



ACTUALITÉS SOCIALES POUR LES EMPLOYEURS DE MAIN D'OEUVRE

MSA : LE PAIEMENT DES COTISATIONS SERA MENSUEL

A compter du 1^{er} janvier 2018, le règlement des cotisations sur les salaires sera, par principe, mensuel.

Cela change la logique de paiement jusqu'alors en vigueur pour les petites entreprises. Il sera toutefois possible, pour les employeurs de moins de 11 salariés, d'opter pour le paiement trimestriel. Cette option devra nécessairement être formalisée, par l'envoi d'un document à la MSA, avant le 31 décembre 2017 pour une application en 2018 (et avant le 31 décembre de chaque année pour une application l'année suivante). L'option sera valable pour 12 mois et, sauf renonciation par l'employeur avant le 31 décembre, sera reconduite pour l'année suivante. A noter qu'en cas d'embauche d'un premier salarié, l'option pourra s'effectuer à ce moment.

• **Je souhaite un paiement mensuel :**

- pas de démarche particulière auprès de la MSA.
- j'en informe mon service paie ou je modifie le paramétrage de mon logiciel pour la DSN.

• **Je souhaite un paiement trimestriel (possible uniquement si j'emploie de 1 à 10 salariés) :**

- j'envoie à la MSA ma demande d'option **avant le 31 décembre 2017** ou lors de l'embauche de mon premier salarié.
- j'en informe mon service paie ou je modifie le paramétrage de mon logiciel pour la DSN.



La date limite de paiement des cotisations change aussi. En 2018, les cotisations sont versées à la même date que la transmission mensuelle de la DSN, soit le 15 du mois+1 pour les petites entreprises.

Paievements des cotisations employeurs MSA				
Effectif de l'entreprise	Date limite de transmission de la DSN	Date limite de paiement	Choix paiement trimestriel, Date limite	Moyen de paiement
9 salariés au plus	15 du mois (M+1) suivant la période de travail	15 du mois (M+1) suivant la période de travail	Sur option 15 du mois (M+1) suivant le trimestre d'emploi *	Prélèvement automatique, Virement, Téléversement, Chèque **
Plus de 9 salariés, moins de 11				
11 à moins de 50 salariés			non	Prélèvement automatique, Virement, Téléversement
Au moins 50 salariés	5 du mois (M+1) suivant la période de travail	5 du mois (M+1) suivant la période de travail	non	

* Les dates limites de paiement trimestriel en cas d'option seront les : 15 avril, 15 juillet, 15 octobre et 15 janvier.

** Uniquement pour les employeurs ayant acquitté moins de 20 000 € de cotisations, contributions et taxes auprès de la MSA l'année précédente.

Pour limiter les risques d'oubli et les majorations de retard, la MSA préconise le prélèvement automatique. Il faut alors s'assurer de la bonne mise en place du mandat SEPA !

Sont concernées les cotisations sociales et les contributions dont le recouvrement est aligné sur celui des cotisations de sécurité sociale, ainsi que certaines cotisations conventionnelles.

Où trouver le formulaire d'option ?

Il est disponible sur le site internet de la MSA et sur le site internet de l'Afocg. N'hésitez pas à nous contacter si besoin.

Au 1^{er} janvier 2018, l'Afocg modifie les tarifs du service social.

Le coût mensuel du bulletin passe à 16 € (au lieu de 15,75 €) pour le 1^{er} salarié.



DU CHANGEMENT DANS LES COTISATIONS

Au 1^{er} juillet 2017 :

La cotisation AGS est passée de 0,20 % à 0,15 %.

Au 1^{er} octobre 2017 :

La cotisation patronale d'assurance chômage passe de 4,00 % à 4,05 % ; suppression de la majoration de la contribution patronale d'assurance chômage pour les embauches en CDD et suppression de l'exonération temporaire de la même cotisation pour les embauches en CDI de jeunes de moins de 26 ans.

Au 1^{er} janvier 2018 :

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 prévoit une baisse des cotisations salariales en contrepartie d'une hausse de la CSG.

Les cotisations de base et additionnelles de la pénibilité devraient être supprimées en 2018, la question de la pénibilité devrait être traitée via la branche accidents du travail/maladies professionnelles.

Pour les employeurs de la production agricole de Vendée, des modifications sont prévues dans le régime de prévoyance, concernant les taux de cotisations et le choix du gestionnaire (MUTUALIA à la place d'AG2R). En pratique, la gestion continuera d'être effectuée par la MSA.

A noter que la présentation même du bulletin de paie devrait être modifiée avec la généralisation du bulletin de paie simplifié, regroupant les cotisations par catégorie, dans un objectif de meilleure visibilité.



QUELQUES NOUVEAUTÉS LIÉES À LA RÉFORME DU DROIT DU TRAVAIL

Cinq ordonnances réformant le droit du travail ont été signées fin septembre 2017. Certaines mesures intéressent immédiatement les employeurs. C'est le cas du calcul des indemnités de licenciement et de rupture conventionnelle.

Une augmentation du montant des indemnités de licenciement et de rupture conventionnelle :

Pour les licenciements notifiés et les ruptures conventionnelles signées à compter du 27 septembre 2017, l'indemnité légale est désormais calculée sur la base suivante :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^{ème} année.

L'indemnité était auparavant calculée sur la base d'1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté + 2/15^e par année d'ancienneté supérieure à 10 ans. L'ordonnance traduit une augmentation de 25 %.

Si l'indemnité de rupture conventionnelle est obligatoire sans condition d'ancienneté, l'indemnité de licenciement s'applique à compter de 8 mois d'ancienneté du salarié.

Précision lexicale : qu'est-ce qu'une ordonnance ?

Une ordonnance est une mesure prise par le Gouvernement dans des domaines juridiques relevant normalement de la loi et donc du Parlement. Les ordonnances entrent en vigueur dès leur publication au Journal officiel. Le gouvernement ne peut prendre des ordonnances que s'il y a été habilité par le Parlement. Tant qu'elles n'ont pas été ratifiées par le Parlement, la régularité des ordonnances peut être contestée devant le Conseil d'État.

Source : service-public.fr



Information minute :

Sous réserve de certaines conditions, les cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés par l'employeur sont exonérés de cotisations sociales dans la limite de 163 € pour 2017 (5 % du PMSS).