

Bulletin d'informations Mai 2019



Créateur de solutions métiers SAGE CRM
Ingénierie, Solution de gestion, infrastructure informatique, offres SAAS...

Sommaire

1	BULLETIN DE PAIE	3
1.1	Les employeurs et leur salariés/agents en 2019	3
2	MISE EN PLACE DU CSE /IMPACT POUR LA BDES	5
2.1	La BDES pour les entreprises qui ne sont pas encore passées en CSE	5
2.2	La BDES une fois le CSE élu.....	5
3	INDEMNITE KILOMETRIQUE 2019 : BAREME, CALCUL, IMPOTS.....	6
3.1	Le barème kilométrique.....	6
3.2	Les indemnités kilométriques pour un scooter.....	8
3.3	Le calcul de l'indemnité kilométrique.....	8
3.4	L'indemnité kilométrique et les impôts	9
3.5	Les frais kilométriques	9
3.6	Les indemnités kilométriques pour un vélo	9
4	BONNE GESTION DE LA PAIE ET DES RH	10
5	EVOLUTION REGLEMENTAIRE	11
6	PETIT RAPPEL.....	12

1 Bulletin de paie

1.1 Les employeurs et leur salariés/agents en 2019

SDDS dénonce la simplicité trompeuse de l'annonce publique insérée au compte-rendu du Conseil des Ministres du 6 février dernier.

Paies du Secteur Public

A l'unanimité, il est impossible à nos membres concernés de fixer un calendrier certain d'intégration, tant que le décret et la circulaire devant les préciser ne sont pas publiés : février paraît déjà compromis, l'intégration se fera peut-être mars.

Paies du Secteur Privé

- Complète ou partielle en janvier : une minorité
- Complète ou partielle en février : la majorité
- Plutôt pour les paies de mars : une minorité

Notre association doit au contraire confirmer que ces mesures d'urgence économiques et sociales ont pris place dans un contexte de réformes en paie déjà très chargé, qui n'a nullement été allégé en contrepartie et que cette mesure (exonération fiscale et réduction des charges sociales des heures supplémentaires et complémentaires), tout comme nombre de réformes décidées pour 2019 mais hors mesures d'urgence, a fait l'objet d'une méthode gouvernementale incompatible avec les standards de qualité de notre secteur professionnel.

Par sa précipitation et son absence d'association des éditeurs suffisamment en amont, cette méthode met en péril les engagements de qualité pris vis-à-vis des employeurs qui nous font confiance.

Ceci alors que le salaire « net à payer » et/ou « l'assiette du P.A.S » sont en jeu.

Ceci alors également que le nombre de contrôles, y compris bloquants, en Déclaration Sociale Nominative augmente en parallèle ;

Chaque employeur subit ainsi des normes techniques et des échéances qui sont d'une rigidité contrastant totalement avec la masse des nouveautés légales et réglementaires « de dernière minute » voire pire « à effet rétroactif », à intégrer.

Pour 2019, mars ne marquera d'ailleurs nullement la fin des adaptations à faire encore pour absorber les réformes entrées en vigueur le 1^{er} janvier.

SDDS demande que les enjeux digitaux des réformes en paie cessent d'être ainsi gravement ignorés !

SDDS sollicite de la Direction de la Sécurité Sociale :

- L'ouverture de tolérances officielles sur les modalités déclaratives (DSN) des réformes jugées les plus prioritaires, pendant 3 à 6 mois au minimum début 2019.

Afin de prévenir toute vague de pénalités (ce qui signifie la levée de certains contrôles bloquants de DSN VAL et la neutralisation de toute sanction URSSAF/MSA) et assurer que les employeurs et leurs éditeurs puissent déjà se concentrer sur la mise à jour des bulletins de paie, avant celle des aspects déclaratifs.

- Un calendrier plus étalé de mise en œuvre à titre obligatoire des réformes estimées moins prioritaires, en les repoussant sur le second semestre 2019 ou en 2020 au lieu du 1^{er}.

La réussite de la réforme PAS prouve que la coconstruction Etat /Editeurs de logiciels de paie est un atout dont le Gouvernement ne devrait pas se priver.

2 Mise en place du CSE /impact pour la BDES

De plus en plus d'entreprises sont déjà passées au CSE ou sont sur le point de le faire. Ce passage obligé en CSE va avoir des conséquences sur la BDES.

2.1 La BDES pour les entreprises qui ne sont pas encore passées en CSE

Bien que les ordonnances Macron aient apporté des nouveautés concernant la BDES, ces textes n'ont pas obligé les entreprises à modifier leur BDES tant que le CSE n'est pas élu.

La principale nouveauté, c'est la possibilité donnée aux employeurs de négocier le contenu ou les modalités de fonctionnement de BDES par accord avec les anciennes instances, sans attendre la mise en place du CSE.

2.2 La BDES une fois le CSE élu

Dès les élections passées, il faut que la BDES réponde aux nouvelles exigences notamment de contenu de la BDES. En effet, en l'absence d'accord, le contenu de la BDES est fixé par décret. Or le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 a modifié les rubriques de la BDES pour le CSE. Certaines rubriques ont été modifiées et apparaissent plus détaillées (voir l'article « BDES : un contenu plus détaillé »).

Mieux vaut donc anticiper un peu l'évolution de sa BDES avec le CSE pour être prêt le jour J.

Si vous remplissez déjà les exigences de contenu posées par le décret de décembre 2017, vous aurez juste à penser à ouvrir un accès à votre BDES à vos nouveaux élus.

Assurez-vous également d'avoir bien une BDES informatique si vous avez dépassé le stade de 300 salariés et n'avez rien négocié sur le support de la BDES. C'est en effet une obligation.

Attention, la mise en place de nouveaux élus, ayant un regard neuf et peut être davantage demandeurs, doit vous conduire à vérifier que votre BDES réponde bien à toutes les exigences légales et convienne à votre entreprise. Posez-vous aussi les bonnes questions sur les choses à négocier concernant la BDES.

Pour vous aider à faire le point inscrivez-vous à notre webinaire gratuit, mardi 2 avril à 10h30, « BDES & CSE : faites le point sur les opportunités et risques pour l'employeur ».

3 Indemnité kilométrique 2019 : barème, calcul, impôts

L'indemnité kilométrique (ou barème kilométrique) permet aux salariés de déduire leurs frais professionnels de leur déclaration de revenus selon un barème dédié.

C'est donc un avantage fiscal accordé par l'administration.

Ce barème kilométrique concerne l'utilisation d'une voiture, d'un scooter d'une moto et depuis 2016 d'un vélo. **Il concerne avant tout les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel à des fins professionnelles.**

Il n'y a pas de salaire limite pour bénéficier des frais kilométriques. Ils peuvent concerner les cadres dirigeants, les Etam comme les salariés au Smic.

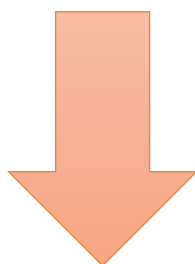
Le barème des indemnités kilométriques est publié par l'Etat chaque année et ne peut pas être réglementé par les conventions collectives.

3.1 Le barème kilométrique

Le nouveau barème kilométrique pour l'année 2019 a été publié par l'administration fiscale.

Ce barème varie tous les ans. Il vous permet de calculer quelles sommes vous devez reporter sur votre déclaration de revenus concernant l'utilisation professionnelle de votre véhicule. Ce barème dépend de 2 facteurs :

- Le nombre de kilomètres parcourus à titre professionnel,
- La puissance fiscale du véhicule.



Barème des indemnités kilométriques applicables aux motos

Puissance fiscale	d ≤ 3 000 km	de 3 001 à 6 000 km	d ≥ 6 001 km
1 ou 2 CV	d x 0,338	(d x 0,084) + 760	d x 0,211
3, 4, 5 CV	d x 0,4	(d x 0,070) + 989	d x 0,235
> 5 CV	d x 0,518	(d x 0,067) + 1 351	d x 0,292

Barème des indemnités kilométriques applicables aux voitures (en euros)

Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	d x 0,451	(d x 0,270) + 209	d x 0,315
4 CV	d x 0,518	(d x 0,291) + 1 136	d x 0,349
5 CV	d x 0,543	(d x 0,305) + 1 188	d x 0,364
6 CV	d x 0,568	(d x 0,32) + 1 244	d x 0,382
7 CV et plus	d x 0,595	(d x 0,337) + 1 288	d x 0,401

3.2 Les indemnités kilométriques pour un scooter

L'indemnité kilométrique s'applique si vous conduisez un scooter ou tout vélomoteur de moins de 50 cm³. C'est ce barème qui s'applique dans ce cas :

Barème des indemnités kilométriques applicables aux vélomoteurs et scooters (< 50 cm ³)		
d < ou = 2 000 km	de 2 001 à 5 000 km	d > ou = 5 001 km
$d \times 0,269$	$(d \times 0,063) + 412$	$d \times 0,146$

3.3 Le calcul de l'indemnité kilométrique

Dans les tableaux précédents, d représente la distance parcourue en kilomètres, entre votre domicile et votre lieu de travail.

Prenons le cas d'un véhicule de 5 chevaux qui sur une année a parcouru 10 000 kilomètres. Dans ce cas, la formule de calcul est la suivante : $(10\ 000 \times 0,305) + 1\ 188 = 4\ 238$ euros.

Le remboursement des frais de transports par l'employeur doit être déclarés avant d'appliquer la déduction.

Ce système de barème kilométrique est donc bénéfique pour le salarié et pour l'employeur qui peut intégrer les frais dans les charges.

Vous ne pouvez prendre en compte qu'un aller-retour par jour.

Attention, si votre domicile est éloigné de plus de 40 kilomètres de votre lieu de travail, **la distance prise en compte sera limité à 80 kilomètres par jour sauf circonstances particulières** (mutation professionnelle, contrainte professionnelle du conjoint...)

3.4 L'indemnité kilométrique et les impôts

Les frais calculés grâce au barème doivent être déduits de votre revenu imposable, ce qui diminuera par conséquent le taux d'imposition appliqué pour le prélèvement à la source.

3.5 Les frais kilométriques

Si vous êtes salarié, vous avez trois solutions pour couvrir vos frais de transports. Vous pouvez choisir la plus profitable pour vous.

- Calculer les sommes à déduire en utilisant les barèmes de l'administration indiqués ici. On parle alors de frais réels.

Ce barème est destiné à couvrir les frais de carburant, de réparation et d'assurance.

Les frais de stationnement et de péage ainsi que les intérêts relatifs à votre crédit automobile font l'objet d'une déduction spécifique, vous devrez alors fournir des justificatifs supplémentaires ;

- Déduire directement vos dépenses réelles de transports en fournissant tous les justificatifs à la date et l'objet de la dépense.

Mais, même dans ce cas, les frais déductibles autres que les frais de stationnement, de péage ou les intérêts pour votre crédit automobile, sont plafonnés par le barème de l'administration selon la distance concernée ;

- Déduire 10% de votre revenu imposable de manière forfaitaire.

3.6 Les indemnités kilométriques pour un vélo

L'indemnité kilométrique pour les vélos est de 0,25 euros par kilomètre effectué.

La formule de calcul est : $0,25 \times \text{nombre de km parcours aller et retour entre le domicile et le lieu de travail} \times \text{nombre de jours de travail}$.

La distance prise en compte est la distance la plus courte pouvant être parcourue à vélo entre le domicile du salarié et son lieu de travail.

Cette indemnité est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 200 euros par an et par salarié.

4 Bonne gestion de la paie et des RH

Tous les dirigeants de PME soucieux d'optimiser la gestion de la paie et RH se posent les mêmes questions.

Ils savent que leur approche dans ce domaine influence leur capacité à conserver les meilleurs talents.

Mais aussi, à récompenser leurs collaborateurs et à gérer leur comptabilité.

Plus important encore, votre solution de gestion des ressources humaines et de la paie doit vous permettre d'être au service des collaborateurs qui jouent un rôle clé dans la réussite durable de votre entreprise.

- Ce guide explique le rôle crucial et les impacts d'une solution de gestion Paie et RH sur votre activité, en s'appuyant sur les recherches les plus récentes.
- Il expose ensuite comment préparer une étude de rentabilité afin d'identifier la solution idéale.
- Pour conclure, il décrit comment la solution retenue vous permettra de garantir le respect de la réglementation, un reporting plus précis et ainsi devenir un héros des ressources humaines et de la paie.

Voici le lien pour en savoir plus :



https://www.sage.com/fr-fr/blog/bonne-gestion-de-la-paie-rh-guide/?utm_source=FacebookPage&utm_medium=social%20network&utm_content=130956&utm_campaign=voices

5 Evolution réglementaire

Règles de déductibilité de la CSG sur les heures supplémentaires/complémentaires

Extrait de la circulaire :

Question 21 « La CSG assise sur les heures supplémentaires et complémentaires exonérées d'impôt sur le revenu est intégralement non-déductible du revenu imposable dans la mesure où ces heures supplémentaires et complémentaires sont à la fois exonérées d'impôt sur le revenu et, en pratique, de cotisations sociales salariales.

Des précisions complémentaires seront prochainement apportées dans le cadre d'une instruction fiscale publiée au Bulletin Officiel des Finances Publiques. »

Il y aura donc un paramétrage complémentaire à effectuer sur chaque dossier paie.

Il faudra également monter un paramétrage pour corriger le premier trimestre.

Il reste cependant un point à éclaircir :

Est-ce que la base sera abattue (98.25%) ou non pour le calcul de la CSG non déductible.

En attente donc de l'instruction fiscale...

Le paramétrage pourra être fait lors des mises à jour en V2.

6 Petit Rappel

La majoration de la contribution patronale d'assurance chômage pour les embauches en CDD

Le taux de la cotisation patronale d'assurance chômage est majoré pour les CDD d'usage, dont la durée est inférieure ou égale à 3 mois.

Bon à savoir

Cette majoration cesse de s'appliquer aux rémunérations versées au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} avril 2019, conformément à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.

Les codes types de personnel 293 (pour la déclaration de la majoration) et 353 (pour la régularisation en cas de majoration non due) seront clôturés à compter de cette date. Les régularisations de périodes antérieures au 1^{er} avril 2019 resteront toutefois possibles au-delà de la clôture des codes types.