à **plusieurs** facteurs de pénibilité au-delà des seuils réglementaires. Ce taux était de 0,20 % en 2016.

La cotisation est collectée par l'Urssaf, et doit être réglée au plus tard le 31 janvier N+1.

© Toute communication ou reproduction est soumise à l'autorisation d'Apogéa

La cotisation 2016 doit donc être payée au plus tard le 31 janvier 2017, sauf si elle l'a été mensuellement.

3 – Le paramétrage

Les rubriques de cotisation « additionnelle ».

Se positionner dans l'onglet « Eléments constitutifs » des rubriques de cotisation additionnelle. Modifier les taux patronal :

- ✓ Part patronale pour la cotisation 1 facteur de risque : remplacer 0,10% par **0,20%**. (CTP 451)
 - ✓ CTP 451 : PENIBILITE COT ADDIT MONO EXPO
- ✓ Part patronale pour la cotisation 2 facteurs de risques ou + : remplacer 0,20% par **0,40%**.
 - ✓ CTP 452 : PENIBILITE COT ADDIT MULTI EXPO

Les rubriques de cotisation « de base » appelées aussi « universelle »

Depuis 2015, cette cotisation bénéficiait d'un taux nul. A compter du 1^{er} janvier 2017, le taux patronal est porté à 0,01%

- ✓ CTP 450 : PENIBILITE COTISATION UNIVERSELLE

Se reporter à *l'annexe 1 – C3P*.

C – Baisse la cotisation AGS

1 – Le principe

La cotisation (patronale) AGS baisse de 0.05 point, le taux passant de 0.25 à 0.20%.

Pour rappel, la cotisation AGS est uniquement patronale, cotisée sur une tranche AB.

2 – Modifications à apporter

Se positionner dans l'onglet « éléments constitutifs » de la rubrique de cotisation AGS (souvent code 4010). Modifier le taux patronal :

- ✓ Part patronale : remplacer 0.25% par **0.20%**

Mettre également à jour, si elles existent, les autres rubriques de cotisation AGS apprenti et réintégration sociale.

D – Taux réduit d'allocations familiales

1 – Le principe

Au 1^{er} janvier 2016, les rémunérations inférieures à 1,6 fois le smic étaient soumises au taux réduit d'allocations familiales.

Cette mesure a été élargie le 1^{er} avril 2016 aux rémunérations comprises entre 1,6 et 3,5 fois le smic.

A compter du 1^{er} janvier 2017, la totalité de la rémunération annuelle des salariés inférieure à 3,5 fois le smic bénéficiera du taux réduit.

2 – Le paramétrage

Aucune modification n'est à apporter à votre paramétrage.

Nous vous invitons néanmoins à vérifier les cotisations au mois de janvier et avril 2017.

E - Barème de la GMP

1 - Le principe

Le montant de la cotisation GMP est porté à 844,56 € (pour 816,84 € en 2016) pour l'année 2017 (70,38 € mensuellement).

La base de la cotisation GMP doit donc être de **342,48 €** ($342,48 \text{ €} \times 20,55\% = 70,38 \text{ €}$).

Le nouveau salaire mensuel (TB Moyenne) au-dessous duquel les cotisations GMP sont susceptibles d'être appelées est de 3 611,48 Euros mensuels (3 269 € + 342,48 €).

2 – Modifications à apporter

Constante **GMP_MENS (ou TBMOYENNE)** : remplacer 331,24 par **342,48**.

F - Barème de la Taxe sur les Salaires

Le barème de la Taxe sur les salaires reste inchangé au 1^{er} janvier 2017 en attente de parution.

G - Barème de la Saisie-arrêt

1 – Le principe

Barème de la saisie sur salaire 2016 reste inchangé au 1^{er} janvier 2017 en attente de parution :

Tranche de rémunération annuelle	Fraction saisissable ou cessible
Inférieure ou égale à 3 730 €	1/20
Supérieure à 3 730 € et inférieure ou égale à 7 280 €	1/10
Supérieure à 7 280 € et inférieure ou égale à 10 850 €	1/5
Supérieure à 10 850 € et inférieure ou égale à 14 410 €	1/4
Supérieure à 14 410 € et inférieure ou égale à 17 970 €	1/3
Supérieure à 17 970 € et inférieure ou égale à 21 590 €	2/3

© Toute communication ou reproduction est soumise à l'autorisation d'Apogéa

Ces seuils sont augmentés de **1 420 €** par personne à charge

2 - Conséquences pour votre paramétrage

Selon les paramétrages, les constantes suivantes doivent être modifiées :

- ✓ Constante **VALRMI** Montant à saisir : **535,17**
- ✓ Constante **VALTR1** Montant à saisir : **310,83**
- ✓ Constante **VALTR2** Montant à saisir : **606,67**
- ✓ Constante **VALTR3** Montant à saisir : **904,17**
- ✓ Constante **VALTR4** Montant à saisir : **1 200,83**
- ✓ Constante **VALTR5** Montant à saisir : **1 497,50**
- ✓ Constante **VALTR6** Montant à saisir : **1 799,17**
- ✓ Constante **MAJPERS** Montant à saisir : **118,33**

Remarque : Les tranches mensuelles sont calculées par nos soins, dans la mesure où le décret fixe des tranches annuelles

Ou

- ✓ Constante **RMI** Montant à saisir : **535,17**
- ✓ Constante **SA1** Montant à saisir : **3 730,00**
- ✓ Constante **SA2** Montant à saisir : **7 280,00**
- ✓ Constante **SA3** Montant à saisir : **10 850,00**
- ✓ Constante **SA4** Montant à saisir : **14 410,00**
- ✓ Constante **SA5** Montant à saisir : **17 970,00**
- ✓ Constante **SA6** Montant à saisir : **21 590,00**
- ✓ Constante **SA8** Montant à saisir : **1 420,00**

G - Apprentis

- ✓ Les bases de cotisations (forfaitaires) des apprentis sont calculées en fonction du smic, elles sont donc à réajuster.

Les constantes à modifier sont, si elles existent :

- ✓ Constante **BASE1** Montant à saisir **207**
444
622
- ✓ Constante **BASE2** Montant à saisir **385**
563
740
- ✓ Constante **BASE3** Montant à saisir **622**
799
992
- ✓ Constante **SMIC01** Montant à saisir : **9,76** (si la constante existe)

Remarque : les bases de cotisations ci-dessus sont les bases légales, applicables aux cotisations des apprentis rémunérés selon les règles légales (et non conventionnelles et/ou plus favorables). Ces bases sont forfaitaires, fonction du smic au 1^{er} janvier x 151,67. Il faut également tenir compte de l'année de scolarisation et de l'âge de l'apprenti. Ci-après un récapitulatif du % du smic à appliquer pour calculer ces bases forfaitaires :

Année du contrat	< 18 ans	18 à 20 ans	>21 ans
1 ^{ère}	14 %	30%	42%
2 ^{ème}	26 %	38%	50%
3 ^{ème}	42 %	54%	67%

Exemple : la base de cotisation d'un apprenti de 19 ans et 1^{ère} année d'apprentissage sera de 30% du Smic mensuel, soit 444 €.

Remarque : cette assiette forfaitaire correspond en fait à la rémunération légale de l'apprenti, diminuée de 11 points. Dans notre exemple, l'apprenti percevrait un salaire correspondant à 41% du smic.

H – Réduction Fillon

1 – Le principe

Rappel de la formule de la réduction Fillon :

La formule :

$$\text{Réduction Fillon} = \text{Coefficient} \times \text{Rémunération annuelle brute}$$

Le coefficient ne dépend plus directement de l'effectif de l'entreprise, mais du taux des cotisations Maladie, Vieillesse, Allocations Familiales, Solidarité, AT et du FNAL (taux variable selon l'effectif). Les taux de cotisation Vieillesse ayant augmenté au 1^{er} janvier 2017, le coefficient Fillon est également modifié :

Entreprises soumises à un FNAL de 0,10% (en général effectif < 19 salariés) :

$$\text{Coefficient} = \frac{0,2809}{0,6} \times \left\{ 1,6 \times \frac{\text{Smic calculé pour un an (majoré des HS et HC)}}{\text{Rémunération annuelle brute}} - 1 \right\}$$

Entreprises soumises à un FNAL de 0,50% (en général effectif >= 20 salariés) :

$$\text{Coefficient} = \frac{0,2849^*}{0,6} \times \left\{ 1,6 \times \frac{\text{Smic calculé pour un an (majoré des HS et HC)}}{\text{Rémunération annuelle brute}} - 1 \right\}$$

(*) Dispositif de lissage :

Si le taux du FNAL = 0,30%, remplacer 0,2849 par 0,2829,

Si le taux du FNAL = 0,40%, remplacer 0,2849 par 0,2839.

Remarque : Si le taux du FNAL = 0,20% : ce taux n'existe normalement plus, c'est le taux de 0,50 qui est applicable

Du fait de l'augmentation du SMIC, le smic mensuel passe à 1 480,27 € pour un salarié à temps complet 35 heures.

Remarque : en cas de décalage de paie, le smic Fillon n'augmente qu'au mois de février.

Règles de cumul :

La réduction Fillon ne peut être cumulée avec aucune exonération totale ou partielle de cotisations patronales, ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Elle peut néanmoins être cumulée, pour les entreprises de moins de 20 salariés avec la déduction forfaitaires.

Par tolérance, la réduction Fillon est cumulable avec les taux réduits de cotisations de Sécurité Sociale des journalistes, pigistes, VRP multicartes et médecins à temps partiel.

2 – Conséquence sur le paramétrage

Modifier la constante **ALG_MAXC** :

Remplacer 0,2842 par **0,2849** (entreprises \geq 20 salariés)

Ou

Remplacer 0,2802 par **0,2809** (entreprises $<$ 20 salariés, FNAL à 0,10%)

Ou

Remplacer 0,2812 par **0,2849** (entreprises \geq 20 salariés, le FNAL à 0,20% n'existe plus. Il convient d'appliquer le FNAL 0,50%)

Ou

Remplacer 0,2822 par **0,2829** (entreprises \geq 20 salariés, FNAL à 0,30%)

Ou

Remplacer 0,2832 par **0,2839** (entreprises \geq 20 salariés, FNAL à 0,40%)

Il convient également de modifier les constantes suivantes pour la prise en compte du changement du taux AT passant de 0.93% à **0.90%** **ALG_COTAT** et **ALG_TTXAT**

I – Cotisations BTP

1 - Cotisation chômage intempéries

Le taux de la cotisation chômage intempéries pour la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 vient d'être fixé à :

- ✓ **0,98%** pour les entreprises de gros œuvre et de travaux publics
- ✓ **0,21%** pour les autres entreprises.

2 - Cotisation OPBTP

Le taux de la cotisation OPBTP est maintenu à 0,11%. La cotisation est assise sur les salaires versés, y compris les indemnités de congés payés versés par la caisse Congés Payés.

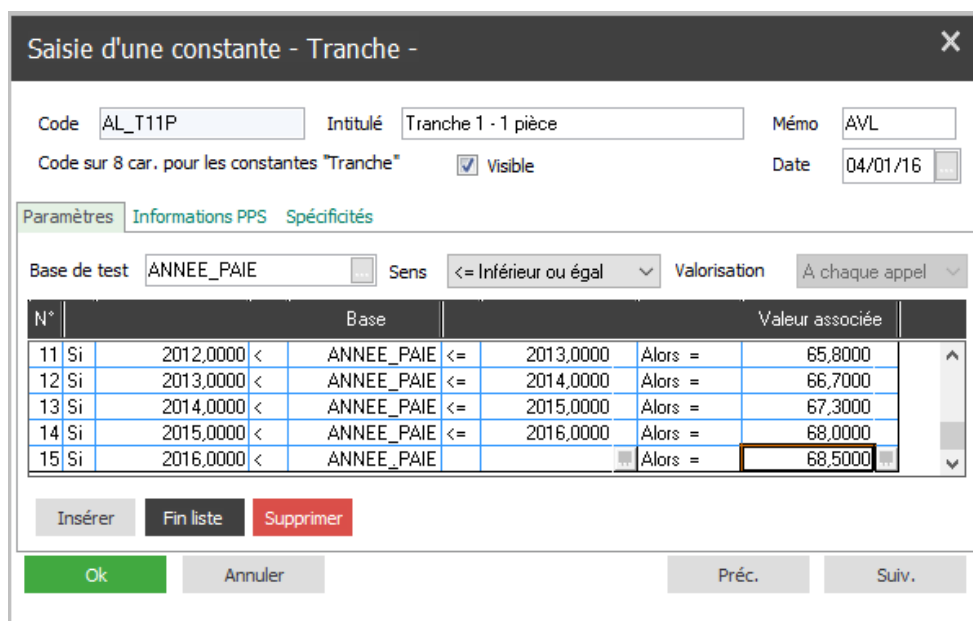
J – Avantages en nature logement

Le barème de l'avantage en nature logement forfaitaire est modifié (le code de la constante concernée est noté à côté de chaque valeur) :

Rémunération mensuelle brute	Logement avec une pièce principale	Logement avec N pièce principale
inférieure à 1 634,50 €	AL_T11P : 68,5 €	AL_T1NP : 36,60 €
entre 1 634,50 à 1 961,39 €	AL_T21P : 80,00 €	AL_T2NP : 51,40 €
entre 1 961,40 à 2 288,29 €	AL_T31P : 91,30 €	AL_T3NP : 68,50 €
entre 2 288,30 et 2 942,09 €	AL_T41P : 102,60 €	AL_T4NP : 85,50 €
entre 2 942,10 et 3 595,89 €	AL_T51P : 125,60 €	AL_T5NP : 108,40 €
entre 3 595,90 et 4 249,69 €	AL_T61P : 148,40 €	AL_T6NP : 131,10 €
entre 4 249,70 et 4 903,49 €	AL_T71P : 171,20 €	AL_T7NP : 159,70 €
supérieure ou égale à 4 903,50 €	AL_T81P : 194,00 €	AL_T8NP : 182,60 €

Paramétrage : pour chacune des constantes **AL_T***, insérer une ligne de test supplémentaire (se positionner sur la dernière ligne puis cliquer sur le bouton « Insérer »). Renseigner ensuite l'année 2016 et la nouvelle valeur pour 2017.

Cf. impression écran ci-après :



Saisie d'une constante - Tranche

Code: AL_T11P Intitulé: Tranche 1 - 1 pièce Mémo: AVL

Code sur 8 car. pour les constantes "Tranche": Visible Date: 04/01/16

Paramètres Informations PPS Spécificités

Base de test: ANNEE_PAIE Sens: <= Inférieur ou égal Valorisation: À chaque appel

N°	Base	Valeur associée
11 Si	2012,0000 < ANNEE_PAIE <= 2013,0000	Alors = 65,8000
12 Si	2013,0000 < ANNEE_PAIE <= 2014,0000	Alors = 66,7000
13 Si	2014,0000 < ANNEE_PAIE <= 2015,0000	Alors = 67,3000
14 Si	2015,0000 < ANNEE_PAIE <= 2016,0000	Alors = 68,0000
15 Si	2016,0000 < ANNEE_PAIE	Alors = 68,5000

Insérer Fin liste Supprimer

Ok Annuler Préc. Suiv.

K – Autres modifications

- ✓ Pour ceux qui utilisent le Bilan Social, modifier la constante **A0000000BS** : renseigner la constante **ANNEE_PAIE**, sinon renseigner « **2017** ».
- ✓ Le montant de la contribution de l'employeur à l'acquisition en 2017 de **titres-restaurants** exonérée de cotisations sociales et fiscales ainsi que de l'impôt sur le revenu passe de 5,37 € à **5,38 €**
- ✓ Le montant de l'indemnité journalière de Sécurité Sociale est plafonnée à 1/730^{ème} de 1,8 du Smic annuel. Si elles existent, modifier les constantes :
IJ_PLAF1 : remplacer 2623,59 par **2639.91**

L – Mesures de simplification

1 – Le bulletin clarifié

Le bulletin simplifié est obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés à compter du 1^{er} janvier 2017, il sera étendu à l'ensemble des employeurs en 2018.

Les principales modifications apportées sont :

- ✓ Une diminution du nombre de lignes, regroupées par thème (santé, retraite, Famille, autres charges patronales)
- ✓ Des libellés plus clairs ne comportant pas d'abréviation

Des exemples de bulletins sur <http://www.gouvernement.fr/bulletin-de-paie>.

Nous vous invitons à en discuter avec le consultant en charge de vos dossiers, ou à contacter notre service commercial.

2 – Bulletin électronique

A partir du 1^{er} janvier 2017, il n'est plus nécessaire de demander l'accord du salarié pour recourir au bulletin de paie électronique. Ce n'est que si le salarié s'y oppose que vous ne pourrez pas le faire.

La dématérialisation des bulletins de paie doit bien entendu garantir l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité des données.

Un décret doit encore fixer la durée de la disponibilité des données et les modalités de leur accessibilité de façon à préserver la confidentialité.

M – Cotisations Urssaf

1 – Régularisation mensuelle des plafonds obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2017

Le calcul de régularisation des cotisations plafonnées doit désormais être effectué mensuellement pour les payes irrégulières (salaires versés selon des périodicités ne correspondant pas aux différentes valeurs du plafond : mensuel, trimestriel, etc.)

2 - Taux et plafonds applicables à compter du 1^{er} janvier 2018

A compter du 1^{er} janvier 2018, les taux et plafonds applicables seront ceux en vigueur sur la période d'emploi au titre de laquelle les rémunérations sont dues (et non plus au moment du paiement du salaire).

Sont ainsi concernés les employeurs en décalage de paie.

Ces mêmes taux et plafonds seront appliqués aux rémunérations rattachées à la même paye mais versées au titre d'autres périodes, de manière à ne pas avoir des taux et plafonds variant sur le même bulletin de salaire.

Exceptions :

- ✓ Il convient d'appliquer, pour les rappels judiciaires de salaire, les taux et les plafonds en vigueur lors de la période d'emploi à laquelle le rappel se rapporte.

- ✓ De même pour les sommes versées après le départ du salarié.

Ces règles sont donc inchangées.

N – CICE

A partir du 1^{er} janvier 2017, le taux du CICE passe de 6 à **7%** (9% dans les DOM TOM). Vérifier (dans Liste\Constantes) si la constante CICE_TAUX existe. La modifier le cas échéant. Pour ceux qui utilisent le module CICE (en passant par Etat \CICE) Il convient de modifier (Etat \ CICE en « accès direct ») dans le bouton paramétrage les valeurs SMIC et Taux du CICE :

Paramétrage des rapports

Préférences

<input type="checkbox"/>	Date d'application	Valeur
<input type="checkbox"/>	01/01/2016	9,67
<input type="checkbox"/>	01/01/2017	9,76

Appliquer le décalage de paie à la valeur du SMIC utilisée pour

Taux du crédit d'impôt

<input type="checkbox"/>	Exercice	Valeur
<input type="checkbox"/>	2017	7,00

O – Nouveau crédit d'impôt de Taxe sur les Salaries (CITS)

Désormais, à compter du 1^{er} janvier 2017, les organismes à but non lucratifs pourront bénéficier du CITS au titre des salariés dont la rémunération imposable (base CSG hors abattement d'assiette) à la taxe sur les salaires ne dépasse pas 2.5 SMIC.

Comme pour le CICE, les employeurs devront déclarer les données relatives aux rémunérations donnant droit aux CITS aux URSSAF.

Nous vous invitons à en discuter avec le consultant en charge de vos dossiers, ou à contacter notre service commercial.

P – Obligation de la DSN phase 3

Le passage en phase 3 est obligatoire dès la paie de janvier 2017 (à déclarer au plus tard le 5 ou le 15 février 2017).

Toutes les entreprises sont tenues de passer à la DSN en phase 3 dès la paie de Janvier 2017. Les DSN phase 2 ne seront donc plus acceptées pour les échéances déclaratives dès 5 et 15 février. Il est ainsi fortement recommandé de passer en Phase 3 au plus tôt.

En plus des formalités déjà incluses en phase 2 (AED, DUCS URSSAF, ...) la DSN phase 3 intègre de nouvelles déclarations :

- ✓ Les déclarations nominatives aux régimes de retraite complémentaire obligatoires (droit privé : AGIRC/ARRCO, droit public : IRCANTEC, MSA : BVM et DTS MSA, certains régimes spéciaux, ...).
- ✓ Les déclarations aux organismes complémentaires gestionnaires de contrats collectifs d'entreprise.

A noter, qu'en principe, pour la plupart des employeurs, la dernière DADS à souscrire sera celle relative à l'année 2016 (échéance 31/01/2017).

Toutefois, les entreprises qui n'entreront pas en DSN phase 3 début 2017 devront réaliser une DADS en janvier 2018.

Q – TR Urssaf 2016

Pour bénéficier d'un pré-remplissage exhaustif du TR 2016 pour un établissement en DSN, il convenait d'attendre le 9 janvier 2017 pour un mensuel déclarant au 5, et le 17 janvier 2017 pour un mensuel déclarant au 15. Attention : un TR validé avant ces deux dates ne bénéficiera plus du pré-remplissage exhaustif.

Pour les dossiers basculés en DSN au cours de l'année, l'émission d'un tableau récapitulatif (TR) Urssaf dépend de la situation.

Si vous avez des régularisations à opérer :

- ✓ Dans cette situation, il vous est demandé de produire un Tableau Récapitulatif Urssaf

Si vous n'avez pas de régularisations à opérer au-delà d'un mois précédent dès lors qu'elles ont été faites d'une DSN à l'autre :

- ✓ Vous n'avez pas à produire de Tableau Récapitulatif Urssaf

Si l'établissement n'est pas entré en DSN en 2016, il n'y a obligation de produire un TR que s'il y a une régularisation de cotisations à déclarer.

R – Retenue à la source

A compter du 1^{er} janvier 2018, l'impôt sera prélevé chaque mois directement sur la feuille de paie du contribuable. Les sommes seront collectées tous les mois par les employeurs puis versées au Trésor Public.

Via la DSN, l'administration fiscale transmettra à l'employeur le taux de prélèvement à la source à appliquer sur la rémunération versée aux salariés.

Le barème sera fixé lors d'un prochain décret.

Nouvelles Mesures au 1^{er} janvier 2017

Annexe 1 – Contribution C3P « de base »

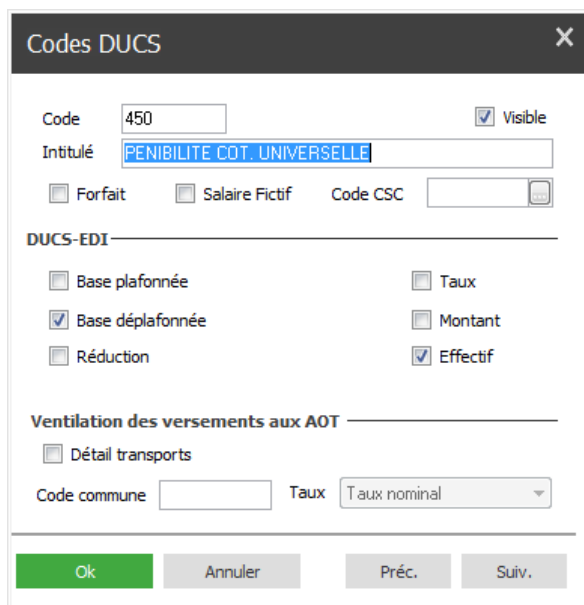
I – LE PRINCIPE

Ce document décrit le paramétrage de la contribution dite « de base » ou « universelle » assurant en partie le financement du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité.

Elle est due au taux patronal (0,01%) sur les rémunérations perçues à compter du 1^{er} janvier 2017 et devra être réglée mensuellement.

II – LE PARAMETRAGE

1 – Créer le nouveau CTP 450 du bordereau déclaratif (depuis Liste\Caisse de cotisations\Caisse Urssaf. Onglet « Gestion DUCS », bouton « Codes »):



2 – Créer les rubriques décrites dans le tableau ci-après.

3 – Insérer les rubriques suivantes dans les bulletins modèles :

- Rubrique 6120 pour les salariés (hors apprentis),
- Rubrique 6125 pour les apprentis,

4 – Insérer les rubriques dans la modélisation comptable (pour leur part patronale, au débit et au crédit).

RUBRIQUES A CREER :

Les codes des rubriques sont donnés à titre indicatifs. Ils doivent être, le cas échéant, adaptés à votre plan de paie.

CODE	INTITULE	MEMO	GAIN/RET	NOMBRE	BASE	ASSIETTE DE COTIS.	TX SAL.	MONT. SAL.	PLAFOND	CODE DUCS
							TX PAT.	MONT. PAT		

6120	Cot. C3P « de base »	URSSA	Retenue		BRUTABAT	BRUTABAT	0,00	(calculé)	PLAFOND	450
(1)					(2)	(2)	0,01	(calculé)		

6125	Cot. C3P « de base » App	URSSA	Retenue		ANCAP2	ANCAP2	0,00	(calculé)	PLAFOND	450
(1)					(3)	(3)	0,01	(calculé)		

Commentaires :

- (1) Le code est donné à titre indicatif. Il doit être adapté à votre plan de paie.
- (2) Ou votre assiette habituelle de cotisations (BASECOT, ..)
- (3) Ou la constante calculant la base forfaitaire de l'apprenti : BASEAPP, ..).

Pour ces cotisations, renseigner les zones comme suit :

Éléments constitutifs - - 6120 Cotisation pénibilité de base

Rubriques **Éléments constitutifs** Associations Etats administratifs Bulletins modèles Comptabilité PPS

Caisse URSSAF Code DUCS Code Commune

Formule Montant Contrat

Calcul **Spécificités**

Formule	Nombre	Base	Taux (%)	Montant
Part sal. R / I / S	<input type="text" value="0,00"/>	<input type="text" value="BRUTABAT"/>	<input type="text" value="0,000"/>	<input type="text" value="(Calculé)"/>
Part pat. R / I / S			<input type="text" value="0,010"/>	<input type="text" value="(Calculé)"/>

Assiette de calcul des bases de cotisation Report de l'assiette Saisie

R : Report après clôture I : Impression de la zone en bulletin S : Saisie

Association aux constantes - 6120 Cotisation pénibilité de base

Rubriques **Éléments constitutifs** Associations Etats administratifs Bulletins modèles Comptabilité PPS

Le montant est à cumuler dans

Cumul de paie **Cumuls 1** Cumuls 2 Formation

Brut	<input type="text" value="Non"/>	Base du brut horaire	<input type="text" value="Non"/>
Cotisations salariales	<input type="text" value="Non"/>	Assiette de la CSG 1	<input type="text" value="Non"/>
Cotisations patronales	<input <="" td="" type="text" value="(+)"/> <td>Assiette de la CSG 2</td> <td><input type="text" value="Non"/></td>	Assiette de la CSG 2	<input type="text" value="Non"/>
Avantages en nature	<input type="text" value="Non"/>	Assiette CSG/RDS abattue	<input type="text" value="Non"/>
Net imposable	<input type="text" value="Non"/>	Assiette RDS 2	<input type="text" value="Non"/>
Net à payer	<input type="text" value="Non"/>	Brut congés année en cours	<input type="text" value="Non"/>
Brut partiel 1	<input type="text" value="Non"/>	Coût total salarial	<input type="text" value="Non"/>
Brut partiel 2	<input type="text" value="Non"/>	Coût total patronal	<input <="" td="" type="text" value="(+)"/>
		Total allègement	<input type="text" value="Non"/>

Association aux constantes - 6120 Cotisation pénibilité de base
✕

Rubriques Éléments constitutifs Associations Etats administratifs Bulletins modèles Comptabilité PPS

Le montant est à cumuler dans

Cumuls de paie
Cumuls 1
Cumuls 2
Formation

Sous total patronal 1	Non ▾	Calcul Net à payer ap CSG/RDS	Non ▾
Mt prévoyance pr taxe 8%	Non ▾	Reconstitution Net à payer	Non ▾
Mt prévoyance pr CSG-RDS	Non ▾	Sous total pour 13ème mois	Non ▾
Cotisations patronales URSSAF	Non ▾	Maintien de salaire - Fillon	Non ▾
Sous totaux 1	Non ▾		
Sous totaux 2	Non ▾		
Sous totaux 3	Non ▾		
Sous totaux 4	Non ▾		

Ok
Annuler
Anciennes informations DADS-U
Préc.
Suiv.