



## 1. Pratique du PAS (prélèvement à la source) dans les entreprises en difficulté

Les entreprises soumises à des procédures collectives n'ont généralement plus la capacité de verser le salaire aux échéances habituelles, ni les charges sociales afférentes.

À ces problématiques habituelles s'ajoute désormais la question du PAS.

Lorsque l'employeur a prélevé le montant du PAS, les salariés seront libérés du paiement de l'impôt, y compris lorsque l'employeur n'a pas reversé ce montant à l'administration.

Lorsque l'employeur n'a pas prélevé le montant du PAS, les salariés restent redevables de la totalité de l'impôt sur le revenu restant dû au titre de l'année.

La garantie des sommes et créances par l'AGS inclut la retenue à la source.

*Rép. Gallerneau n° 6354, JO du 28 août 2018*

<http://questions.assemblee-nationale.fr/q15/15-6354QE.htm>

## 2. PAS et traitement des sommes liées à la participation et à l'intéressement

Le GIP-MDS apporte des précisions quant au traitement des sommes liées à la participation ou à l'intéressement.

Ces sommes sont soumises à l'impôt sur le revenu lorsque le salarié en demande le versement immédiat au moment de la distribution. Ainsi, aucun PAS ne doit être effectué lorsque le salarié affecte ces sommes sur un plan d'épargne entreprise ou un plan d'épargne pour la retraite collective.

En pratique, ces peuvent être versées par l'employeur ou par un établissement financier. En tout état de cause, il revient à l'employeur de déclarer et d'assurer le PAS.

Lorsque l'employeur les verse directement, la déclaration et le prélèvement seront assurés par la DSN, comme pour les autres revenus salariaux.

Toutefois, lorsque ces sommes sont versées par l'établissement financier par délégation de l'employeur, les modalités pratiques restent à préciser, notamment concernant les échanges d'informations avec l'établissement financier.

Dans cette dernière hypothèse, il est précisé que la non-application par l'employeur du prélèvement à la source sur ces revenus n'emportera pas de sanctions de la part de l'administration fiscale pour l'année 2019.

*Base de connaissances DSN - Fiche "Modalités d'application du PAS pour la participation / intéressement" Fiche n° 1852*

[http://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a\\_id/1852/~/modalit%C3%A9s-dapplication-du-pas-pour-la-participation-%2F-int%C3%A9ressement](http://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/1852/~/modalit%C3%A9s-dapplication-du-pas-pour-la-participation-%2F-int%C3%A9ressement)

### 3. PAS et ouverture de la phase de préfiguration

Le PAS (prélèvement à la source) entrera bien en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Sa mise en œuvre aura des impacts sur la gestion sociale des entreprises. Avant cette date, il est possible de tester le dispositif grâce à la phase dite de préfiguration.

Les employeurs volontaires peuvent participer à une phase de préfiguration du PAS sur les bulletins de paie des salariés pour les revenus versés du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre 2018.

Il s'agit d'une simulation en conditions réelles (transmission du taux de PAS applicable à chaque salarié par la DGFIP, taux neutre si nécessaire, mise en œuvre du secret professionnel, etc.), qui vise à informer les salariés des impacts sur leur salaire de la mise en œuvre du PAS au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

À cet effet, les employeurs transmettent à chaque salarié, soit sur le bulletin de paye, soit sur un document équivalent, tout ou partie des informations suivantes :

- Assiette du PAS ;
- Taux du PAS ;
- Montant théorique de la retenue PAS ;
- Montant du salaire net fiscal et social.

En pratique, dès lors que la DSN est déposée en norme 2018.1.2, les CRM (comptes-rendus métiers) nominatifs restituant les taux réels de PAS applicables aux salariés seront transmis par l'administration fiscale à partir du 18 septembre 2018.

<http://bofip.impots.gouv.fr/bofip/11165-PGP.html>

### 4. Publication de la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

De nombreuses dispositions viennent impacter le droit de la formation professionnelle, mais également d'autres sujets tels que la réforme de l'assurance chômage ou l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Parmi les principales mesures figurent :

- La monétisation du CPF ;
- La création de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;
- La simplification de la procédure de rupture anticipée du contrat d'apprentissage ;
- L'indemnisation des salariés démissionnaires porteurs d'un projet validé de reconversion professionnelle ;
- L'indemnisation du chômage des travailleurs indépendants dans des hypothèses précises (liquidation judiciaire de l'entreprise...) ;
- L'introduction d'un mécanisme de minoration ou de majoration de la cotisation d'assurance chômage ;
- S'agissant des entreprises d'au moins 50 salariés, la publication des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et assujettissement, le cas échéant, à une pénalité financière ;
- L'expérimentation, dans certains secteurs d'activité, de la possibilité de conclure un seul contrat à durée déterminée ou un seul contrat de travail temporaire pour remplacer plusieurs salariés.

*Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*

[https://www.legifrance.gouv.fr/jo\\_pdf.do?id=JORFTEXT000037367660](https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037367660)

## 5. Publication de la loi sur le « droit à l'erreur »

La loi pour un État au service d'une société de confiance contient de nombreuses mesures ayant un impact en social.

Ces mesures sont les suivantes :

- L'instauration d'un droit à la régularisation des erreurs lorsque qu'il s'agit de la 1<sup>ère</sup> fois et que la personne a régularisé sa situation de sa propre initiative ou, après y avoir été invitée par l'administration, dans le délai requis. Dans ce cas, l'administration ne pourra pas infliger de sanction. Certaines situations sont exclues du droit à l'erreur (mise en œuvre du droit européen par exemple) ;
- L'instauration d'un droit au contrôle. Sur demande, l'administration doit réaliser un contrôle dans un délai raisonnable et le résultat de celui-ci peut lui être opposé. En cas de constat d'irrégularité, le droit à l'erreur est applicable ;
- La généralisation de la médiation avec les Urssaf ;
- Pour les CDD saisonniers et d'usage de moins d'un mois, l'établissement d'un seul bulletin de paie, lorsque le contrat est à cheval sur deux mois distincts d'après l'exposé des motifs ;
- La création de nouvelles procédures de rescrit concernant le règlement intérieur, la carte d'identification des salariés du BTP, le calcul du plafond d'accueil de stagiaires et l'assujettissement des mandataires sociaux à l'assurance chômage ;
- L'instauration d'un principe d'opposabilité des circulaires ministérielles dès lorsqu'elles sont publiées sur les sites Internet devant être désignés par décret ;
- Dans le cadre du prélèvement à la source, la suppression de la sanction pénale en cas de non-respect de l'obligation de secret professionnel ;
- À titre expérimental :
  - L'extension aux entreprises de moins de 20 salariés (au lieu de 10 salariés) de la limite de durée des contrôles Urssaf de 3 mois ;
  - Dans les régions des Hauts-de-France et d'Auvergne-Rhône-Alpes, l'instauration d'une limitation de la durée des contrôles réalisés par les différentes administrations dans les entreprises de moins de 250 salariés dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros. La limite est fixée à 9 mois sur 3 ans.

*Loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance*

[https://www.legifrance.gouv.fr/jo\\_pdf.do?id=JORFTEXT000037307624](https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037307624)

## 6. Extension et élargissement de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres

En parallèle de l'accord national interprofessionnel (ANI) créant le régime unifié de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, les partenaires sociaux ont conclu un accord sur la prévoyance des cadres. Cet accord traite exclusivement de la cotisation patronale de 1,50 % affectée en priorité à une couverture décès.

La notion de cadre fait l'objet d'une négociation qui, à ce jour, n'a pas abouti. Afin d'éviter un blocage, l'ANI prévoit que les entreprises doivent continuer à se référer à la définition de cadre telle qu'elle figure à ce jour aux articles 4 et 4 bis de la convention AGIRC du 14 mars 1947.

Cet ANI ayant fait l'objet d'une extension et d'un élargissement, il est obligatoire pour tous les salariés et employeurs relevant actuellement de la convention AGIRC.

*Arrêté du 27 juillet 2018 portant extension et élargissement de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres, conclu le 17 novembre 2017*

[https://www.legifrance.gouv.fr/jo\\_pdf.do?id=JORFTEXT000037311605](https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037311605)