



1. DSN et DADS-U : quelles sont nos obligations ?

Ce début d'année aurait dû marquer la fin de la transmission des DADS-U. Pourtant, tous les acteurs de la chaîne ne sont pas au même stade d'avancement et vous êtes fortement sollicités par les organismes complémentaires de santé, prévoyance et retraite pour produire malgré tout des DADS-U. Le CSOEC vous rappelle les règles applicables en la matière, précisées par le GIP :

- une DADS-U n'est à réaliser que si les organismes de protection sociale en ont fait la demande expresse, en cas d'erreurs déclaratives non corrigées en DSN, donc des cas à la marge : l'ensemble des demandes est disponible sur Net-entreprises, sauf cas particulier des populations non concernées et des demandes en bilatéral des organismes complémentaires ;
- il n'est pas préconisé et même déconseillé de réaliser des DADS-U complètes systématiques.

Le CSOEC reste mobilisé sur le sujet, et vous invite une nouvelle fois à déposer sur la boîte mail dédiée à cet effet (DSN-OC@experts-comptables.org) tous les courriers ou mails que vos clients vous transmettraient.

[Lettre à la Profession](#)

2. Ordonnances « Macron » réformant le droit du travail : 6^{ème} ordonnance rectificative

Faisant suite à la publication des ordonnances réformant le Code du travail du 22 septembre 2017, une sixième ordonnance, du 20 décembre 2017, modifie quelques dispositions :

- définition du groupe pour le périmètre de reclassement en matière de licenciement économique et de licenciement pour inaptitude, ainsi que pour le périmètre d'appréciation des difficultés économiques ;
- dispositions relatives au CSE concernant les établissements ou les entreprises n'élisant qu'un membre de la délégation du personnel titulaire et un membre de la délégation du personnel suppléant ;
- champ de négociation du conseil d'entreprise qui comprend désormais les accords portant sur un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- règles de calcul de la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles des membres du comité social et économique central pour apprécier la validité des accords signés en l'absence de délégué syndical ;
- articulation entre la convention d'entreprise et les accords ayant un champ territorial ou professionnel plus large que les conventions de branche, comme les accords nationaux interprofessionnels ;
- expertises du CSE : il est précisé que l'expert auquel le CSE peut faire appel est, soit un expert-comptable, soit un expert habilité, et qu'en cas d'opération de concentration il s'agit d'un expert-comptable ; l'établissement d'un cahier des charges par l'expert et le comité social et économique ne doit pas être systématique, mais seulement lorsque l'expertise le nécessite ; sont aussi précisées les conséquences financières de l'annulation d'une expertise demandée par le CSE ;

- dispositions relatives à l'organisation de la phase transitoire durant laquelle est mis en place pour la première fois le CSE, notamment dans l'hypothèse de l'absorption d'un établissement par une entreprise dépourvue d'instances représentatives du personnel ;
- dispositions relatives à la suppression du contrat de génération, afin d'instaurer un délai de 3 mois pour la demande de l'aide.

Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2017/12/20/MTRX1733141R/jo/texte>

3. Loi du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018

Les principales dispositions de la LFSS, intéressant les employeurs et les travailleurs indépendants, sont les suivantes :

- la suppression du RSI et son adossement au régime général de sécurité sociale, tout en conservant ses propres règles ; au plus tard le 31 décembre 2019, la nouvelle organisation sera la suivante :
 - recouvrement des cotisations : Urssaf
 - prestations d'assurance maladie : CPAM
 - retraite de base : CARSAT
 - retraite complémentaire et assurance invalidité-décès : CPSTI
- la hausse de 1,7 point de la CSG au 1^{er} janvier 2018 (9,2% au lieu de 7,5 % sur les revenus d'activité). Cette hausse ne concerne pas les allocations chômage, les indemnités journalières et certaines pensions de retraite ;
- pour les employeurs et les travailleurs salariés, à compter du 1^{er} janvier 2018, la suppression de la part salariale de la cotisation maladie (0,75 %) et la suppression de la part salariale de la cotisation chômage (dans la limite de 1,45 point entre le 1^{er} janvier et le 30 septembre 2018, soit un taux de cotisation de 0,95 %, puis totalement à compter du 1^{er} octobre 2018) ;
- pour les travailleurs indépendants, à compter du 1^{er} janvier 2018, la réduction de la cotisation d'allocations familiales (jusqu'à 5,25 points contre 3,1 points actuellement) et des cotisations maladie maternité (jusqu'à 5 points contre 3,5 points actuellement) ;
- un renforcement des sanctions dues en cas de fraude aux prestations sociales et de travail dissimulé ;
- la suppression du CICE en 2019 ;
- l'élargissement de l'Accre à tous les créateurs et repreneurs d'entreprise (et non plus aux seuls chômeurs créateurs) à compter du 1^{er} janvier 2019.

Loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2017/12/30/CPAX1725580L/jo/texte>

4. Loi du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 : mesures sociales

La loi de finances pour 2018 contient quelques dispositions ayant un impact sur le traitement des paies en 2018 :

- le taux de versement transport en région Île-de-France est augmenté, pour les départements de Seine-Saint-Denis (93) et du Val-de-Marne (94) : 2,33 % pour l'année 2018, 2,54 % pour l'année 2019, 2,74 % pour l'année 2020 et 2,95 % à compter du 1^{er} janvier 2021 (au lieu de 2,12 % en 2017). Il appartient toutefois au syndicat des transports d'Île-de-France (STIF) de procéder au relèvement des taux applicables ;
- l'augmentation du taux de la CSG de 1,7 point sur les revenus d'activité et certains revenus de remplacement (prévus par la LFSS pour 2018) est déductible. Ainsi, pour les salaires, la fraction de CSG déductible sera de 6,8 % au lieu de 5,1 % antérieurement ;
- la loi supprime la tranche additionnelle de la taxe sur les salaires annuels excédant 152 279 €, au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2018 ;
- la loi prévoit un régime fiscal de faveur pour les indemnités versées dans le cadre des nouvelles ruptures conventionnelles collectives, qui sont totalement exonérées d'impôt sur le revenu. Elles sont exonérées de cotisations dans la limite de 2 plafonds annuels de la sécurité sociale ;
- la loi permet aux entreprises s'implantant dans un bassin d'emploi à redynamiser (BER) jusqu'au 31 décembre 2020, et aux entreprises installées dans des communes dites « de montagne » sorties du classement des zones de redynamisation rurale (ZRR) au 1^{er} juillet 2017 (jusqu'au 31 décembre 2019), de bénéficier du régime d'exonération.

Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2017/12/30/CPAX1723900L/jo/texte>

5. Bulletin de paie, Prélèvement à la source et PASRAU : aménagements de la réglementation

Un décret du 7 décembre 2017 tire les conséquences du report au 1^{er} janvier 2019 de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source (PAS) sur les mentions obligatoires du bulletin de salaire, et aménage le dispositif PASRAU (prélèvement à la source pour les revenus autres).

L'ordonnance n° 2017-1390 du 22 septembre 2017 reportant l'entrée en vigueur du PAS, les nouvelles mentions obligatoires liées au PAS (assiette, taux et montant de la retenue à la source opérée au titre du PAS ; somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de retenue à la source), qui devaient entrer en vigueur dès le 1^{er} janvier 2018, sont reportées à 2019.

Par ailleurs, pour les personnes en dehors du champ de la DSN qui, pour le prélèvement à la source, relèveront du dispositif PASRAU, le décret prévoit une obligation de dépôt mensuel des déclarations, y compris lorsque le tiers collecteur n'a pas versé de sommes au cours du mois précédent. Cette obligation perdure tant que les personnes ayant recours au PASRAU n'ont pas porté à la connaissance de l'administration fiscale une radiation ou cessation d'activité, ou tout autre événement qui met fin à l'obligation déclarative.

Le décret prévoit également la remise d'un certificat de conformité aux personnes ayant déposé des déclarations « PASRAU ».

Décret n° 2017-1676 du 7 décembre 2017 relatif aux modalités d'application de la retenue à la source de l'impôt sur le revenu prévue au 1° du 2 de l'article 204 A du code général des impôts

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/12/7/CPAE1722352D/jo/texte>

6. Publication des modèles types de lettres de licenciement : décret du 29 décembre 2017

Le décret diffuse les modèles types de lettre de licenciement que peuvent utiliser les employeurs, en application de l'ordonnance du 22 septembre 2017. Ces modèles ne sont pas obligatoires, mais leur utilisation permet de sécuriser la rupture du contrat de travail et de limiter le contentieux, tout en notant qu'il faut adapter les modèles aux spécificités de l'entreprise (convention collective notamment) et du salarié :

- lettre de licenciement pour motif personnel disciplinaire ;
- lettre de licenciement pour inaptitude ;
- lettre de licenciement pour motif non disciplinaire ;
- lettre de licenciement pour motif économique individuel ;
- lettre de licenciement pour les petits licenciements économiques collectifs ;
- lettre de licenciement pour les grands licenciements économiques collectifs avec plan de sauvegarde de l'emploi.

Décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017 établissant des modèles types de lettres de notification de licenciement

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036336556&dateTexte=&categorieLien=id>

7. Fixation des modalités de négociation collective dans les TPE : décret du 26 décembre 2017

Le décret fixe les modalités de négociation collective dans pour les entreprises de moins de 11 salariés (et celles de 11 à 20 salariés en l'absence d'élus), en application de l'ordonnance du 22 septembre 2017.

L'employeur définit les modalités d'organisation de la consultation qui doivent porter sur les modalités de transmission aux salariés du texte du projet d'accord, le lieu, la date et l'heure de la consultation, l'organisation et le déroulement de la consultation, et le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumis à la consultation des salariés.

Ces modalités d'organisation sont communiquées aux salariés 15 jours au moins avant la date de la consultation, en même temps que le projet d'accord soumis à leur approbation.

La consultation a lieu en dehors de la présence de l'employeur et pendant le temps de travail, en garantissant son caractère personnel et secret.

À l'issue de la consultation, le résultat est porté à la connaissance de l'employeur et fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier à l'administration.

Décret n° 2017-1767 du 26 décembre 2017 relatif aux modalités d'approbation des accords dans les très petites entreprises

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036267877&dateTexte=&categorieLien=id>

8. Mise en place du comité social et économique : décret du 29 décembre 2017

Le décret fixe les modalités pratiques relatives au CSE, applicables depuis le 1^{er} janvier 2018.

Les attributions du CSE diffèrent selon l'effectif de l'entreprise (moins de 50 salariés / au moins 50 salariés).

Le protocole d'accord préélectoral peut définir le nombre d'élus ou le volume des heures de délégation. À défaut d'accord sur le sujet, le décret détermine le nombre et le volume des heures de délégation des membres du CSE pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 10000 salariés.

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
...			

Le crédit d'heures peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois, sans toutefois pouvoir amener un membre à disposer dans un même mois de plus d'une fois et demi son crédit d'heures. Les heures de délégation peuvent également être réparties entre les membres du CSE, à condition qu'un élu ne dispose pas dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont il bénéficie normalement. Des dispositions spécifiques sont prévues par les élus en forfait-jours.

Il est également prévu que le CSE central ne pourra pas compter plus de 25 titulaires et plus de 25 suppléants, sauf accord unanime avec l'ensemble des organisations syndicales.

Par ailleurs, le décret prévoit que l'accord de mise en place des représentants de proximité ne doit pas obligatoirement allouer de crédits d'heures supplémentaires si ceux-ci sont déjà membres du CSE.

Enfin, le décret redéfinit le contenu minimal de la base de données économiques et sociales, à défaut d'accord collectif conclu sur ce sujet.

Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/12/29/MTRT1732438D/jo/texte>

9. Compte professionnel de prévention : décrets du 27 et du 29 décembre 2017

Plusieurs décrets fixent les modalités pratiques du compte professionnel de prévention qui remplace le compte personnel de prévention de la pénibilité.

Le premier décret (n° 2017-1768) reprend un certain nombre de dispositions qui existaient déjà dans le cadre du C3P, pour les adapter au C2P (pénalité due pour défaut de négociation d'accord, obligations déclaratives, acquisition et utilisation des points, contestation de l'évaluation...).

Le second décret (n° 2017-1769) entérine la suppression de l'obligation déclarative de 4 facteurs de risques professionnels (manutention manuelle de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques et exposition aux agents chimiques dangereux). S'agissant des 6 facteurs qui restent en application (activités en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes et travail répétitif), les seuils d'exposition ne sont pas modifiés.

Le champ de l'obligation de négociation des entreprises et groupes de 50 salariés et plus en matière de prévention de pénibilité est également précisé. Celui-ci est élargi à compter du 1er janvier 2019 aux entreprises dont l'indice de sinistralité en matière d'accidents du travail et de maladie professionnelle est supérieur à 0,25. Cet indice de sinistralité est égal au rapport, pour les trois dernières années connues, entre le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet, et l'effectif au sens du droit de la sécurité sociale (art. R 130-1 CSS).

Enfin, un dernier décret (n° 2017-1814) définit les conditions relatives à l'accès au droit à la formation des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle en vue d'une reconversion professionnelle.

Décret n° 2017-1768 du 27 décembre 2017 relatif à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/12/27/MTRT1729591D/jo/texte>

Décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 relatif à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/12/27/MTRT1733597D/jo/texte>

Décret n° 2017-1814 du 29 décembre 2017 fixant les modalités de l'abondement du compte personnel de formation des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/12/29/SSAS1731423D/jo/texte>

10. Licenciement économique et assouplissement des modalités de reclassement : décret du 21 décembre 2017

Le décret précise les nouvelles modalités selon lesquelles l'employeur remplit son obligation de reclassement, au titre des procédures de licenciement pour motif économique engagées à compter du 23 décembre 2017.

L'employeur doit adresser les offres de reclassement de manière personnalisée ou communiquer la liste des offres disponibles aux salariés (et, le cas échéant, actualiser celle-ci) par tout moyen permettant de conférer date certaine.

Les offres écrites de reclassement doivent préciser l'intitulé du poste et son descriptif, le nom de l'employeur, la nature du contrat de travail, la localisation du poste, le niveau de rémunération, et la classification du poste.

En cas de diffusion d'une liste des offres de reclassement interne, celle-ci comprend les postes disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise mais aussi dans les autres entreprises du groupe.

Cette liste doit préciser les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste, ainsi que le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite. Ce délai ne peut être inférieur à 15 jours francs (4 jours francs dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire), étant précisé que l'absence de candidature écrite du salarié à l'issue de ce délai vaut refus des offres.

Décret n° 2017-1725 du 21 décembre 2017 relatif à la procédure de reclassement interne sur le territoire national en cas de licenciements pour motif économique

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/12/21/MTRD1728689D/jo/texte>

11. Plafond de sécurité sociale : précisions sur les nouvelles modalités de calcul 2018

À compter du 1^{er} janvier 2018, les règles de calcul du plafond de la sécurité sociale sont modifiées. Sauf exceptions, les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2018 sont soumises aux taux de cotisations et aux plafonds applicables à la période d'emploi.

L'Urssaf diffuse une note explicative ainsi qu'une circulaire questions-réponses sur cette réforme.

Elle rappelle que le plafond mensuel devient la référence, les cotisations plafonnées étant calculées chaque mois dans la limite de la valeur mensuelle du plafond.

Il est ajusté prorata temporis en fonction de la périodicité de la paie dans un certain nombre d'hypothèses. Notamment, lorsque le salarié est absent (entrée ou sortie en cours de mois, contrat ne couvrant pas une période de paie, absence non rémunérée ne donnant pas lieu à maintien du salaire, y compris si cette absence ne couvre pas l'intégralité d'une période de paie...), l'employeur réduit le plafond au prorata du nombre de jours pendant lesquels le salarié est employé.

Dans ces cas, le plafond est réduit à due proportion du nombre de jours durant lesquels le salarié a été employé. Le calcul est effectué en jours calendaires en fonction du nombre de jours du mois concerné (abandon de la règle du 1/30).

Des précisions sont également apportées pour la réduction du plafond des salariés employés à temps partiel, pour lesquels il n'est plus nécessaire de s'assurer que le salaire qui aurait été perçu en cas de travail à temps plein aurait été supérieur au plafond.

Par souci de tolérance, les règles actuelles de calcul du plafond de la Sécurité sociale peuvent être le cas échéant appliquées jusqu'au 30 juin 2018.

Plafond : nouvelles modalités de calcul en 2018- Actualité Urssaf 28 décembre 2017

<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/plafond--nouvelles-modalites-de.html>

Circulaire interministérielle du 19 décembre 2017 DSS/5B/5D/2017/351

http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2017/12/cir_42848.pdf

12. Paiement des cotisations Urssaf des entreprises d'au moins 50 salariés : tolérance reconduite en 2018

Un décret du 21 novembre 2016 a modifié les dates limites de paiement des cotisations.

À l'origine, les entreprises d'au moins 50 salariés versant les salaires du mois M du 11 au 20 du mois M + 1 devaient s'acquitter de leurs cotisations Urssaf au plus tard le 25 du mois M + 1. Le décret a avancé cette date limite au 15 du mois M + 1 (art. R 243-6, II CSS).

Toutefois, par tolérance, pour l'année 2017, la date de paiement a été fixée au 20 M+1.

Les Urssaf admettent une nouvelle tolérance pour l'année 2018, avec une date de paiement au 18 M+1.

<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/reconduction-et-modification-dun.html>

13. Recouvrement des cotisations sociales des travailleurs indépendants au 1^{er} janvier 2018

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 simplifie le paiement des cotisations sociales des travailleurs indépendants et notamment celui des professionnels libéraux.

A compter du 1^{er} janvier 2018, les cotisations maladie-maternité comme les cotisations allocations familiales, CSG-CRDS et formation professionnelle, sont versées auprès de l'Urssaf.

Cette mesure a pour objectif de simplifier les démarches des travailleurs indépendants, professionnels libéraux, en leur permettant de n'avoir que 2 comptes (Urssaf et caisse de retraite) au lieu de 3 actuellement (Urssaf, RSI et caisse de retraite) pour l'ensemble des cotisations sociales personnelles obligatoires. Les cotisations « retraite » ne sont pas concernées par cette simplification.

Les cotisations maladie-maternité sont versées auprès de l'Urssaf mais les prestations afférentes restent gérées par l'organisme conventionnel habituel.

Le travailleur indépendant recevra un échéancier unique de cotisations pour 2018 qui intègre désormais la cotisation maladie-maternité à l'exception de l'échéancier des cotisations de retraite, qui continue d'être adressé par la caisse de retraite.

« Vos cotisations sociales personnelles obligatoires : simplification au 1^{er} janvier 2018 »

<https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-independant/vos-cotisations-sociales-perso-1.html>

14. Avantages en nature et frais professionnels : barème 2018

L'Urssaf diffuse sur son portail les barèmes des avantages en nature et frais professionnels applicables en 2018.

<https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels.html?ut=taux-et-baremes>