

SIMPLIFICATION

COMPENSER L'IMPÔT SOCIAL ADMINISTRATIF IMPOSÉ AUX ENTREPRISES PAR L'ÉTAT



Dossier technique

SOMMAIRE

Partie 1 / Pourquoi la situation pose-t-elle problème ?	03
Partie 2 / Ce que propose l'IPS : Compenser les charges de gestion imposées par l'Etat aux entreprises	08
2.1 Principe	08
2.2 Solution préconisée	08
2.3 Financement	11
2.4 Le projet d'amendement	13
2.5 Annexes	14

Dossier technique

Simplification / **Compenser l'impôt social administratif**

PARTIE 1

POURQUOI LA SITUATION POSE-T-ELLE PROBLEME ?

Quand on demande à un entrepreneur Français ce qui le freine dans le développement de son activité, l'instabilité de la législation applicable arrive dans le peloton de tête.

Selon un sondage réalisé par l'Ifop, les patrons ne consacrent que 13% de leur temps aux activités commerciales. 34% regrettent de devoir affronter une complexité administrative toujours plus forte. Ainsi un tiers des chefs d'entreprise n'ont plus le temps de s'occuper du développement de leur outil professionnel. Le changement permanent de la législation ne contribue pas à améliorer cette situation.

Il faut le reconnaître, pour ce qui est des changements permanents, la protection sociale emporte la palme !

Ainsi, pour les seules années 2015 et 2016, 4 réformes majeures impactent les entreprises dans le domaine de la protection sociale : mise en place de la Déclaration Sociale Nominative (DSN), déploiement du compte pénibilité, généralisation de la complémentaire santé, et mise en conformité des contrats santé avec les nouveaux critères responsables.

Et l'on ne compte pas les dizaines de lois insérant en leur sein des dispositions concernant la protection sociale (Loi annuelle de financement de la Sécurité sociale, loi Macron...).

Ces changements permanents concernent aussi bien la situation des salariés que celles des TNS.

Ainsi, les dysfonctionnements du RSI, création initiée en son temps par Renaud Dutreil, Ministre des entreprises sous Jacques Chirac, sont encore dans tous les esprits 10 ans après.

Les critiques émises à l'encontre de cette situation se cantonnent généralement à déplorer cette situation. Mais les propositions concrètes pour y remédier se font rares. Les lois semestrielles sur la simplification sont illusoire, les obligations nouvelles sont supérieures chaque année aux obligations supprimées.

Pourtant, l'impact de cet « Impôt Social Administratif » est tout sauf anecdotique.

Ne nous y trompons pas, l'Etat est légitime pour imposer les changements de législation devant être appliqués par les salariés comme par les entreprises.

Mais nul ne comprend qu'il ne soit responsable des dépenses de gestion dont il se défausse à l'égard des entreprises.

Cet Impôt Social Administratif recouvre en réalité plusieurs situations :

- Mise en place d'un outil de simplification comme la DSN : il faut évaluer ce que cela fait gagner aux entreprises mais aussi à l'Etat en termes de gestion. D'autant plus qu'en cette période de rodage, les entreprises ont la charge de tester ce nouveau dispositif en continuant à produire les déclarations de charges sociales et la déclaration annuelle des salaires c'est-à-dire à faire les choses en double.

- Instauration d'une nouvelle obligation (compte pénibilité, mutuelle santé et conformité des contrats responsables) : Les entreprises supportent un coût administratif dont elles ne sont pas responsables et qui pèse sur leur compte de résultats. Ce coût doit leur être remboursé au moyen d'un crédit par salarié s'imputant sur les cotisations sociales prélevées par les Urssaf.
- Compensation d'un dysfonctionnement grave imputable à l'Etat (gestion du RSI) : les coûts subis par les indépendants doivent être intégralement compensés par l'Etat qui s'est montré totalement défaillant dans l'application de la réforme.

Cette réforme de bon sens s'inscrit dans la logique d'une économie adulte et respectueuse des différents acteurs concernés.

Elle conduira aussi l'Etat à s'interroger sur la pertinence des réformes permanentes qu'il impulse sans toujours se demander si elles sont vertueuses et aisées à mettre en place dans la vraie vie des entreprises.

Il y va de notre compétitivité économique et de nos emplois.

1.1. LES DERNIERES REFORMES COUTEUSES POUR LES ENTREPRISES

Les quatre principales réformes ayant touché les entreprises dans le domaine de la protection sociale en 2015 et 2016 sont la Déclaration Sociale Nominative (DSN), le Compte pénibilité, la Généralisation de la complémentaire santé, la Mise en conformité des contrats santé avec les nouveaux critères responsables.

D'autres réformes moins importantes en cours de déploiement ou déjà en vigueur ont également impliqué de nouvelles charges fiscales, sociales ou administratives et toujours des coûts d'adaptation pour les entreprises.

A - La Déclaration sociale nominative (DSN)

La Déclaration sociale nominative est une déclaration regroupant la plupart des déclarations sociales et d'évènements de l'entreprise.

Elle repose sur les données de la paie au sens large : salaires, cotisations, NIR, SIRET, N° de contrats, etc. La DSN est donc un sous-produit de la paie, généré par un logiciel de paie, qui doit donc être compatible.

Démarré en avril 2013, le dispositif DSN devient obligatoire pour toutes les entreprises en 2017.

Il a nécessité l'adaptation de tous les logiciels de paie et de toutes les procédures de liaison avec les organismes de protection sociale.

La mise en œuvre de cette mesure, décidée par le gouvernement mais assumée par les entreprises, a impliqué des achats et développements informatiques, du temps dédié par les équipes internes concernées, et des honoraires de leurs conseils, dont principalement les experts comptables.

Même s'il n'y a pas, a priori, d'importants dysfonctionnements générés par ce dispositif, son coût pour les entreprises n'en est pas moins réel.

B - Compte Pénibilité

Depuis le 1er janvier 2015, tout employeur a une obligation de prévention de la pénibilité au travail. Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils, l'employeur doit établir une déclaration et mettre en place un compte personnel de prévention de la pénibilité. Ce compte permet l'acquisition par le salarié exposé de points cumulés.

Les salariés concernés par le compte pénibilité sont ceux qui exercent :

- Un travail de nuit ;
- Un travail en équipe successives alternantes ;
- Un travail répétitif ;
- Un travail exercé en milieu hyperbare (hautes pressions)

En 2016, 6 nouveaux facteurs doivent être pris en compte :

- Les manutentions manuelles de charges ;
- Les postures pénibles, forçant les articulations ;
- Les vibrations mécaniques ;
- Les agents chimiques dangereux (y compris poussières et fumées) ;
- Les températures extrêmes ;
- Le bruit.

En tout, ces 10 risques sont répartis en catégories.

Ce dispositif décidé par l'Etat est particulièrement lourd et complexe à mettre en application par les entreprises concernées.

C - Généralisation de La Complémentaire Santé

L'obligation imposée à toutes les entreprises privées de proposer une couverture complémentaire santé à l'ensemble de leurs salariés, au plus tard le 1^{er} janvier 2016, consiste clairement en une charge supplémentaire pour les entreprises.

Au-delà de la souscription d'un contrat et de son financement à hauteur d'au moins 50%, tous les employeurs ont dû se lancer dans des démarches complexes pour sélectionner les garanties adéquates, rédiger un acte juridique régissant cette couverture, informer les salariés, gérer les cas de demandes de dispense d'adhésion pour lesquels la réglementation variait encore quelques jours avant la date d'entrée en vigueur de la couverture, intégrer le dispositif du versement santé officialisé le 30 décembre 2015 pour une entrée en vigueur le 1^{er} janvier suivant...

Cette législation, très complexe et mouvante, place tout employeur en situation de risque URSSAF potentiel s'il ne fait appel, tant pour la mise en place que pour le suivi de ces couvertures, à des conseillers spécialisés habilités à apporter du conseil en droit de la protection sociale.

D - Mise en conformité des contrats de couverture santé des salariés et des contrats Madelin avec les nouveaux critères responsables.

A compter du 1er avril 2015, toutes les souscriptions de contrats complémentaire santé devaient se faire sur la base de garanties conformes au nouveau cahier des charges des contrats responsables.

Les contrats en cours ont dû être mis en conformité à la première échéance de renouvellement, soit le plus souvent au 1^{er} janvier 2016. Les contrats collectifs de groupe à adhésion obligatoire mis en place avant le 19 novembre 2014 pouvant profiter d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2017 pour se mettre en conformité.

Tous les employeurs ayant déjà souscrit des contrats collectifs de complémentaire santé pour eux-mêmes et au profit de leurs salariés ont dû reprendre les négociations avec les organismes assureurs et avec leur personnel pour rebâtir les grilles de garanties et réétudier le financement. Ils ont dû

ensuite reprendre toute la procédure d'information des salariés et de remise des nouvelles notices d'information.

Une estimation du temps et du coût liés à cette mise en conformité aurait dû être réalisée par les pouvoirs publics.

E - Autres réformes dont la mise en œuvre est à la charge des entreprises

Réforme du bulletin de paye ; réformes successives des retraites article 39 ; loi travail ; prélèvement de l'impôt à la source...

Les sujets de réforme impactant les entreprises générant des dépenses de gestion pour ces dernières sont innombrables.

1.2. LA REFORME DU RSI : LA RESPONSABILITE DE L'ETAT CLAIREMENT ENGAGEE

Au-delà des changements concernant les salariés, la réforme la plus lourde pour les Chefs d'entreprises Indépendants, car ayant entraîné une accumulation de problèmes non encore résolus à ce jour, est la réforme du Régime social des Indépendants (RSI).

Plus de 6 millions d'assurés (chefs d'entreprise, ayants droit, retraités) sont concernés.

« Une catastrophe industrielle », c'est le constat fait par la Cour des comptes en 2012, six ans après le lancement de la réforme du RSI et quatre après la mise en place de l'Interlocuteur Social Unique.

Censée être une mesure de simplification, la réforme consistait à regrouper les régimes de retraite et invalidité-décès des professions artisanales (CANCAVA), des professions industrielles et commerciales (ORGANIC) ainsi que le régime maladie maternité des non-salariés non-agricoles (CANAM).

Le processus de recouvrement des cotisations, partagé entre les URSSAF et le RSI sur la base du système d'information de l'ACOSS, plonge le régime dans des dysfonctionnements inextricables. Un très grand nombre de travailleurs indépendants se retrouvent durement pénalisés (radiations infondées, rappels de cotisations erronés, droits non mis à jour ou perdus, impossibilité de joindre un interlocuteur et d'obtenir une réponse fiable, ...).

Les rapports sévères se sont enchaînés :

Cour des comptes 2012

[file:///C:/Users/Utilisateur/Downloads/rapport_securite_sociale_2012_regime_social_independants_interlocuteur_social_unique%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Utilisateur/Downloads/rapport_securite_sociale_2012_regime_social_independants_interlocuteur_social_unique%20(3).pdf)

Sénat, rapport Cardoux, Godefroy en 2014

<https://www.senat.fr/rap/r13-597/r13-597.html>

Rapport Verdier et Bulteau

<http://www.travail-prevention-sante.fr/mediatheque/3/7/1/000001173.pdf>

Conseil économique social et environnemental,

http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2015/2015_25_rsi.pdf

Inspection Générale des Affaires sociales (IGAS)

http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2015-020R_-_Tome_1_rapport_definitif.pdf

La situation n'est pas encore stabilisée qu'une nouvelle réforme prévoyant de retirer aux caisses professionnelles des libéraux la gestion des cotisations d'assurance maladie pour la confier aux URSSAF a été votée.

Les mêmes causes produisant les mêmes effets...

Cette mesure de « simplification » a généré des coûts très lourds pour certains indépendants, mettant même en péril la poursuite de leur activité.

Cette expérience est révélatrice du danger ou simplement du poids que la mise en œuvre de réformes mal étudiées fait supporter aux entreprises.

PARTIE 2

CE QUE PROPOSE L'IPS

S'attaquer à l'impôt social administratif imposé aux entreprises par l'Etat

2.1. PRINCIPE

- ➔ A chaque modification de texte liée au changement d'une obligation sociale et génératrice de coûts pour l'entreprise, l'Etat devrait compenser financièrement la charge supportée par l'entreprise.

Pour aller au bout de cette réforme et impliquer vraiment les acteurs concernés, le processus à mettre en œuvre est au final assez simple :

- Pour chaque réforme entraînant une dépense de gestion supplémentaire, évaluation de l'Impôt Social Administratif par une commission composée d'élus du Parlement, d'organisations patronales et syndicales et d'experts-comptables habilités.
- Le remboursement par salarié peut prendre la forme d'un versement forfaitaire annuel imputable sur les cotisations sociales obligatoires
- Dans le cas du RSI, l'indemnisation doit être proportionnelle au préjudice subi.

2.2. SOLUTION PRECONISEE

2.2.1. Etudes d'impact

Un principe impératif doit s'imposer : prévoir systématiquement une étude d'impact de toute nouvelle mesure impliquant des charges de mise en œuvre pour les entreprises ou les professionnels indépendants.

Ces évaluations pourront reposer sur un rapport du Conseil de l'ordre des Experts comptables et de la Fédération des centres de gestion agréés, voire de l'ordre des Avocats, sur la base du recensement des travaux et des coûts reportés sur les entreprises par l'ensemble de la profession.

Ces études d'impact devront être menées avant tout lancement de nouvelles mesures concernant les entreprises.

Elles devront être complétées par des analyses réalisées un an après l'entrée en vigueur de chaque nouveau dispositif. Ces analyses devraient éventuellement être reconduites annuellement si une dérive des impacts par rapport aux estimations initiales était relevée.

Les résultats de ces études seront mis en ligne.

2.2.2. Service dédié

Pour toute nouvelle mesure impactant les entreprises, une équipe de spécialistes devra être mise à disposition des entreprises et de leurs conseils et partenaires (représentants syndicaux, experts-comptables, avocats, courtiers, services juridiques, organismes de formation, ...) ... pour répondre en ligne à toutes les demandes d'explications et de précisions.

Ces demandes devront pouvoir être faites de manière anonyme.

En revanche toutes les réponses aux questions devront être mises en ligne et accessibles à tous. Tous les rescrits ou jurisprudences intervenus sur ces mêmes thèmes devront être également recensés et mis en ligne sur site officiel.

2.2.3. Compensation financière pour les entreprises

Cette compensation financière doit être étudiée pour toute réforme impliquant des charges de mise en œuvre par les entreprises.

A - La Déclaration sociale nominative (DSN)

Il serait logique que les entreprises perçoivent une compensation, sous forme de crédit d'impôt ou de crédit de charges sociales. Une diminution forfaitaire, proportionnelle à la taille de l'entreprise, pourrait être accordée en fin de phase d'installation sur le montant des charges sociales patronales dues par l'entreprise.

B - Compte Pénibilité

S'il devait être maintenu en l'état, il serait logique qu'en plus de ces nouveaux droits pour les salariés, il intègre la compensation de la charge pour les entreprises, sous forme d'un crédit de charges sociales, proportionnel au nombre de ses salariés concernés et plafonné selon la taille de l'entreprise.

C - Généralisation de La Complémentaire Santé

Le lancement de tel dispositif aurait dû être précédé d'une réelle étude du besoin pour ceux qui sont censés en être les bénéficiaires (95 % des français étaient déjà couverts par une complémentaire santé adaptée à leur situation et à celle de leur famille).

Ce type de réforme aurait dû également impliquer une étude précise d'impact pour les entreprises, prenant en compte, non seulement la charge supplémentaire du financement du dispositif, mais également le coût lié à sa mise en œuvre dans l'entreprise (en l'espèce : honoraires des conseils, temps nécessaire aux négociations avec les organismes assureurs, avec les représentants du personnel, à l'information des salariés, aux procédures de mise en place du dispositif et à son suivi).

Cette étude d'impact aurait dû donner lieu au chiffrage d'un crédit d'impôt ou de charges sociales, proportionnel à la taille de l'entreprise, compensant le coût et les difficultés de mise en œuvre au moins sur la première année de lancement.

Pour les TPE, les cabinets d'avocats pourraient donner une estimation du coût moyen des honoraires pour rédiger une décision unilatérale adéquate et écrire l'ensemble des procédures (dispenses à vérifier, justificatifs à conserver, versement santé à intégrer, obligation d'information des salariés...) liées au dispositif. Les cabinets d'experts-comptables pouvant aussi éclairer sur le temps passé pour mettre en œuvre ce dispositif, l'expliquer aux salariés et intégrer les cotisations afférentes en paye. A noter que le dispositif versement santé a nécessité l'adaptation des logiciels de paye.

D - Mise en conformité des contrats de couverture santé des salariés et des contrats Madelin avec les nouveaux critères responsables.

La compensation de ce coût peut s'organiser en recensant toutes les entreprises ayant déjà mis en place une couverture avant la réforme et en évaluant le montant d'un crédit d'impôt ou de charges à leur accorder.

2.2.4. Conséquences de la réforme du RSI

La réforme du RSI portant sur plus de deux millions et demi de cotisants ne pouvait donner lieu à un dédommagement pour chaque personne concernée par la réforme de son régime.

En revanche, il est logique que tous les cotisants victimes de dysfonctionnements, faussant leurs appels de cotisations avec toutes les difficultés de trésorerie qui s'en suivent ou décalant leur droit à la retraite, perçoivent une compensation.

Dans la logique des pénalités appliquées au cotisant qui paie tardivement, il serait cohérent que RSI et URSSAF accordent une remise sur le montant des cotisations aux actifs ou une majoration ponctuelle de la pension compensant les retards de paiement pour les retraités.

Il est peu réaliste d'imaginer que de telles mesures soient prises rétroactivement, mais il pourrait être intéressant de les chiffrer et d'annoncer leur application pour tout dysfonctionnement grave se poursuivant en 2017.

Proposition de Loi du 29 septembre 2015 portant réforme du régime social des indépendants

Une proposition de loi, présentée notamment par les députés Julien AUBERT et Bruno LE MAIRE, avait déjà préconisé la création d'un fonds d'indemnisation des cotisants ayant subi un préjudice du fait des dysfonctionnements du RSI.

Ces députés expliquaient dans l'exposé des motifs « certains cotisants ont perdu leur entreprise du fait même de ces dysfonctionnements. Il faut donc que l'État prenne ses responsabilités et indemnise ceux qui en ont été victimes. »

Article 3 de la proposition de loi

« Dans un délai de trois mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet un rapport au Parlement qui étudie les conditions de création d'un fonds d'indemnisation des cotisants au régime social des indépendants ayant subi un préjudice en raison des dysfonctionnements de ce régime. »

<http://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion3083.asp>

2.3. FINANCEMENT

Etudes d'impact

Aucun budget

Ces études ne nécessitent pas d'équipes ni des moyens particuliers.

Service dédié

Budget mesuré

Des équipes de spécialistes doivent être formées et mises à disposition lors de chaque mesure et pendant toute la durée de leur mise en place.

Compensation financière pour les entreprises

Budget à adapter

Cette compensation doit être évaluée sur la base du coût moyen de cette charge pour les entreprises, et en fonction du nombre de salariés concernés.

La compensation peut être plafonnée selon la taille de l'entreprise.

En fonction de la nature de la réforme, la compensation peut être prise en charge par le budget de l'Etat ou le budget de la Sécurité sociale.

Conséquences de la réforme du RSI

Création d'un fonds d'indemnisation

Cette compensation doit être évaluée selon le préjudice supporté par les entrepreneurs ayant subi les dysfonctionnements du Régime Social des Indépendants.

L'indemnisation peut être prise en charge par le budget de l'Etat ou le budget de la Sécurité sociale.

Evaluation et compensation des difficultés et des coûts directes ou indirects supportés par les entreprises ou les professionnels indépendants lors de la mise en œuvre de nouveaux dispositifs légaux

Chapitre 1 Evaluation et suivi de l'impact financiers des réformes sur les entreprises et leurs salariés

Article 1 - Etude d'impact et suivi des coûts

Toute nouvelle loi dont la mise en œuvre implique des dépenses à la charge des entreprises ou des professionnels indépendants doit faire l'objet d'une étude d'impact détaillée préalable sur ces coûts directs ou indirects.

Cette étude doit être complétée par des analyses réalisées un an après l'entrée en vigueur du nouveau dispositif.

Ces analyses devront être reconduites annuellement si une dérive des impacts par rapport aux estimations initiales était relevée.

Les résultats de ces études et analyses seront mis en ligne sur le site officiel de l'administration française.

Article 2 - Accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre des nouveaux dispositifs

Avant l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi dont les mesures concernent les entreprises et leurs salariés et pendant les douze mois suivant la date de prise d'effet de chaque nouvelle mesure, une équipe de spécialistes sera à disposition des entreprises et des professionnels pour répondre à toutes les demandes d'explications et de précisions sur ces textes.

Ces demandes pourront être faites de manière anonyme.

Les réponses aux questions seront recensées et mises en ligne sur le site officiel de l'administration dans la rubrique dédiée à ces nouvelles mesures. Cette même rubrique devra être mises à jour et recenser les rescrits ou jurisprudences intervenus suite à l'entrée en vigueur de la loi et de ses textes d'application.

Chapitre 2 : Compensation financière des coûts supportés par les entreprises

Article 1 – Commission spéciale d'évaluation

Toute loi dont la mise en œuvre implique des dépenses directes ou indirectes à la charge des entreprises impose la constitution d'une commission habilitée à déterminer le niveau et les modalités de dédommagement des entreprises ou des professionnels indépendants pénalisés.

Cette commission sera composée de parlementaires et pourra notamment auditionner les représentants des organisations syndicales professionnelles et des professionnels intervenant auprès des entreprises. Elle s'appuiera également sur les études d'impact et les analyses réalisées antérieurement et postérieurement à la mise en œuvre du nouveau dispositif.

Article 2 – Détermination de la compensation financière

Le niveau et les modalités de la compensation seront déterminés par la commission au plus tard avant la fin de l'année civile suivant la mise en œuvre du nouveau dispositif.

Elle pourra prendre la forme d'un crédit d'impôt ou de charges sociales patronales.

La mesure de compensation sera inscrite dans les textes d'application de la loi visée.

Les administrations concernées devront informer les entreprises du montant de cette compensation à déduire de leur prochaine déclaration.

DSN, compte pénibilité, généralisation de la complémentaire santé, réforme du RSI, ... quels sont les impacts financiers des récentes réformes pour les travailleurs salariés et indépendants ?

Etude menée auprès des cabinets d'expertise-comptable, membres et partenaires de l'Institut de la Protection Sociale.

DSN

➔ **Difficile d'effectuer un chiffrage dès lors que cette norme n'est déployée qu'en phase 2 sur près de 60% des entreprises françaises.**

Le chiffrage doit également tenir compte de certains paramètres :

- Entreprises gérant ou non leurs paies en interne
- Gérant ou non leurs paies sur un logiciel installé sur un serveur ou en solution SaaS
- Effectif employé par les entreprises : les petites entreprises sont impactées par une périodicité déclarative devenue mensuelle

La DSN "phase 2" représente en moyenne une surcharge de travail d'1h à 2h par salarié sur une année, liée au démarrage et aux ajustements de paramétrage à effectuer sur quelques mois.

Pour les entreprises en gestion internalisée de leurs paies, il faut ajouter :

- Coût d'adaptation du logiciel (pour celles qui disposaient d'un logiciel non compatible DSN et installé sur un serveur = majorité des TPE/PME françaises) : ce coût est variable, certains éditeurs ayant facturé à certaines petites PME entre 1 000 et 7 000 € de changement de solution logicielle pour être compatible DSN
- Coût de formation des gestionnaires de paie à la norme DSN et aux contraintes de paramétrage exigées par la norme DSN (1 à 3 journées)
- Coût de recherche documentaire et de veille sur la norme : le site piloté par le GIP-MDS très mal conçu et très peu pratique recense des milliers de pages. Il est difficile de trouver les informations les plus récentes, etc. (pas de système d'abonnement, de flux RSS, etc.)

Au démarrage de chaque phase DSN, l'entreprise doit effectuer un certain nombre de paramétrages et de contrôles préalables pour fiabiliser ses données (dépôt de DSN tests, etc.).

A chaque dépôt mensuel, elle doit s'assurer qu'elle n'a pas déclaré de données en "anomalie". Elle doit réagir avec plus de réactivité et d'expertise logicielle pour les corriger si elles sont bloquantes.

En phase 3, avec la multiplicité des destinataires des données déclarées par les entreprises, cette charge sera accrue au démarrage et durant environ une année. Les "anomalies non bloquantes" devraient idéalement être traitées en inter-paie.

Avec la DSN, les entreprises ont dû revoir leur processus de paie (pour fiabiliser la collecte des données et pour les collecter au fil de l'eau).

Une responsabilité accrue des entreprises / calcul des droits.

Des pénalités nouvelles et "disproportionnées" en cas d'erreurs.

A priori, une absence de contraintes pour les destinataires de la DSN : de nombreux organismes de protection sociale complémentaire ne sont toujours pas compatibles phase 3 et il est difficile de cartographier ces OC pour mesurer l'impact pour les entreprises.

Estimation moyenne de la charge de gestion par an et par salarié en Euros :

De 6,80 € pour une entreprise de 50 salariés à 26 € pour une entreprise de 10 salariés

COMPTE PENIBILITE

➔ **512 000 comptes ouverts sur 2015, soit 2,2% de ses cotisants.**

Ces déclarations émanent de 25 820 entreprises dont 86% ont un effectif inférieur à 300 salariés.

Les entreprises de moins de 10 salariés représentent 21,5% des sociétés ayant ouvert des comptes, celles de 10 à 49 environ 31%, celles de 50 à 299 environ 33%, celles de 300 à 999 représentent 8,5% et celles de plus de 1 000 salariés 3,5%.

Par secteur d'activité, les salariés exposés à la pénibilité appartiennent d'abord à l'industrie manufacturière (273 000 comptes, soit 53,2% du total), devant les transports et l'entreposage (11,7%), la santé et l'action sociale (9,6%), les services administratifs et de soutien (7,9%), le commerce et la réparation automobile (6,9%), l'hébergement et la restauration (3,3%), la construction (1%), etc. Rapportée à l'effectif de chaque secteur, la proportion la plus forte de salariés déclarés concerne le commerce et la réparation automobile (15,7% de salariés déclarés), l'industrie manufacturière (12,9%), la santé et l'action sociale (11,4%).

Certains partenaires sociaux tablent fin 2016 sur 1,3 million de comptes ouverts.

Source : Note de la Cnav (caisse d'assurance vieillesse) pour le COR (Conseil d'orientation des retraites)

Sur la clientèle d'un cabinet d'expertise comptable parmi les leaders en France, 1,6% de ses clients a déclaré de la pénibilité au titre de 2015.

➔ Coût accompagnement par un prestataire spécialisé de 800 à 1500 € pour une TPE mais intégrant la formalisation ou l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Les entreprises sont perdues et perdent du temps à effectuer une évaluation qui leur paraît compliquée. Leur tâche est d'autant plus ardue qu'une seule branche a finalisé un référentiel de branche pour aider ses adhérents. Sans cela, les entreprises peinent substantiellement...

**Estimation moyenne de la charge de gestion par an et par salarié en Euros :
84 € / 3h30 par an et par salarié concerné**

COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE

➔ **Impossible à mesurer car entre en vigueur dès janvier 2017. Il intègrera le CPF et le C3P notamment.**

S'agissant du **CPF**, entré en vigueur le 1er janv. 2016, les droits sont calculés par la caisse des dépôts et consignation (CDC) sur la base des déclarations effectuées par les employeurs. **Jusqu'à présent, les données à déclarer n'ont pas été adaptées aux dispositions prévues par le code du travail : les cabinets d'expertise comptable ignorent quelles données sont réellement prises en compte par la CDC pour alimenter les comptes.** Ces mêmes cabinets redoutent des erreurs probables de calculs que certains bénéficiaires constateront dans plusieurs mois, voire plus...

S'agissant des abondements du CPF, les cabinets ne savent pas non plus comment les déclarer... De nombreuses branches professionnelles ont négocié des abondements.

Avec la loi Travail, les abondements du CPF sont élargis (publics en difficultés, etc.)

En synthèse

- **Calcul des droits à CPF effectués par la CDC** (transparents pour les employeurs) sur la base de données déclarées (dont les cabinets ignorent lesquelles sont prises en compte) en fonction

notamment du temps annuel de travail effectif (donnée jamais intégrée à un logiciel, sauf en cas d'annualisation du temps de travail le cas échéant).

Ex : l'entreprise doit déclarer pour M. Dupont qu'il a été présent toute l'année 2016 et qu'il a travaillé 1607h. La CDC calculera un droit à CPF de 24h. Les données à prendre en compte devraient non seulement être modifiées dans le code du travail pour être plus "réalistes" et les cahiers des charges techniques des données télédéclarées par les employeurs devraient être ajustés en conséquence. Si de telles évolutions salutaires intervenaient, il faudrait de fait adapter le paramétrage des logiciels de paie en conséquence. Probablement coût marginal pour les entreprises.

- **Déclaration des abondements.** Si une branche prévoit par ex qu'un salarié ayant travaillé toute l'année 2016 à 1607h bénéficie de 26h de CPF, l'employeur devra déclarer auprès de son OPCA un abondement de 2h. Or, pour déclarer un tel abondement, l'employeur devra donc calculer le droit légal du CPF (24h) qui est censé n'être déterminé que par la CDC.
- Le dispositif actuellement en vigueur paraît incomplet et incohérent.
→ Il faut rendre le dispositif plus efficient sans surcharge pour les employeurs.

Nouvelles règles de présentation du bulletin de paie, à respecter à partir du 1er janvier 2017 pour les employeurs de 300 salariés et plus et du 1er janvier 2018 pour les autres employeurs

→ **Peu de visibilité à ce stade**

- Coût d'adaptation du logiciel probablement mineur
 - Coût de communication pesant sur les entreprises :
 - Double présentation des paies (avant / après) probablement nécessaire de nov. 2016 à février 2017
 - Communication à effectuer auprès de l'ensemble du personnel : note de services ou note annexée au bull de paie + réunions éventuelles
 - Coût des réponses à faire aux salariés dans l'interrogation, plus suspicieux, etc.
- Il est peu pertinent de programmer un changement de présentation de bulletin de paie au 1er janv. d'une année alors même qu'un certain nombre de paramètres évolue à cette date et impacte nécessairement le net à payer des salariés.

Estimation moyenne de la charge de gestion par an et par salarié en Euros :
6 € / 15 minutes par an et par salarié

GENERALISATION DE LA COMPLEMENTAIRE SANTE (1er janvier 2016)

- Pour entreprises qui n'avaient pas mis en place de telles couvertures, coût patronal moyen de 15 à 20 € par mois et par salarié pour le financement du panier de soins minimal
- + temps d'effectuer des devis : au démarrage, 3 rdv différents de 0,5h à 1h par "assureur"
- + formalisation juridique du régime : coût d'environ 300 € par entreprise au démarrage

MISE EN CONFORMITE AVEC LES CONTRATS RESPONSABLE (à compter du 1er avril 2015 - période transitoire jusqu'au 31 décembre 2017 pour les couvertures collectives en place avant le 19 novembre 2014)

Estimation moyenne de la charge de gestion par contrat en Euros :
Entre 100 et 120€ / 7 heures de travail sur un dossier client

EVOLUTION DES CAS DE DISPENSES (au 1er janvier 2016 nouveaux cas de dispense d'office, impliquant pour l'employeur la gestion et la conservation des demandes avec justificatifs et adaptation des actes juridiques)

- ➔ **Les dispenses de droit n'ont pas nécessité d'adapter les DUE, mais d'adapter les demandes individuelles de demande de dispense.**

Coût administratif accru pour la gestion de demandes de dispense, de leur actualisation et de la collecte des justificatifs nécessaires.

Impact sur les tarifs inconnu avec le jeu des dispenses de droit qui peuvent potentiellement faire sortir de nombreux salariés : pas de recul suffisant pour 2016 car dispositif peu connu par les entreprises et, surtout, par les salariés.

Estimation moyenne du temps de gestion par an et par salarié :
0,5h à 1h / an par salarié en moyenne

VERSEMENT SANTE (entré en vigueur au 1er janvier 2016, dispositif qui peut d'ores et déjà être réclamé par les CDD dont la couverture collective santé est < 3 mois ; implique une adaptation du logiciel paye)

- ➔ Coût d'adaptation logiciel, coût lié au financement de ce chèque en lieu et place de l'application de clauses d'ancienneté sans incidence financière directe.
- ➔ Peu mis en œuvre en 2016 car encore assez peu connu par les entreprises.

La mise en place du chèque santé pouvant être généralisée par DUE dès 2017 (sous réserve PLFSS 2017), ce chèque risque d'être plus présent dans les entreprises. **La mise en place de ce dispositif est très coûteux pour les entreprises qui, jusqu'alors, avaient instauré une clause d'ancienneté jusqu'à 6 mois et qui n'avaient de fait pas à supporter de coût lié au financement de cette complémentaire sur cette période, en particulier pour les CDD.** Il faudrait que le pouvoir réglementaire clarifie la question des clauses d'ancienneté en matière de frais de santé (à abroger).

Le chèque santé tel qu'il est pensé impose à l'employeur un financement qu'il ne supportait pas jusqu'alors mais aussi des formalités administratives nouvelles (identifier personnel éligible à chaque embauche ; collecter justificatifs nécessaires ; adapter le paramétrage de ce nouveau salarié en conséquence pour déterminer le financement dû ; à défaut de justificatifs adaptés, nécessité de l'affilier comme un autre salarié...). Complicé en pratique, trop compliqué pour les employeurs.

Estimation moyenne de la charge de gestion par an et par salarié en Euros :
Coût estimé à 1h / an par chèque santé pour gestion administrative + coût du financement patronal non pris en charge jusqu'alors (15 à 20 € / mois pour un salarié à temps plein : rapporter cette estimation au nbre de CDD de moins 3 mois et au nombre de salariés à TP de moins de 15h / semaine en France / étude DARES pour affiner les données).

REFORME DU REGIME SOCIAL DES INDEPENDANTS

Estimation moyenne du temps de gestion par an et par salarié :
En moyenne, sur dossier "qualitatif", 0,75h à 1h / dossier RSI (à la fois les etps individuelles BIC/BNC) + gérants majo de SARL.

A noter néanmoins : pour les TNS bénéficiaires de dispositifs d'épargne salariale, la déclaration du forfait social semble compliquer la vie des entreprises à les contraignant à une déclaration supplémentaire sous forme de DUCS, la norme DSN ne prévoyant pas ce cas.

Estimation moyenne de la charge de gestion par an et par salarié en €uros :
Entre 200 et 300 euros

PRELEVEMENT DE L'IMPOT A LA SOURCE

Estimation moyenne du temps de gestion par an et par salarié :
Temps estimé à 1,5h / salarié en 2018 (5' par mois par salarié pour contrôle des taux + 30' / salarié de communication et contrôle plus poussé au démarrage).

Pré-requis = mise en œuvre de la DSN phase 3 + collecte des taux applicables + MAJ logicielle pour intégrer calcul du taux à appliquer aux primo-déclarants, etc.

- Charge probablement importante de contrôles mensuels en 2018, notamment pour veiller aux modifications de taux résultant d'intervention faites par les contribuables salariés auprès de l'administration fiscale.
- Coût de communication interne sur au moins 1 trimestre et à chaque embauche.
- Réforme concomitante au bulletin de paie clarifié qui va accroître les inquiétudes des salariés, ce qui induirait de produire un bulletin de paie sous 2 formats de nov. 2017 à mars 2018 pour accompagner le changement et soutenir la communication interne : cette double diffusion induirait un coût certain.
- Impact indirect sur les saisies-arrêts sur salaire alors que cela n'a pas de sens (impact indirect sur les créanciers).
- Impact probable sur le pouvoir d'achat des français en 2018.