

Nouveautés Paie 2018

- Actualité de la paie -



Actu Info – jan.2018

Sommaire

1. Nouveaux paramètres de la paie 2018
2. Simplification du bulletin de paie au 1^{er} janvier 2018
3. Dématérialisation du bulletin de paie

1. Nouveaux paramètres de la paie 2018



Le début d'année marque la mise à jour de nouvelles valeurs, telles que :

- Le SMIC
- Le plafond de la sécurité sociale
- Certains taux de cotisations
- Baisse du CICE (7 à 6%)

Il en résulte principalement une légère hausse du salaire net par une diminution des cotisations sociales salariales.

SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance) au 1^{er} janvier 2018 :

Le SMIC horaire brut passe de 9,76 € à 9,88 €

Le SMIC mensuel passe ainsi (pour une durée du travail fixée à 35 heures hebdomadaire) à **1498,47 €**.

Le plafond mensuel de la sécurité sociale passe à 3311 € par mois

- A déterminer certains seuils d'exonération (cotisations de prévoyance et retraite supplémentaire
- A déterminer les limites d'exonérations des gratifications de stage
- A fixer la valeur maximale des chèques cadeaux
- A limiter le calcul de certaines cotisations plafonnées

- Hausse de la CSG (**+1,7 points**)
- Suppression de la cotisation salariale d'assurance maladie (**-0.75 point**)
- Suppression de la cotisation salariale d'assurance chômage en 2 temps (**-1.45 points** au 1^{er} janvier et **-0.95 points** au 1^{er} octobre)

- Augmentation de cotisation patronale d'assurance vieillesse de 12,89 à 13%
- Suppression des cotisations pénibilité (0.01% général et 0.2 à 0.4 pour les salariés exposés)
- Diminution du CICE (7 à 6% avant disparition en 2019 compensée par une baisse des cotisations sociales)

La GMP (Garantie Minimale de Points) est une cotisation de retraite complémentaire pour les cadres et assimilés qui ont un salaire inférieur au salaire charnière (3664,82 € par mois) calculée sur une tranche B fictive (Base de calcul de la GMP = valeur du salaire charnière – plafond de sécurité sociale). Elle est dorénavant fixée à 72,71 € par mois (27,60 € de part salariale et 45,11€ de part patronale). Ainsi, ces salariés bénéficient de 120 points supplémentaires de retraite par an.

2.Simplification du bulletin de salaire

La forme du bulletin change à compter du mois de janvier afin d'être rendu plus lisible et compréhensible pour les salariés :

[illegible]

1 Ne restent que 15 lignes contre 25 à 30 actuellement. Les cotisations salariales sont réparties en Santé, Famille, Retraite

2 Plus de cotisations patronales mais les charges sociales y figurent

3 En début ou fin de feuille, le salaire brut, le salaire base et le salaire net sont clairement indiqués

3. Dématérialisation du bulletin de paie

La dématérialisation s'applique de droit depuis le **1^{er} janvier 2017** sous réserve, de respecter les dispositions ci-après :



L'employeur qui décide de dématérialiser les bulletins de salaire doit informer le salarié par tout moyen conférant date certaine au moins un mois avant la première dématérialisation de son droit de s'y opposer.

En cas d'embauche, c'est lors de cette dernière que le salarié doit être informé de ce droit (c. trav. art. D. 3243-7).

Le salarié peut manifester son opposition à cette dématérialisation à tout moment, y compris après la première remise d'un bulletin de paie dématérialisé. Il est libre du moyen d'information, sachant qu'il doit permettre de conférer date certaine à son refus. L'employeur devra tenir compte de ce refus dans les meilleurs délais et au plus tard 3 mois après la notification du refus du salarié.

La remise du bulletin de paie électronique devra se faire dans des conditions de nature à garantir l'intégrité et la confidentialité des données, ainsi que leur conservation.

c. trav. art. L. 3243-2

À cet égard, le code du travail indique que l'employeur arrête les conditions dans lesquelles il garantit la disponibilité pour le salarié du bulletin de paie dématérialisé soit pendant 50 ans, soit jusqu'à 75 ans.

Par ailleurs, il est prévu que les bulletins de paie dématérialisés doivent être accessibles sur le site Internet du compte personnel d'activité des salariés (CPA).

Nous attendons les modalités de mise en œuvre pour intégrer ces données au CPA.

Ainsi, l'envoi dématérialisé des bulletins de paie est possible, sous réserve de respecter la confidentialité des données (codage des bulletins de paie) et d'assurer leur conservation (par la mise en place d'un coffre fort numérique).

Aujourd'hui, l'envoi dématérialisé du bulletin de paie est possible sur notre outil collaboratif Silae. Un cryptage du bulletin de paie généré sous PDF est également actif (génération d'un mot de passe).



Proposera prochainement l'utilisation d'un coffre fort numérique vous permettant de répondre à ces obligations !

Nous conseillons de disposer préalablement du coffre fort numérique avant de mettre en œuvre la dématérialisation des bulletins de paie dans votre entreprise.

Vous pouvez ensuite informer vos salariés de sa mise en œuvre au travers d'une note de service individuelle visant notamment à recueillir leur adresse mail personnelle.

Pensez également à vérifier si votre déclaration CNIL a bien été effectuée !

L'équipe Paie & RH AC&EC