

LETTRE aux employeurs



Nathalie BONDUEL

Actualités du mois

Le prélèvement à la source : sur la paie dès janvier 2018 et via la DSN

AUJOURD'HUI

Je paye l'impôt sur mes revenus de l'année précédente.
Je m'acquitte de mon impôt par acomptes provisionnels et l'avis d'imposition m'indique le solde restant à régler.
L'impôt réagit avec un an de retard.

DEMAIN

Je paye l'impôt sur mes revenus de l'année en cours.
Le montant de l'impôt sera retenu en temps réel sur mes revenus (pour les salariés via la paie) et fera l'objet d'une régularisation le cas échéant. **L'impôt s'adaptera immédiatement.**

Qui est concerné ?

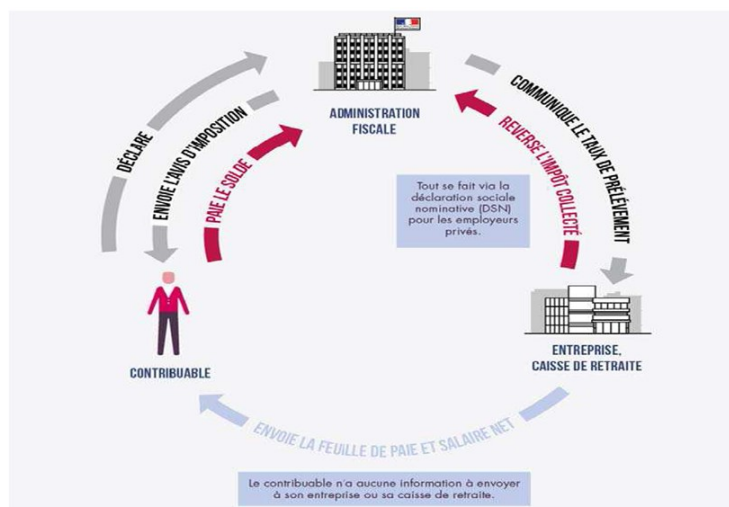
La réforme concernera :

- les traitements et salaires, les pensions, les revenus de remplacement (allocations chômage notamment) = **prélèvement à la source**
- les revenus des indépendants (bénéfices agricoles, artisans, commerçants, professions libérales,...) et les revenus fonciers = **acompte mensuel ou trimestriel**

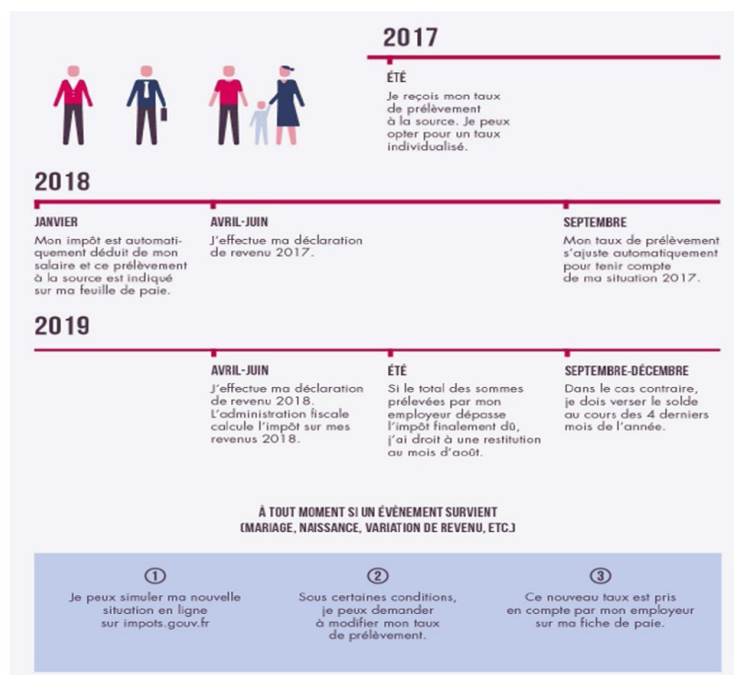
Quel taux ?

Le taux sera fixé par l'administration, entre 0% et 10% (pour 90% des contribuables), un même taux de prélèvement à la source pouvant recouvrir des situations très variées. Le salarié ne donnera aucune information à son employeur. L'employeur transmettra les données via la DSN.

Un système simple et souple pour que l'impôt s'adapte aux revenus :



Le calendrier de la réforme



Réglementation



Emilie VERRIER

TESE / TESA : une solution simple mais à risques

Sous certaines conditions, les petites entreprises (TPE-PME) peuvent recourir à des titres simplifiés pour l'embauche de leurs salariés. Ces titres tiennent lieu de contrat de travail, de déclaration préalable à l'embauche et permettent d'accomplir l'ensemble des déclarations sociales.

Les services TESE et TESA sont des services gratuits proposés par l'URSSAF et la MSA. Cette gratuité s'explique par le fait que l'employeur remplit l'ensemble des documents sans recevoir d'assistance ou de conseil ⇒ l'employeur doit consacrer du temps à compléter lesdits documents, le cas échéant à effectuer des recherches en droit du travail, paie et convention collective. En effet, seul, il devra notamment connaître :

- la législation en matière de droit du travail
- la convention collective,
- les organismes de retraite et de prévoyance dont il dépend ainsi que les cotisations afférentes.

Le recours au TESE / TESA ne dispense pas de respecter les dispositions du code du travail, notamment en matière de rupture du contrat de travail.

L'URSSAF et la MSA ne réalisent pas de contrôle sur les éléments déclarés par l'employeur ⇒ aucune correction ni validation de leur part.

De plus, le recours au TESE / TESA n'exclut pas le risque de contentieux tant avec les organismes sociaux (redressement avec pénalité) que les salariés (saisine du Conseil des Prud'hommes : rappel de salaire, dommages intérêts...) résultant d'erreur de cotisations, de cotisations non complétées, d'erreur de période d'essai, de motif de CDD irrégulier, de non-respect des règles relatives aux temps partiels / heures complémentaires, de non-respect de la durée de travail, des majorations pour heures supplémentaires, indemnités de congés payés, gestion de la maladie, etc...

Par exemple : si l'embauche est à temps partiel, le recours au TESE ne dispense pas l'employeur de préciser l'ensemble des mentions obligatoires des contrats à temps partiel.

Un employeur a ainsi été condamné car, sur le TESE, ces mentions ne figuraient pas. Le contrat a été requalifié en contrat à temps plein, et l'employeur a dû verser un rappel de salaire d'un montant de 13 000 euros (Cass. soc. 5 mars 2014, n° 12-17809).

Enfin, le fait d'adhérer à ces dispositifs n'exonère, en aucun cas, l'employeur de faire l'objet d'un contrôle. Il appartient à ce dernier d'être en constante alerte sur les dispositions réglementaires en vigueur.

En effet, l'employeur assume seul la responsabilité des éléments déclarés.

Votre service paie :

- Vous assure un conseil individualisé,
- Vous libère de la réalisation des formalités relatives à l'embauche, ce qui vous permet de vous consacrer à votre métier et libérer du temps,
- Vous offre une garantie concernant l'établissement des paies et déclarations sociales,
- Vous assure confidentialité et discrétion,
- Vous assiste lors d'un contrôle de l'URSSAF / la MSA / l'inspection du travail.

Réponses à vos questions



Kévin TORTIL

Primes de fin d'année : quelles solutions ?

Ayant embauché mon premier salarié cette année, et dans le contexte des fêtes qui approchent, je souhaiterais pouvoir lui apporter un complément sous forme de prime ou de cadeau. Que me conseillez-vous ?

En premier lieu, je vous invite à vous référer à votre convention collective afin de savoir si celle-ci prévoit le versement d'une quelconque gratification à l'égard de votre salarié.

Ensuite, plusieurs solutions s'offrent à vous.

La première, qui est certainement la plus facile à mettre en œuvre mais aussi la plus coûteuse, consistera à lui verser une prime. Cette prime, dont vous déterminerez librement le montant, viendra s'ajouter à son salaire, et sera, de ce fait, soumis à cotisations sociales.

Deux exemples pour illustrer mes propos.

Supposons tout d'abord que vous décidiez de lui verser 1 000 € nets.

Le coût global pour vous serait alors d'environ 2 250 €, en intégrant, d'une part, les cotisations salariales et patronales et d'autre part, l'impact négatif qu'aura cette prime sur votre allègement FILLON. Inversement, si vous disposez d'un budget global (salaire + charges patronales) de 1 000 €, votre salarié ne percevra en définitive que 430 € nets, et ce pour les mêmes raisons que celles citées précédemment. A cela, il faudra en plus rajouter l'impact fiscal qu'aura cette prime sur son imposition.

Mais d'autres solutions existent, et dont les coûts réels sont moindres du fait d'avantages fiscaux et sociaux offerts.

Si on retient le schéma d'une solution simple et rapide à mettre en œuvre, vous pourriez alors vous orienter vers les dispositifs des chèques cadeaux ou vacances, dont les montants, s'ils sont limités (161 € pour les premiers et 440 € pour les seconds), échappent néanmoins aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Dans le même esprit, et avec les mêmes avantages, vous pourriez décider de lui offrir des chèques emplois préfinancés (1 830 € maximum), afin qu'il puisse faire appel aux services de professionnels pour, par exemple, l'entretien de son jardin ou de sa maison. Ce dispositif vous permettrait en plus de bénéficier d'un crédit d'impôt de 25 %.

Si, en revanche, votre volonté est de vous inscrire dans un schéma plus « régulier », en associant votre salarié aux résultats de l'entreprise, il pourrait alors être opportun que vous orientiez votre choix vers les dispositifs de l'intéressement et de l'épargne salariale. En effet, ces mesures donnent la possibilité de verser des sommes similaires voire supérieures aux primes, mais en offrant à la différence de ces dernières, des exonérations de cotisations et d'impôt.

A titre de comparaison avec les 2 exemples du début, dans le premier cas, le coût global ne serait que de 1 175 €, soit 1 075 € d'économie, et dans le second, le salarié percevrait réellement 850 € contre 430 €.

La LETTRE AUX EMPLOYEURS
est éditée par CERFRANCE



Direction de la publication : Nathalie BONDUEL-CERFRANCE Poitou-Charentes
Comité de rédaction : Francis BOSSART-CERFRANCE Nord-Pas-de-Calais - Emilie VERRIER-CERFRANCE Alliance Centre - Christelle DUPIN-RAPPART-CERFRANCE Midi-Méditerranée et Kévin TORTIL-CERFRANCE Vendée
Conception : Laury CHALLAT - CERFRANCE Poitou-Charentes
Impression : Didier COUVIDAT - Angoulême
Dépôt légal 1^{er} trim 2008 : ISSN 1962-9796
Service abonnement : CERFRANCE Poitou-Charentes
Zac de Recouvrance - CS 10522 - 17119 SAINTES Cedex - Tél : 05 46 93 70 70