

Synthèse de la Conférence Paye / RH
Jeudi 25 Octobre 2012
Cité des échanges

«L'impact des nouvelles normes sociales dans votre gestion de la paye»

Organisateur :
NRC

Orateurs :
SAGE
CEGID
TDA
Maître Georges Barrato



Présentation des obligations légales :

- o La **DSN** (Déclaration Sociale Nominative),
- o L'**AED** (L'Attestation Employeur Dématérialisée),
- o La **N4DS** (Norme pour les Déclarations Dématérialisées Des Données Sociales),
- o Evaluation et provision des Indemnités de Fin de Carrière **IFC/IDR**,
- o **Autres.**

La Déclaration Sociale Nominative

Les principes et enjeux

L'idée d'une déclaration sociale nominative est née de plusieurs constats :

- o Multiplicité, hétérogénéité et relative lourdeur des formalités sociales,
- o L'allègement de la charge administrative est un enjeu majeur de la compétitivité,
- o Les limites des travaux de réduction portant sur la simplification des déclarations elles-mêmes.

Cette idée s'appuie sur des évolutions récentes :

- o **Le succès de Net-entreprise.fr** a permis l'accès à une nouvelle phase de la modernisation grâce à la capacité des organismes à construire ensemble des moyens complexes,
- o **Accélération de l'informatisation des entreprises** : En 2008, 50% des entreprises utilisent un logiciel de paie ; en 2012, plus des 2/3 sont équipées,
- o Le travail de normalisation et de rationalisation des données sociales a déjà commencé avec la norme N4DS,
- o **D'autres pays européens ont mis en œuvre avec succès** des démarches de simplification des déclarations sociales (exemple : en Belgique),
- o Instaurée par **la loi Warsmann**,
- o Ce n'est pas une nouvelle déclaration.

Elle repose sur :

- o **Une transmission mensuelle et dématérialisée de données**, prolongement naturel de ce qui figure sur le bulletin de paie,
- o Elle garantira la prise en charge des salariés dans des délais de référence.

Par salarié :

- o Les montants des rémunérations qui fondent les cotisations dues et les droits ouverts seront transmis salarié par salarié,
- o Le rapprochement entre cotisations versées et droits respectifs des salariés est ainsi assuré en permanence.

La Déclaration Sociale Nominative

Les principes et enjeux

Elle sera progressive :

- o **Son déploiement a été voulu progressif**, qu'il s'agisse du nombre de déclarations qu'elle va remplacer comme du nombre d'entreprises engagées dans le dispositif,
- o **Son démarrage interviendra début 2013** sur la base du volontariat, sa généralisation sera obligatoire en 2016 pour toutes les entreprises en remplacement de l'ensemble des déclarations.

La DSN offre des avantages à tous ses acteurs :

- o **Pour les entreprises**, ou ceux qui déclarent pour elles : simplification, fiabilité et gain de temps grâce à une seule transmission automatisée avec un rythme mensuel plutôt qu'une trentaine à des rythmes différents.
- o **Pour les salariés** : La certitude que leurs droits sont précisément et régulièrement enregistrés, sans délai, tout en renforçant la confidentialité des données qui circulent et en facilitant les démarches nécessitant la connaissance des salaires mensuels.
- o **Pour les organismes de protection sociale** : Fiabilisation des données garantissant la correspondance entre cotisations et ouverture de droits, simplification des contrôles et réduction des contentieux. Les organismes confirment leur rôle majeur dans le processus de modernisation.
- o **Pour les pouvoirs publics** : Meilleur suivi des données des entreprises pour évaluer les politiques publiques, les faire évoluer et lutter contre la fraude.

Mais elle est aussi une nouvelle approche :

- o Par rapport au portail net-entreprises.fr, qui permettait de faire par un même canal des déclarations similaires à différents organismes, la DSN n'est pas une transmission modernisée via internet des données, mais la transmission quasi automatique de l'ensemble des données nécessaires aux différents organismes,
- o En cible, la DSN permet d'envisager de demander aux entreprises, non plus une déclaration, mais une extraction des données natives à partir desquelles les organismes reconstitueraient les données dont il ont besoin.

La Déclaration Sociale Nominative

Les principes et enjeux

Dès son démarrage, la DSN remplacera :

- o **La DMMO** (établissements de + de 50 salariés) et les enquêtes EMMO (pour les plus petites),
- o **La déclaration de radiation d'un salarié** pour les contrats groupes complémentaires ou supplémentaires (Institutions de prévoyance, assurances, mutuelles).

Puis :

- o **Les déclarations IJ** (maladie-maternité) pour l'assurance maladie 3 mois après son démarrage,
- o **L'attestation employeur pour le chômage** pour les contrats conclus après l'adhésion à la DSN (4 mois après).

12 mois après le démarrage, la DSN remplacera :

- o **L'attestation employeur pour le chômage**, pour les contrats conclus avant l'adhésion à la DSN.

De manière progressive jusqu'à 2016, la DSN intégrera :

- o L'émission du message mensuel spécifique de la **DUCS URSSAF**,
- o Le **message trimestriel pour les complémentaires**,
- o La phase ultime intégrera la **DADS-U qui ne sera alors plus demandée** : Les DSN transmises chaque mois en tiendront lieu.

Les dates clés à retenir:

2012	2013	2014- 2015	2016
Loi sur la simplification du 22/03/2012 instaurant la DSN et sa généralisation obligatoire en 2016	Lancement de la DSN basé sur le volontariat : Remplacement des premières déclarations	Extension progressive des déclarations substituées	Généralisation de la DSN

L'Attestation Employeur Dématérialisée

Présentation de la norme

Les pouvoirs publics ont rendu obligatoire par décret (n° 2006-390 du 30 mars 2006, paru au JORF du 1er avril 2006) de délivrer l'attestation d'assurance chômage au salarié et de transmettre en même temps un exemplaire de celle-ci à Pôle emploi. Cette attestation permet au salarié de faire valoir ses droits auprès de Pôle emploi.

- o Pour les employeurs dont l'effectif est inférieur à 10 salariés, la dématérialisation sera facultative. Ils pourront continuer à utiliser les attestations papier (par courrier).
- o Dans ce cas, l'exemplaire sera à transmettre à l'adresse suivante :

Pôle emploi
Centre de traitement
BP 80069
77213 Avon cedex

Qui doit déclarer ?

- o **Tous les employeurs** (à l'exception des particuliers qui ont un service dédié) quels que soient le secteur d'activité, les conditions d'exercice de la profession et la durée d'engagement (CDI, CDD...).

Important : à compter du 1er janvier 2012, les établissements de 10 salariés sont dans l'obligation d'établir une attestation d'assurance chômage par voie électronique.

Quand ?

- o L'employeur doit impérativement effectuer cette déclaration au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture d'un contrat de travail, et en remettre un exemplaire au salarié.

Comment ?

Net-entreprises propose l'attestation d'assurance chômage :

- o Par saisie de formulaire à l'écran (EFI),
- o Par dépôt d'une attestation sous forme de fichier généré par votre logiciel de paie (EDI),
- o Important : Vous devez impérativement disposer d'un logiciel de paie agréé et conforme à la norme en vigueur pour générer un fichier à déposer sur le site ou bien à transmettre de manière automatisée en EDI,
- o En retour de la transmission de l'attestation par dépôt de fichier ou par saisie en ligne, Pôle emploi délivre à l'employeur l'attestation à remettre au salarié, constituée à partir des données transmises.

Les nouveautés de la norme **N4DS 2012** *Evolutions réglementaires 2012*

o **Suppression du terme « mademoiselle » :**

En application de la lettre circulaire (21/02/2012) du premier ministre, les termes se référant, sans justification ni nécessité, à la situation matrimoniale des femmes n'ont plus vocation à être utilisés dans les formulaires administratifs.

o **Options de souscription ou d'achat d'actions :**

Les rubriques des sous groupes :

1. S40.G30.11 Actions gratuites,
2. S40.G30.12 Options sur titres (Stock options) ,
3. S40.G30.13 Bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE) doivent être renseignées pour la DGFIP en application du décret n° 2012-130 du 30 janvier 2012 relatif aux obligations déclaratives en matière d'options de souscription ou d'achat d'actions.

o **Assujettissement à la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC) :**

L'assujettissement à la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC) est désormais intégré dans la N4DS en substitution de la déclaration dédiée n°2080.

En application des articles L 313-1 et suivants du code de la construction et de l'habitation, les employeurs occupant au minimum vingt salariés, à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics sont soumis à l'obligation d'investir dans la construction de logements, à titre de participation à l'effort de construction. Les informations demandées sont :

Code assujettissement à la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC) S80.G62.00.008
Total base participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC) S80.G62.00.009

o **Déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels**

1. La rubrique S40.G28.05.029.004 est désormais intitulée Déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels au lieu de Taux d'abattement pour frais professionnels. Elle est complétée par une nouvelle rubrique qui porte les codes des catégories de salariés pour lesquels un abattement est possible : Code catégorie salarié S40.G28.05.029.005

o **Déclaration « annule et remplace intégrale » (type 59)**

1. Une déclaration « annule et remplace » peut désormais porter non seulement sur une déclaration initiale, mais aussi sur une précédente déclaration annule et remplace, dans la limite de trois déclarations « annule et remplace » successives, dans le respect de la date limite de dépôt.
2. La correction d'une déclaration initiale déjà acceptée sur le point de dépôt devra désormais s'effectuer uniquement et obligatoirement par une déclaration « annule et remplace ».

Evaluation et provision des Indemnités de Fin de Carrière IFC/IDR

Lors de son départ à la retraite, le salarié peut percevoir de l'entreprise diverses indemnités ou primes dues en application de la loi, de la convention collective ou du contrat de travail.

Les indemnités, dites de départ en retraite ou de fin de carrière (IFC), peuvent être complétées par des dispositions spécifiques à l'entreprise, dans le cadre de la protection sociale complémentaire.

L'employeur a le choix suivant :

- o soit il verse les indemnités directement au salarié lorsqu'il remplit les conditions de départ omise à la retraite ;
- o soit il souscrit un contrat d'assurance, dit contrat « d'indemnités de fin de carrière » auprès d'un organisme assureur.

Dans le premier cas, il peut constituer les provisions nécessaires à ce financement qui ne sont pas fiscalement déductibles. Dans le second cas, il versera des cotisations à cet organisme destinées à un fonds collectif « indemnités de fin de carrière ». L'organisme prélèvera sur ce fonds les sommes correspondant aux indemnités dues à chaque salarié partant à la retraite et les reversera à l'employeur.

Les cotisations sont exprimées soit en pourcentage du salaire, soit en montant forfaitaire

- o La réglementation applicable aux engagements en matière de retraite et engagements similaires (normes IAS19/IFRS) laisse actuellement la faculté aux entreprises de provisionner ces engagements, sauf lors de l'entrée d'une entreprise dans le périmètre de la consolidation d'un groupe où le provisionnement de l'intégralité des engagements est obligatoire (code du commerce art. L. 123-13 ; Plan comptable général PCG art. 335-1; règl 99-02, §§ 300 et 21122)
- o Compte tenu du cadre légal (normes IAS19/IFRS), le CNC (Conseil National de la Comptabilité) préconise la comptabilisation au bilan des engagements de retraite et des avantages similaires (méthode préférentielle de la recommandation 2003 R-01).
- o Toutefois, que l'entreprise provisionne ou mentionne simplement ses engagements en annexe, elle doit évaluer les engagements.
- o Ainsi, l'entreprise qui a choisi de ne pas provisionner ses engagements de retraite et engagements similaires doit fournir en annexe la même qualité d'information établie sur des bases identiques à celles exigées des entreprises qui ont choisi de les provisionner.

Autres évolutions

Forfait Social

Au 1er août 2012, le taux du forfait social est porté à 20 % mais maintenu à 8% pour la prévoyance complémentaire.

A compter du 1er août 2012, sont assujettis au forfait social au taux de 20 % :

- o **les contributions des employeurs** destinées à financer les retraites supplémentaires, à l'exclusion des retraites chapeau (déjà assujetties à une contribution spécifique qui doit doubler en 2013) ;
- o **les sommes versées au titre de la participation** et du supplément de réserve spéciale de participation ;
- o **les sommes versées au titre de l'intéressement**, du supplément d'intéressement et de l'intéressement de projet ;
- o **l'abondement de l'employeur aux plans d'épargne d'entreprise** (PEE), aux plans d'épargne interentreprises (PEI) et aux plans d'épargne retraite collectif (PERCO). (S'agissant des PERCO, le forfait social se cumule avec la contribution de 8, 2 % sur la part de l'abondement excédant 2 300€) ;
- o **les rémunérations liées à l'intéressement à la participation** et à l'épargne salariale dont bénéficient, sous certaines conditions, les administrateurs et membres des conseils de surveillance des sociétés anonymes et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme ;
- o **les sommes versées au titre de la prime de partage des profits ;**
- o **les sommes versées au titre de la prime exceptionnelle** versée en outre-mer (en application de la loi pour le développement économique des outre-mer.)

	Taux de cotisation d'assurance vieillesse plafonnée		
	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Total
Jusqu'au 31 octobre 2012	6,65%	8,30%	14,95%
Du 1 ^{er} novembre 2012 au 31 décembre 2013	6,75%	8,40%	15,15%
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2014	6,80%	8,45%	15,25%
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2015	6,85%	8,50%	15,35%
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2016	6,90%	8,55%	15,45%

Autres évolutions

Restent assujetties au forfait social au taux de 8 % :

- o **les contributions des employeurs** destinées au financement des prestations de prévoyance complémentaires,
- o **les sommes affectées à la réserve de participation** au sein des sociétés coopératives ouvrières de production (SCOP).

Les indemnités de ruptures conventionnelles :

- o Les indemnités de rupture conventionnelles versées à compter du 1er janvier 2013 ne devaient donner lieu à aucune cotisation sociale sur la part de l'indemnité inférieure à 2 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 72 244 euros en 2012. Désormais, la part de ces indemnités serait assujettie au forfait social au taux de 20 % ; les indemnités dont le montant d passe ce seuil resteraient assujetties aux cotisations.

Une hausse des cotisations accident du travail :

- o Une hausse des cotisations patronales AT/MP serait prévue afin de financer la mise place d'une nouvelle prestation : la prestation d'aide à l'emploi d'une tierce personne. Cette prestation viendrait remplacer la majoration pour tierce personne dont peuvent bénéficier les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle en perte d'autonomie. Son montant ne sera plus forfaitaire comme c'était le cas jusqu'à présent ; mais varierait selon les besoins d'assistance de la personne.

NRC reste à votre disposition...

Merci de votre confiance.

Toute l'équipe de NRC vous remercie de votre présence à notre conférence organisée jeudi 25 Octobre à la cité des échanges en collaboration avec Sage, Cegid et TDA.

Nous espérons que cela a suscité un intérêt certain sur les thématiques évoquées.

Si vous souhaitez une analyse personnalisée de vos besoins, sachez que nous nous tenons à votre disposition.

Dans l'attente de vous recontacter, nous vous prions de croire en l'expression de nos sentiments distingués.

L'équipe de NRC.

Siège social à Villeneuve d'ascq

1 rue de la créativité
59658 Villeneuve d'ascq

Tél: +33 (0)3 20 91 44 03
Fax: +33 (0)3 20 91 44 15

Agence d'Arras

49, route de Cambrai
62217 TILLOY-LES-MOFLAINES
Tél: +33(0)3 20 91 44 03