

Les principales évolutions paie pour 2018

Thèmes	Quelles évolutions ?	Quand ?	Quels sont les impacts ?	Et les conséquences ?	Commentaires
Bulletin de paie clarifié	Application à l'ensemble des employeurs	1er janvier 2018	Les bulletins de paie clarifiés sont entrés en vigueur au 1er janvier 2017 pour les employeurs de plus de 300 salariés. Depuis le 1er janvier 2018, ils sont obligatoires pour l'ensemble des entreprises.		La clarification porte principalement sur les cotisations qui seront regroupées par risques couverts et sous des libellés communs à toutes les entreprises.
Décompte et déclaration des effectifs	Modification des règles de calcul de l'effectif "sécurité sociale".	1er janvier 2018	L'effectif salarié annuel de l'employeur est calculé au niveau de l'entreprise, tout établissement confondu. Il correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente. L'assujettissement à certaines cotisations (FNAL, versement transport, etc.) qui dépendait de l'effectif "droit du travail" repose désormais sur l'effectif "sécurité sociale".		Harmonisation des modalités de calculs, afin de fluidifier les contrôles d'effectif et ainsi des cotisations dues. S'agissant d'une sorte de délégation de mission : l'Urssaf sera en mesure de calculer les effectifs des établissements
Salaire minimum conventionnel	Augmentation des minima conventionnels.	1er janvier 2018	Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération sont revalorisés.	Augmentation de la masse salariale	 Extension de l'accord de branche du 7 avril 2017 Veillez à mettre à jour votre taux de majoration pour travail de nuit (indexé sur le coef 150M)
Plafond de la sécurité sociale	Revalorisation du plafond de la sécurité sociale pour 2018.	1er janvier 2018	- Plafond annuel : 39 732 € - Plafond mensuel : +3 311 €	Augmentation du montant des cotisations versées pour certains salariés. Augmentation de la fraction exonérée de cotisations et charges sociales pour certaines indemnités de rupture.	En raison de la réforme du fait générateur du paiement des cotisations (suppression du décalage social), ces nouvelles valeurs s'appliquent aux cotisations dues au titre des périodes d'emploi débutant à compter du 1er janvier 2018.
CSG	Augmentation du taux de la CSG.	1er janvier 2018	La contribution sociale sur les revenus d'activité et de remplacement passe de 7,5 % à 9,2 %. La part de CSG déductible passe de 5,1 % à 6,8 %.		Cette augmentation concerne notamment les revenus d'activité (salaire, participation, etc.) et certains revenus de remplacement. Elle ne concerne pas les allocations chômage et les indemnités journalières de sécurité sociale. Pour les salariés, la hausse de la CSG est compensée par la suppression progressive des cotisations salariales maladie et chômage (voir ci-dessous).
Cotisation salariale maladie	Suppression de la cotisation salariale maladie.	1er janvier 2018	Suppression de la cotisation dont le taux était de 0,75 %	Hausse du salaire net perçu par les salariés.	Cette mesure vient compenser pour partie la hausse de la CSG (voir ci-dessus).
Cotisation patronale maladie	Augmentation de la cotisation patronale d'assurance maladie.	1er janvier 2018	Augmentation de la cotisation de 0,11 point.	La cotisation passe de 12,89 à 13 %.	
Cotisation patronale AT MP dans le TRM	Revalorisation à la baisse du taux collectif de la branche AT/MP	1er janvier 2018	Passage d'un taux AT/MP de 5,7 % à 5,5 % en 2018.		Pour rappel, la détermination du taux applicable est régie selon 3 options de calculs : - taux collectif ; - taux mixte (selon taux collectif et statiques des incidents propres à l'établissement) ; - taux propre. L'option de calcul est déterminée selon l'effectif de l'entreprise.

Cotisation salariale chômage	Baisse de la cotisation salariale d'assurance chômage.	1er janvier 2018	Diminution de 1,45 points de la cotisation (passage d'un taux de 2,40 % à un taux de 0,95 %).	Hausse du salaire net perçu par les salariés.	Suppression de la cotisation salariale d'assurance chômage en deux temps : - Baisse de 1,45 point au 1er janvier 2018 ; - Suppression des 0,95 % restants le 1er octobre 2018.
CICE	Remplacement progressif d'une niche fiscale, le CICE, par une diminution de charges patronales.	2018	Pour 2018, le taux du CICE passera de 7 % à 6 %.		La Loi de Financement de la Sécurité Sociale et la Loi de Finance pour 2018 prévoient la transformation du CICE en une baisse de cotisations sociales. Cette transformation se traduira par une baisse du taux du CICE en 2018, puis par une suppression définitive du dispositif en 2019. Cette suppression sera compensée par : - Une baisse des charges patronales d'assurance maladie pour tous les salariés ayant une rémunération inférieure ou égale à 2,5 fois le SMIC ; - Un renforcement de la réduction générale de cotisations et contributions patronales ("réduction Fillon"), cette réduction devant être étendue aux contributions d'assurance chômage et de retraite complémentaire. - Ces mesures doivent entrer en vigueur le 1er janvier 2019.
Réduction Fillon	Modification du paramètre T.	1er janvier 2018	Le paramètre T est de : - 0,2814 pour les entreprises de - de 20 salariés - 0,2854 pour les entreprises d'au moins 20 salariés		Une extension du périmètre de la réduction "Fillon" aux cotisations retraite et pôle emploi, est prévue pour 2019
	Cotisation AT.		La réduction de cotisations s'applique à hauteur de 0,84 points sur la cotisation AT (contre 0,90 points en 2017).		
Assiette dotations C.E	Fin de la référence au compte 641 du plan comptable général	févr-18	Arrêt du 7 février 2018 de la Cour de Cassation + Modification de la Loi, avec l'instauration du CSE = Référence aux gains et rémunérations soumis à cotisations, en application de l'article L.242-1 du code la Sécurité Sociale		Les dotations C.E doivent donc désormais être assises sur l'assiette totale des cotisations de Sécurité Sociale
Compte pénibilité	Réforme du mécanisme de prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels.	1er janvier 2018	La gestion du C2P est confiée aux organismes de la branche accident du travail et maladie professionnelle du régime général.	Suppression des cotisations pénibilité	Depuis le 1er octobre 2017, le compte professionnel de prévention (C2P) remplace le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), de plus, les facteurs à déclarer ne sont plus que 6 (contre 10 auparavant). Attention toutefois, pour les 4 facteurs de risque sortants du C2P (port de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux), il conviendra de déclarer début 2018 l'exposition constatée sur les 3 premiers trimestres de l'année 2017. Ainsi, la cotisation additionnelle reste due jusqu'à l'échéance de janvier 2018 applicable au titre des expositions concernant les 9 premiers mois de l'année 2017. Pour le 4ème trimestre 2017, la cotisation additionnelle est due sur les seules rémunérations des salariés ayant été exposés aux 6 facteurs de risques retenus. Cette cotisation additionnelle n'est donc pas due sur les rémunérations des salariés ayant été exposés aux 4 facteurs de risque désormais exclus du champ du compte pénibilité.

Evolutions du coût du travail entre 2017 et 2018

2017			
Salaire mensuel	151,67	10,06	1 525,80
Heure équivalence	17,33	12,58	217,92
Brut			1 743,72
Charges Salariales			447,30
Net à payer			1 296,42
Charges Patronales			361,44
Cout global			2 105,16

2018			
Salaire mensuel	151,67	10,06	1 525,80
Heure équivalence	17,33	12,58	217,92
Brut			1 743,72
Charges Salariales			438,75
Net à payer			1 304,97
Charges Patronales			347,18
Cout global			2 090,90

Réduction des charges patronales de 4% et augmentation du pouvoir d'achat de 2%

Hiérarchie des normes	Réforme et clarification de la hiérarchie des normes.	Les règles relatives à l'articulation des différentes normes (accord de branche et accord d'entreprise) sont modifiées via la création de 3 blocs : - Bloc 1 : matières pour lesquelles l'accord de branche prime ; - Bloc 2 : matières pour lesquelles un accord de branche peut prévoir une clause de verrouillage - Bloc 3 : matières pour lesquelles l'accord d'entreprise prime.	Le but de cette réforme est d'inciter à la négociation collective au niveau de l'entreprise
	Conclusion d'un protocole d'accord propre à la branche transports routiers et activités auxiliaires de transport.	Le 4 octobre 2017, un protocole d'accord de branche a été signé par les partenaires sociaux afin d'intégrer dans les salaires minima hiérarchiques : - Travail de nuit, dimanches et JF travaillés - GMA - GAR - Frais professionnels	Les salaires minima hiérarchiques font partie des matières appartenant au Bloc 1. Cela signifie que, pour ces sujets, les entreprises ne pourront pas déroger dans un sens défavorable aux stipulations de la CCN transport.
Négociation en entreprise	Modification des règles relatives à la négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.	Les règles de négociation et de conclusion des accords varient en fonction de l'effectif des entreprises. Dans les petites entreprises, il est possible de conclure un accord par referendum.	La négociation d'accords d'entreprises dans les PME/TPE est facilitée.
Institutions représentatives du personnel	Création du Comité Social et Economique.	Le Comité Social et Economique se substituera aux DP dans les entreprises d'au moins 11 salariés, et aux DP/CE/CHSCT dans les entreprises d'au moins 50 salariés.	A mettre en place au 1er janvier 2020 au plus tard
CDD	Modification des conséquences du non-respect du délai de transmission.	La méconnaissance du délai de transmission au salarié de son CDD n'entraîne plus, à elle seule, la requalification du CDD en CDI, mais l'application d'une indemnité d'au plus 1 mois de salaire.	Les conséquences du non-respect des délais de transmission sont allégées.
Licenciement	Modification de la formule de calcul de l'indemnité légale de licenciement.	L'ancienneté minimale pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement est de 8 mois (contre 1 an auparavant). Le montant de cette indemnité est de : - 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ; - 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.	Ces modifications viennent compenser la mise en place d'un barème des indemnités prud'homales (voir ci-dessous).