

**Mai 2018**

**SOMMAIRE :**

- Nouveaux modèles de bulletins de paye – p.1-2
- Conversion des taux ARRCO/AGIRC – p.2
- Accords majoritaires –p.2-3
- Régime social des indemnités de RCC- p.3
- Mesures sur le handicap-p.3-4
- Annonces sur les seuils sociaux-p.4
- Rappels sur le PAS- p.4
- Etat des négociations-p.5
- Jurisprudence-p.6

**Contact:**

**Marie Guédeney**  
Tel : 01 44 55 35 15  
mguedeny@cgi-  
cf.com

**Retrouvez l'ensemble de ces textes sur [www.cgi-cf.com](http://www.cgi-cf.com), partie « Social »**

## **I- Bulletin de paye : actualisation des modèles officiels**

**Un arrêté publié le 12 mai 2018 modifie les maquettes officielles de bulletin de paye que les employeurs doivent respecter afin, notamment, d'intégrer les règles de présentation du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.**

### 1) Nouvelle mention

En bas de bulletin, une nouvelle rubrique intitulée « dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie » doit faire apparaître l'avantage que représentent pour le salarié les mesures de baisse des cotisations salariales mises en place dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2018.

La valeur à afficher est donc égale à la différence entre :

-la somme des montants correspondant à la cotisation salariale d'assurance maladie au taux qui était applicable au 31 décembre 2017 (0,75 % pour le cas général) et la part de cotisation salariale d'assurance chômage supprimée (1,45 % au 1er janvier 2018 ; 2,40 % au 1er octobre 2018) ;  
-et le montant égal à l'application d'un taux de 1,7 % à l'assiette de la CSG.

### 2) Ligne de cotisation « sécurité sociale - maladie maternité invalidité décès »

Les nouveaux modèles ne prévoient plus de mention de taux et de montant correspondant à la cotisation salariale d'assurance maladie.

Pour le cas général, la ligne comprend donc uniquement l'assiette et le montant des cotisations patronales d'assurance maladie.

Par exception, l'arrêté précise que le taux salarial et le montant de cotisation correspondant doit être mentionné lorsque le salarié relève du régime local d'Alsace-Moselle, puisque cette cotisation est maintenue.

### 3) Ligne des cotisations d'assurance chômage

Au 1er octobre 2018, il n'y aura plus de cotisation salariale d'assurance chômage.

Pour le cas général, la ligne comprendra uniquement l'assiette et le montant des cotisations patronales d'assurance chômage, sans mention de taux salarial ni de montant correspondant.

#### 4) Prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu

Le code du travail prévoit qu'à partir de 2019, le bulletin de paye devra mentionner quatre informations :

- l'assiette, le taux et le montant de la retenue à la source opérée au titre du PAS ;
- la somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de retenue à la source.

**La rubrique « NET À PAYER AVANT IMPÔT SUR LE REVENU » et la valeur associée doivent être affichées dans une police dont le corps caractères est au moins égal à 1,5 fois celui utilisé pour la composition des intitulés des autres lignes du bulletin de paye, dans un souci de lisibilité.**

#### 5) Prise en compte du régime unifié de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO

Dans le cadre de ce régime unifié, il n'y aura plus de distinction entre les cadres et les non-cadres.

Il n'y aura donc plus qu'une trame de bulletin de paye.

La ligne consacrée à la cotisation APEC n'apparaîtra que sur le bulletin de paye des salariés qui en relèvent.

Pour consulter les nouveaux modèles, cliquez [ici](#).

---

### II- Bascule au régime unifié AGIRC-ARRCO en 2019 : conversion des taux de cotisation

**L'entrée en vigueur du régime unifié AGIRC-ARRCO au 1er janvier 2019 pose la question de la conversion des taux de cotisations de retraite complémentaire, en particulier pour les entreprises appliquant des répartitions dérogatoires.**

Ces questions seront précisées dans le cadre d'une circulaire. Par ailleurs, les entreprises seront informées par courrier, à compter de septembre 2018, des taux de cotisations auxquels elles seront soumises à partir de 2019.

Toutefois, pour permettre aux cotisants d'anticiper les choses et d'avoir un aperçu des principes qui seront applicables, l'AGIRC et l'ARRCO, ont mis à disposition un module de conversion de taux. Pour y accéder, cliquez [ici](#).

Les résultats de la simulation sont donnés à titre indicatif, seul le certificat d'adhésion ou l'avenant récapitulatif d'adhésion de l'entreprise faisant foi.

---

### III- Rappel sur l'entrée en vigueur des accords majoritaires au 1<sup>er</sup> mai 2018

**Conformément aux ordonnances Macron, tous les accords collectifs d'entreprise doivent être majoritaires à partir du 1er mai 2018 (et non plus au 1<sup>er</sup> septembre 2019)**

Cela signifie que, pour être valide, un accord collectif d'entreprise doit désormais être signé par **un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants.**

Un accord qui n'a pas été signé par des syndicats majoritaires peut faire l'objet d'un « rattrapage » si ces syndicats signataires représentent plus de 30 % des votes exprimés en faveur des syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections professionnelles.

Dans ce cas, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Par exception, cette possibilité de référendum ne vaut pas pour certains accords collectifs (accords relatifs au plan de sauvegarde de l'emploi et accords aménageant les modalités de fonctionnement du comité social et économique).

---

#### **IV- Régime social des indemnités de rupture conventionnelle collective (RCC)**

**L'Urssaf a précisé sur son site le régime social de ces indemnités, qui n'avait pas été traité par les ordonnances Macron.**

Les indemnités de RCC ne constituant pas une rémunération imposable, elles sont intégralement exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, dans la limite de 2 fois le plafond annuel de sécurité sociale (Pass).

Toutefois, si le montant des indemnités est supérieur à 10 Pass (ou 5 Pass s'il s'agit d'un mandataire social), elles sont intégralement soumises à cotisations sociales et à CSG CRDS dès le 1er euro.

La part des indemnités qui excède le montant prévu par la convention collective de branche ou à défaut par la loi, est incluse dans l'assiette de la CSG-CRDS, sans que cette fraction puisse être inférieure au montant assujetti à cotisations.

Ces indemnités sont soumises au forfait social au taux de 20 % pour la part exclue de l'assiette des cotisations sociales mais soumise à CSG-CRDS.

##### **Exemple :**

Indemnité d'un montant de 30 000 € : elle est totalement exonérée de cotisations de Sécurité sociale car elle ne dépasse pas le montant de 2 Pass soit 79 464 €.

Les dispositions de la convention collective applicable à l'entreprise prévoient que le montant de l'indemnité de rupture collective ne peut être inférieur à 20 000 €.

L'indemnité versée de 30 000 € sera donc soumise à CSG et CRDS sur la part de 10 000 €.

Le forfait social au taux de 20 % est également dû sur ces 10 000 €.

---

#### **V- Les mesures du projet de loi pour l'avenir professionnel sur le handicap**

**Recentrer l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) sur l'emploi direct est un des objectifs du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel adopté en Conseil des ministres le 27 avril.**

Le taux obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés, aujourd'hui fixé à 6 % de l'effectif total des salariés des entreprises ou établissements d'au moins 20 salariés, serait révisé tous les cinq ans.

L'employeur ne pourrait plus s'acquitter partiellement de son OETH en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de

services avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD), des Esat ou des travailleurs indépendants handicapés bénéficiaires de l'OETH.

Néanmoins, les dépenses supportées directement par l'employeur en passant de tels contrats avec des EA, Esat ou travailleurs indépendants handicapés pourraient être partiellement déduites du montant de la contribution annuelle versée par l'employeur ne satisfaisant pas à l'OETH.

La déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) annuelle ne serait plus adressée à l'Agefiph mais serait effectuée au moyen de la déclaration sociale nominative (DSN).

---

## **VI- Le seuil de 20 salariés dans les entreprises bientôt supprimé ?**

**Le ministre Bruno Le Maire a indiqué son intention de « supprimer le seuil de 20 salariés et les obligations sociales et fiscales qui y sont liées, à l'exception de celles liées à l'emploi de personnes en situation de handicap ».**

Le contenu de cette annonce reste bien sûr à définir, tant au niveau des dispositions concernées que des modalités.

Bruno Le Maire a également indiqué vouloir retarder les effets de seuil pour les PME. Selon le ministre, « elles devront avoir franchi pendant 5 années consécutives le seuil de 10 ou 50 pour se voir imposer les obligations sociales et fiscales qui y sont liées ».

Ces mesures seront en principe précisées dans le projet de loi pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE).

---

## **VII- Rappels sur le prélèvement à la source (PAS)**

**Rappelons que le PAS s'appliquera aux revenus perçus à compter du 1er janvier 2019. Une phase préparatoire est prévue à compter de septembre 2018.**

Les employeurs devront déclarer chaque mois à l'administration fiscale des informations relatives au montant prélevé sur le revenu versé à chaque bénéficiaire, via une DSN transmise le mois suivant celui au cours duquel les revenus ont été versés.

Le reversement de la retenue à la source (RAS) sera réalisée via un télé-règlement.

L'administration fiscale transmettra aux entreprises, via la DSN, le taux de prélèvement à la source applicable à chaque salarié, en octobre 2018.

De nombreuses autres précisions sont attendues, notamment sur le champ d'application du PAS ; les sanctions liées à la RAS et les mentions sur le bulletin de salaire.

**Un « point sur » complémentaire sera rédigé par la CGI dès qu'elles seront publiées.**

**Un premier « point sur » le PAS est en ligne sur le site Internet de la CGI, dans la rubrique « social », et une formation aura lieu le 21 juin prochain.**

---

## VIII- Etat des négociations

### ➤ **CCN des commerces de gros (3044)**

#### ▪ **Accords signés**

- L'avenant technique rectificatif du 18 avril 2018, précisant la définition des catégories de salariés concernés par les forfaits jours, les caractéristiques des conventions individuelles de forfait ainsi que l'incidence des absences a été signé par la CGC-AGRO, la CFDT et FGTA FO.

**Un « point sur » cet avenant vous sera envoyé.**

#### ▪ **Négociations à venir**

- Négociation obligatoire sur les conditions de recours aux contrats précaires et les mesures à prendre pour diminuer leur utilisation suite à l'ANI du 22 février 2018
- Réflexion patronale sur les assouplissements des CDD ouverts par les ordonnances Macron, le temps partiel et le CDI de chantier

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **24 mai 2018.**

### ➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

#### ▪ **Accords signés**

- L'accord mettant en place un dispositif d'intéressement au niveau de la branche a été signé le 5 avril 2018 par la CFDT, la CFTC et la CFE/CGC
- L'avenant rectificatif du 24 avril 2018 précisant la définition des catégories de salariés concernés par les forfaits jours et les caractéristiques des conventions individuelles de forfait a été signé par la CFTC et la CFDT.

**Un « Point sur » cet avenant vous sera envoyé.**

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **29 mai 2018.**

### ➤ **CCN du commerce de gros des tissus, tapis et linges de maisons**

#### ▪ **Négociations en cours**

- Rapprochement avec la CCN 3044

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **14 juin 2018.**

### ➤ **CCN des papiers cartons**

#### ▪ **Négociations en cours**

- Rapprochement avec la CCN 3044

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **6 juin 2018.**

---

## IX– Jurisprudence

- **Le CDD de remplacement qui ne mentionne pas la qualification du salarié remplacé n'est pas forcément requalifié en CDI**

Rappelons que la qualification du salarié remplacé est une mention obligatoire du CDD conclu pour remplacer un salarié absent.

En l'espèce, une salariée avait été embauchée dans le cadre de trois CDD de remplacement qui mentionnaient la fonction de la salariée remplacée, à savoir « technicienne supérieure de laboratoire ».

La Cour de cassation fait ressortir que la fonction de « **technicienne supérieure de laboratoire** » renvoyait à une qualification professionnelle précisément définie par la grille de classification de la convention collective applicable à l'entreprise. Elle en déduit que les CDD en cause étaient conformes aux exigences légales et qu'ils n'auraient donc pas dû être requalifiés en CDI.

Il s'agit d'un assouplissement de sa jurisprudence car, auparavant, elle considérait qu'un CDD de remplacement ne mentionnant pas la qualification du salarié remplacé devait systématiquement être requalifié en CDI.

**Cass. soc. 3 mai 2018, n° 16-20636 FSPB**

- **L'utilisation de l'intelligence artificielle ne constitue pas forcément un projet important modifiant les conditions de travail**

Rappelons que le CHSCT (et désormais le CSE) peut se faire assister par un expert en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

En l'occurrence, il s'agissait de l'introduction d'une application spécifique conçue dans le but de répondre automatiquement à des questions formulées en langage naturel.

La Cour de cassation a estimé que cela allait notamment permettre de répondre directement aux clients en proposant des réponses adaptées en fonction de la question posée.

Il n'y a donc que des conséquences mineures sur les conditions de travail qui vont se retrouver facilitées.

L'existence d'un projet important n'est donc pas démontrée.

**Cass. soc., 12 avr. 2018, n° 16-27.866**

- **Elections professionnelles et isolements**

Pour les élections professionnelles, l'absence d'isolements conformes à ceux utilisés lors des élections politiques n'est pas, en soi, une cause d'annulation des élections.

L'annulation n'est encourue que si le dispositif utilisé permet de caractériser une atteinte au secret du vote, ce qui est le cas si l'électeur peut être vu au moment de mettre son bulletin dans l'enveloppe.

**Cass. soc. 28 mars 2018, n° 17-60278 D**