

**Janvier 2017 :
Tableau de bord paie**

Données sociales

Le plafond de la sécurité sociale :

Depuis le 1er janvier 2017, le plafond mensuel de sécurité sociale est de 3269 € (PASS 39228€)

Bon d'achat et cadeaux attribués par le comité d'entreprise : exonération dans la limite de 163€ en 2017 (5% du plafond mensuel par an)

Le SMIC :

Au 1er janvier 2017, le taux horaire légal minimum de croissance est de 9,76 € soit, pour 151,67 heures = 1480.27 €. Pour rappel, depuis le 1er septembre 2015, le salaire minimum applicable aux salariés relevant de la convention collective SEP 2015 est de 1511,02 euros brut pour 151,67 heures (*accord salarial du 9 juillet 2015 et communiqué du collègue employeur du 11 juillet 2016*).

Les avantages en nature :

Depuis le 1er janvier 2017, la valeur de l'avantage " nourriture " est évalué forfaitairement à 9,50 € par jour ou 4,75 € pour un repas, quel que soit le statut du salarié.

La participation salariale pour un repas est donc fixée à 2.42 € (51%) pour 2017. Pour rappel des dispositions sur la prise en charge des repas dans la C.C SEP : [Guide SEP version 2](#).

Cotisations et contributions

Ce qui change en 2017 :

Cotisations pénibilité	<p>Une cotisation de base (tous les employeurs) Cotisation 0,01% due sur les rémunérations versées <u>à compter du 1er janvier 2017</u></p> <p>Une cotisation additionnelle depuis 2015 (due par les employeurs sur les rémunérations versées aux salariés mono ou pluri-exposés).</p> <table border="1" data-bbox="485 1238 1425 1525"> <thead> <tr> <th data-bbox="485 1238 703 1379">Année</th> <th data-bbox="703 1238 1070 1379">Taux pour une mono exposition</th> <th data-bbox="1070 1238 1425 1379">Taux pour une pluri exposition</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="485 1379 703 1525">2017 et suivantes</td> <td data-bbox="703 1379 1070 1525">0,2%</td> <td data-bbox="1070 1379 1425 1525">0,4%</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Taux pour une mono exposition	Taux pour une pluri exposition	2017 et suivantes	0,2%	0,4%
Année	Taux pour une mono exposition	Taux pour une pluri exposition					
2017 et suivantes	0,2%	0,4%					
Cotisation patronale d'assurance maladie	<p>A compter du 1er janvier 2017, la cotisation patronale d'assurance maladie est rehaussée de 12,84 % à 12,89 %. En revanche, la cotisation salariale reste inchangée (0,75%) Le taux global de la cotisation maladie, maternité, invalidité et décès est donc porté à 13,64% en 2017</p>						
Cotisation vieillesse	<p>Le taux de la cotisation vieillesse déplafonnée évolue à compter du 1^{er} janvier 2017. Dès cette date, les taux applicables sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • cotisation vieillesse plafonnée : 15,45% (6,90% en part salariale et 8,55% en part patronale) -> inchangée 						

	<ul style="list-style-type: none"> cotisation vieillesse dé plafonnée : 1,90% de part patronale et 0,40% de part salariale -> hausse
Cotisation allocations familiales	<p>Le taux de la cotisation patronale d'allocations familiales reste identique : 5,25%.</p> <p>Néanmoins, depuis le 1^{er} avril 2016, les employeurs éligibles à la réduction Fillon bénéficient d'un taux réduit à 3,45% pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 3,5 Smic/an.</p>
Cotisation AGS	<p>Le taux de la cotisation patronale AGS est abaissé à 0,20% au 1^{er} janvier 2017 (contre 0,25% antérieurement).</p>
Réduction Fillon	<p>Le calcul de la réduction de charges dite « Fillon » continue son évolution. A compter du 1^{er} janvier 2017, le paramètre T ou valeur maximale du coefficient de réduction a désormais un taux maximal de :</p> <ul style="list-style-type: none"> 0,2809 pour les employeurs de moins de 20 salariés (ETP) 0,2849 pour les employeurs de 20 salariés et plus (ETP)
ARRCO - AGIRC	<p>Pas de modification des taux ARRCO-AGIRC en 2017, ni du taux de la cotisation AGFF.</p> <p>CET (contribution exceptionnelle temporaire): la contribution est reconduite au taux de 0,35% pour l'année 2017.</p> <p>GMP (Garantie minimale de points) : Le salaire charnière 2017 est fixé à 3611.48€ (43337.78€/an). La cotisation forfaitaire mensuelle est de 70.38€ à compter du 1^{er} janvier (43.67€ pour l'employeur et 26.71€ pour le salarié).</p>
Complémentaire santé EEP	<p>Communication de la Commission Paritaire EEP Santé : cotisations 2017 EEP Santé Tableau détaillé des cotisations 2017</p>
Ce qui reste à l'identique en 2017 :	
CSG/CRDS	Taux inchangés en 2017
APEC	<p>Depuis le 1^{er} janvier 2011, la cotisation est calculée uniquement en pourcentage sur les tranches A et B des salaires (à l'exclusion de la tranche C).</p> <p>Son taux pour 2017 reste inchangé soit 0,06 % :</p> <ul style="list-style-type: none"> 0,036 % pour l'employeur 0,024 % pour le cadre.
Assurance chômage	<p>Depuis le 1^{er} janvier 2007, la cotisation est de 6,40 %, répartie à raison de :</p> <ul style="list-style-type: none"> 4 % pour l'employeur

	<ul style="list-style-type: none"> • 2,4 % pour le salarié. <p>Son taux reste inchangé en 2017</p>
Contribution au financement syndical	Cette contribution patronale, instituée au 1 ^{er} janvier 2015, voit son taux reconduit à l'identique à compter du 1 ^{er} janvier 2017 (0,016%)
Contribution FNAL (Fonds national d'aide au logement)	<p>Cette contribution reste inchangée en 2017, son taux reste fixé à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0,10% sur la part de rémunération plafonnée au PMSS pour les établissements de moins de 20 ETP • 0,50% sur la totalité de la rémunération pour les établissements de 20 ETP et plus.

Seuils : du nouveau pour la formation professionnelle

Pour rappel, l'article 15 de la loi de finances pour 2015 se fixait un objectif d'amélioration de l'emploi dans les TPE/PME. Dans cette visée, il relevait le seuil d'effectif pour certaines cotisations et contributions (de 10 ETP à 11 ETP): forfait social, versement transport, formation professionnelle.

Ce relèvement était applicable au 1^{er} janvier 2016 pour le forfait social et le versement de transport.

En revanche, pour la contribution liée à la formation professionnelle, le relèvement entre en vigueur pour la collecte 2017. A cette date, les établissements de moins de 11 salariés cotisent sur le taux légal minimal de 0,55%, et les établissements de 11 salariés et plus (ETP) contribuent à hauteur de 1%.

De ce fait, les établissements de 10 ETP qui contribuaient l'année dernière à 1%, contribueront pour 0.55% en 2017.

Déclaration sociale nominative (DSN) : généralisation au 1^{er} janvier 2017

Progressivement l'ensemble des entreprises françaises devait basculer dans la DSN qui se substitue désormais aux déclarations sociales préexistantes (DUCS URSSAF, prévoyance, retraite complémentaire, mais également la DSIJ et la DADS-U ...).

Cette collecte unique des données sociales vise à simplifier les démarches, et à fluidifier la communication entre les employeurs et les organismes sociaux en charge de la protection sociale des salariés.

Ce dispositif mis en place progressivement est désormais généralisé au 1^{er} janvier 2017. A cette date, l'ensemble des employeurs du territoire doivent y recourir pour leurs déclarations sociales.

A ne pas oublier : la mise en œuvre de ce processus inclut un traitement de données à caractère personnel des salariés (noms, sexe, date de naissance, adresse postale ...).

Si la commission nationale informatique et liberté (CNIL) a validé le principe, il n'en reste pas moins nécessaire d'informer les salariés de cette nouvelle collecte de données et de son enjeu dans la gestion des données sociales de l'établissement.

Il est donc incontournable de proposer aux salariés une information sur l'entrée de l'établissement dans le dispositif DSN.

Un modèle de courrier d'information est proposé par le site DSN :

<http://www.dsn-info.fr/documentation/dsn-information-salarie.pdf>

Dématérialisation du bulletin de paie

Jusqu'alors, le code du travail prévoyait la remise au salarié d'un bulletin de paie en format papier. A titre dérogatoire, et si le salarié manifestait son accord, le bulletin de paie pouvait être remis par voie dématérialisée.

A compter du 1^{er} janvier 2017, le principe s'inverse, tout employeur pourra désormais procéder à la remise dématérialisée du bulletin (sous réserve que le salarié n'ait pas manifesté son opposition).

En pratique, l'employeur qui souhaite y recourir doit informer les salariés un mois avant la première émission de ces bulletins. Le salarié peut manifester son opposition avant la mise en œuvre, mais également postérieurement à celle-ci. Dans ce dernier cas, l'employeur dispose d'un délai de 3 mois pour revenir sur un bulletin papier.

Il s'agit d'une possibilité pour l'employeur et non d'une obligation. S'il souhaite y recourir, il devra néanmoins veiller à garantir la confidentialité des données, leur intégrité, ainsi que la durée de leur disponibilité (au choix de l'employeur entre conservation du bulletin pendant 50 ans ou conservation jusqu'aux 75 ans du salarié).

Cette évolution est à mettre en parallèle avec l'ouverture, au 1^{er} janvier 2017, du compte personnel d'activité (CPA). Ce service intégrera à terme une plateforme d'accès aux bulletins de paie de son titulaire. Toutefois, cette plateforme n'exonèrera pas l'employeur de la nécessité d'un archivage indépendant, car ce service du CPA ne permettra que la lecture des bulletins et non leur stockage.

Loi de finances de la sécurité sociale 2017 : des mesures à venir

Au jour de publication du présent document, il convient de noter que deux dispositions du PLFSS 2017 vont avoir un impact sur les établissements :

- la création d'un crédit d'impôt sur la taxe sur les salaires en 2017 (analogue au crédit d'impôt CICE dont les associations ne bénéficiaient pas jusqu'alors).
- l'instauration du prélèvement des impôts sur le revenu à la source pour 2018.

Même si ces deux principes sont posés, les modalités pratiques restent encore à définir. A suivre !

Tout au long de l'année, retrouvez les chiffres clés du social sur notre site internet : [chiffres clés](#)