

Les mesures relatives à la rémunération et à la paie

Revalorisation du SMIC et des plafonds de Sécurité Sociale – Dématérialisation & simplification des bulletins de paie – DSN et déclaration de la pénibilité – Détermination du nombre de jours de RTT

Texte	Contenu	Nature de la modification
<p>Décret n° 2016-1818 du 22 décembre 2016</p> <p>Arrêté du 17 décembre 2015</p>	<p>SMIC (+ 0.93%)</p> <p>Plafonds de sécurité sociale</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Salaire Minimum SMIC :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pas de coup de pouce pour le salaire minimum au 1er janvier 2017 pour la 5^{ème} année consécutive, seule une revalorisation légale fera croître le salaire minimum afin de compenser l'inflation (+ 0.93 %) - 9.76 € bruts par heure - 1 480,27 € bruts par mois pour 151.67 heures <p><i>A noter : Vous devez également vous référer aux minima prévus dans votre convention collective en fonction de la classification de vos salariés qui sont en principe supérieurs au montant du SMIC.</i></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Plafonds de la Sécurité Sociale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 269 € par mois (PMSS) - 39 228 € pour l'année 2017 (PASS) <p><i>A noter : Le montant de la gratification minimale due pour les stages de plus de 2 mois est de 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale. En 2017, ce plafond reste à 24 € et le montant de l'indemnité de stage 2017 ne change donc pas et s'élève à 3,60 € de l'heure</i></p>
<p>Décret n° 2016-1762 du 16 décembre 2016</p> <p>Décret n° 2016-190 du 25 février 2016</p> <p>Arrêté du 25 février 2016</p>	<p>Bulletins de paie :</p> <p>dématérialisation et simplification (> ou = 300 salariés)</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Bulletin de paie dématérialisé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'accord préalable du salarié à la remise des bulletins de paie par voie électronique n'est plus obligatoire mais le salarié conserve la <u>possibilité de s'opposer</u> (information 1 mois avant la mise en place ou lors de l'embauche de son droit de s'opposer par tout moyen – le salarié peut manifester son refus à tout moment) - <u>Disponibilité</u> du bulletin doit être garantie <u>pendant 50 ans</u> ou jusqu'à ce que le salarié ait 75 ans - Les salariés doivent également être en mesure de récupérer l'intégralité de leurs bulletins de paie dématérialisés à tout moment et ceci, sans manipulation complexe ou répétitive, et dans un format électronique structuré et couramment utilisé. - Garantie de l'accessibilité des bulletins dans le cadre du compte personnel d'activité. <p><input checked="" type="checkbox"/> Le bulletin de paie simplifié se substitue au bulletin classique à différentes échéances en fonction de l'effectif : au 01/01/2017 <u>pour les entreprises de 300 salariés et plus</u> (au 01/01/2018 pour les autres).</p> <p>Nouvelles mentions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - renvoi vers le site www.service-public.fr - total versé par l'employeur (rémunération brutes + cotisations – exonérations) - allègements de cotisations

Texte	Contenu	Nature de la modification
		<p>Mentions modifiées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la référence au numéro URSSAF est supprimée - CSG et CRDS imposables regroupés sur une seule ligne - assiette, taux et montant des cotisations. <p>Un arrêté propose deux modèles, l'un pour les cadres et l'autre pour les non-cadres.</p>
<p>Instruction n° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016</p>	<p>Déclaration Sociale Nominative (DSN) et déclaration des salariés exposés à des facteurs de pénibilité</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Expérimentée dans certaines entreprises françaises depuis 2014, la DSN devient obligatoire pour l'ensemble des entreprises relevant du régime général. La DSN est présentée comme un outil de simplification des démarches des employeurs. Il s'agit d'une <u>transmission unique, mensuelle et dématérialisée</u> des données issues de la paie et des signalements d'évènements. Elle remplace l'ensemble des déclarations périodiques ou évènementielles et diverses formalités administratives.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> La 3ème et dernière phase inclut la déclaration de l'exposition à la pénibilité au titre du dispositif C3P. Les entreprises entrant dans le dispositif au 01/01/2017 vont entrer directement dans la phase 3. La déclaration doit être effectuée au plus tard, pour la paie du mois M, le 5 du mois M+1 pour les entreprises mensualisées ou le 15 du mois M+1 pour les autres. L'instruction ministérielle prévoit que la déclaration des facteurs d'exposition et le versement des cotisations spécifiques à la pénibilité dues au titre de l'exposition de l'année 2015 peuvent être modifiés au plus tard le 30 septembre 2016. S'agissant des expositions relatives à l'année 2016, les modifications pourront être faites après le 5/15 avril 2017 et au plus tard le 30 septembre 2017.</p> <p>Pour en savoir plus : www.dsn-info.fr Compte tenu des difficultés, des exceptions à la généralisation en phase 3 pour toutes les entreprises ont été prévues (tolérance à certaines conditions jusqu'à la paie de mars 2017)</p> <p><i>A noter</i> : À compter du 1er janvier 2018, l'administration fiscale utilisera également la DSN pour communiquer aux entreprises le taux d'imposition de chaque salarié dans le cadre de la mise en place du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.</p>
	<p>Nombre de jours de RTT pour les salariés en forfait annuel en jours</p>	<p>Nbre de jours dans l'année : 365 (366 en 2016)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 105 samedis et dimanches (idem 2016) - 9 jours fériés tombant un jour normalement travaillé (8 jours en 2016) - 25 jours ouvrés de congés payés <p>= 226 jours pouvant être travaillés en 2017</p> <p>Pour déterminer le nombre de jours de RTT, il faut déduire de ce nombre, le nombre de jours travaillés prévus dans votre convention collective.</p> <p><i>Par exemple</i> : Pour les entreprises appliquant une convention qui prévoit <u>218 jours travaillés, il y aura 8 jours de RTT pour les salariés ayant acquis la totalité des droits à congés payés et sans tenir compte des éventuels jours d'ancienneté conventionnels.</u></p> <p><i>A noter</i> : la variation par rapport à 2016 est de – 2 jours</p>