



1. Prélèvement à la source et DSN : informations à ne pas manquer

1.1. Quand utiliser le PAS en DSN et quand utiliser PASRAU (PAS Revenus Autres) ?

La DSN est la téléprocédure de référence pour toutes les entreprises du secteur privé, y compris lorsqu'elles versent des revenus qui ne sont pas des salaires.

L'entreprise a cependant, toujours le choix de porter ou non ces revenus autres dans la DSN. Le véhicule technique en S89 de la DSN permet ainsi de renseigner tous ces types de revenus dans la DSN. Si elle n'utilise pas cette faculté, alors elle doit produire un flux PASRAU pour ces cas.

Un expert-comptable, qui utilise la DSN, a intérêt à utiliser cette faculté, plutôt que d'utiliser PASRAU pour les entreprises du secteur privé.

Concernant les entreprises du secteur public, qui ne sont pas encore (passage en DSN au plus tard 2022) dans le périmètre de la DSN, le choix est également ouvert. Elles peuvent utiliser la DSN et choisir de tout véhiculer y compris le PAS dans celle-ci. Il faut alors s'appuyer sur les grilles de remplissages spécifiques mises à disposition car pour les fonctionnaires les procédures ne sont pas toutes remplacées.

Enfin, concernant les indépendants et les gérants majoritaires, le choix a été fait pour tous les revenus y compris les IJ, de procéder par acomptes avec une régularisation annuelle. Il n'y a donc pas lieu de faire du PASRAU.

1.2. Populations exclues de la DSN : utiliser le PAS ou PASRAU ?

Les populations dites « exclues » ne le sont pas stricto sensu en DSN. Effectivement, il est porté en DSN un motif d'exclusion (Motif d'exclusion DSN - S21.G00.40.025 du cahier technique de la phase 3). **Cette exclusion ne signifie pas que les salariés concernés ne doivent pas être dans la DSN mais que certaines déclarations relatives à ces salariés ne sont pas substituées par la DSN.**

Pour en savoir plus, une fiche « Exclusion DSN Fiche n° 969 » est disponible sur la base de connaissance du site [DSN-info.fr](http://dsn-info.fr).

Certains salariés ne peuvent pas bénéficier de l'intégralité des remplacements de procédure par la DSN. Aussi, pour les populations dites exclues en DSN phase 3, vous trouverez quelles sont les déclarations substituées/non substituées ? à l'aide de la fiche consigne n° 837.

En cas de non-respect de ces procédures spécifiques qui demeurent en phase 3, des grilles d'aide au remplissage sont publiées progressivement sur dsn-info.

Exemple de grille au remplissage

http://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/649/kw/marin%20pecheurs

Les populations exclues peuvent être présentes en DSN pour d'autres procédures et par conséquent être attendues en PAS (prélèvement à la source) et non en PASRAU.

Pour en savoir plus, il faut se référer à la base de connaissance DSN fiche n° 1736.

Que les salariés soient exclus ou non de la DSN (fiche n° 1362), la transmission des données relatives au PAS à la DGFIP s'appuiera sur les éléments présents en bloc « Versement - S21.G00.50 » de la DSN.

Du côté de la DGFIP, en cas de « population exclue » sur une procédure, les salariés concernés sont présents en S21 avec les grilles de remplissage ou en S89 dans la DSN.

Le nouveau service PASRAU concerne les versements autres que les traitements et salaires, ainsi que les entreprises qui ne sont pas en DSN telle que la fonction publique <https://www.net-entreprises.fr/vos-declarations-en-ligne/pasrau/#lessentiel>

Dans le cas exposé il faudra faire du PAS au travers de la DSN.

http://pasrau.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/1991

1.3. Reversement du PAS à la DGFIP

Paie et télépaiement du PAS : les précautions à prendre

En cas de rejet du paiement du PAS, l'employeur (en tant que collecteur) risque une pénalité.

Afin d'éviter cet écueil, il est recommandé aux employeurs de vérifier la présence et la correspondance du compte bancaire utilisé, selon les modalités suivantes :

- Si l'entreprise utilise déjà un compte bancaire pour le paiement de l'IS ou de la TVA auprès de l'administration fiscale, elle n'a aucune démarche à faire ;
- Si, sur le programme de paie, ce même compte sert au reversement du PAS à la DGFIP, il doit être renseigné à l'identique.

La DGFIP et le GIP-MDS mettent à disposition des fiches d'information sur la procédure à suivre lorsque le compte bancaire utilisé en paie pour le reversement du PAS n'existe pas auprès de la DGFIP **ou lorsque l'entreprise gère directement ses comptes bancaires**

http://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/1757/kw/MANDAT%20sepa

https://www.impots.gouv.fr/portail/files/media/3_Documentation/fiches_focus/gerer_comptes_bancaires.pdf

Mais qu'est-il prévu pour les sociétés étrangères qui n'ont que des comptes bancaires étrangers qui ne pratiquent pas le SEPA ?

Il n'y a pas de procédure particulière s'agissant du reversement du PAS pour les entreprises étrangères. Ces entreprises sont dans le dispositif de droit commun. Toutefois, à la seule différence des entreprises domiciliées sur le territoire français, **elles dépendent d'un service dédié** : le Service des Impôts des Entreprises étrangères (SIEE) de la Direction des Impôts des Non-Résidents (DINR).

Si l'entreprise dispose d'un compte bancaire en zone SEPA, elle peut l'utiliser après en avoir fait l'inscription dans son espace PRO. Dans le cas contraire ou si l'entreprise ne souhaite pas s'en procurer un, ou en déclarer un, elle pourra effectuer un virement. Dans ce cas, elle s'exposera à l'application d'une pénalité pour utilisation d'un moyen de paiement non dématérialisé (< 0,2 %).

2. PAS : Gestion des doubles contrats sur le même mois

Le GIP-MDS apporte des précisions quant à la mise en œuvre du PAS (prélèvement à la source) en cas de double contrat sur le même mois, lorsque l'employeur (le collecteur) ne dispose pas d'un taux fourni par la DGFIP pour le salarié.

Préalablement, rappelons que les CDD (ou contrat de travail temporaire) à terme précis d'une durée inférieure ou égale à 2 mois, ainsi que ceux conclus à terme imprécis avec une durée minimale inférieure ou égale à 2 mois, bénéficient d'une assiette particulière du PAS lorsque l'employeur doit appliquer un taux neutre. En effet, pour ces contrats, elle fait l'objet d'un abattement égal à ½ SMIC net imposable.

La situation de double contrat sur le même mois donne lieu, dans la majorité des cas, à la **production d'un double bulletin de paie**, et à la **déclaration de deux blocs de versement**. Plusieurs situations sont à distinguer lorsque l'employeur doit appliquer un taux neutre :

- dans le cas de deux contrats de plus de 2 mois se succédant sur le même mois, le collecteur doit déterminer et appliquer le taux correspondant à chacun des versements ;

- dans le cas de deux contrats sur le même mois, dont l'un n'excède pas 2 mois, le collecteur doit appliquer l'abattement au montant versé au titre de ce dernier, déterminer et appliquer le taux neutre de PAS correspondant à chacun des versements ;
- dans le cas de deux contrats sur le même mois, dont les durées sont inférieures à 2 mois, le collecteur doit appliquer un abattement à chacun des deux versements puis déterminer et appliquer le ou les taux neutre de PAS.

Lorsque la confection de deux blocs de versements distincts n'est pas faisable ou pas retenue, il est possible de renseigner un **bloc de versement unique** regroupant l'ensemble des rémunérations versées dans le mois (avec le cumul des deux éventuels abattements d'assiette réalisés lorsque les 2 contrats successifs y sont éligibles).

Base de connaissances DSN - Fiche « Modalités déclaratives des doubles contrats dans PAS et gestion des doubles abattements » Fiche n° 1751

<http://dsn->

info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/1751/session/L3RpbWUvMTUzNzc3NjAzNi9zaWQvZlVSSlAzMmJfMDirUVhGX0Z2Tk5ZY1g4a2FoM3huX1Q4dWdjXzhpd3luSUNOX3Y1V1JESzFqUjZ3Q3plNWpqNnVhTlpEcWpKX21aVFNF0UZiNnpJVWpPMzN6V29yS3dPV18zV01QMIFaV1MIN0UwZWxWU05heXBIcWclMjEIMjE%3D

3. Mise à disposition des taux Accidents du travail / Maladies professionnelles

Selon les informations données par le GIP-MDS au Conseil supérieur, suite à des questions posées par des cabinets, le process suivant est prévu.

3.1. Mise à disposition aux déclarants DSN, dont les tiers déclarants, des taux AT/MP en début d'année

Les taux AT/MP sont mis à disposition par mail aux déclarants, dont les tiers déclarants, dès lors qu'ils sont inscrits sur Net-Entreprises. Un lien sécurisé contenu dans l'e-mail permet d'accéder à une unique liste de taux AT/MP pour tous les établissements des déclarants.

L'envoi des taux aux cabinets tiers déclarants concernera tous les Siret qu'ils auront déclarés en DSN le mois précédent.

Cette liste peut être téléchargée sous forme de fichier « CSV ». Cela permet son exploitation automatisée par les éditeurs de solution paie, par exemple.

3.2. À défaut, notification des taux AT/MP au responsable légal de l'établissement

Un courrier papier de notification des taux AT/MP est envoyé par la CNAM (section risques professionnels) aux représentants légaux des établissements chaque début d'année. Dans un souci de simplification, la dématérialisation de ce courrier sera prochainement proposée via Net-Entreprises (<https://www.net-entreprises.fr/>) et en lien avec le compte AT/MP disponible sur le site.

Cette démarche sera accessible aux entreprises dès la fin du mois d'octobre, sur la base du volontariat uniquement.

Pour les entreprises qui s'abonnent à ce mécanisme, le courrier papier sera remplacé par un envoi mail (géré par net-Entreprises). Dans le cas contraire, le courrier papier sera transmis. Ce mécanisme s'appliquera aussi aux éventuelles notifications de taux qui peuvent survenir en cours d'année.

4. Déclarer les données à destination de l'Assurance Chômage en DSN

Comment déclarer les données à destination de l'Assurance Chômage en DSN ?

L'Unédic et Pôle Emploi ont rassemblé dans un Guide « Ce que fait l'Assurance Chômage de votre déclaratif », à destination des déclarateurs et des éditeurs de logiciels de paye, un ensemble d'éclaircissements sur le contenu attendu de certaines données, compte tenu de leur impact sur l'examen et l'ouverture d'un droit par l'Assurance chômage.

http://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/1996

5. Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2019

Les principales dispositions du projet de loi de financement de la sécurité sociale, examiné par l'Assemblée nationale à compter du 23 octobre 2018 :

5.1. Extension du champ de la réduction générale de cotisations

La réduction générale de cotisations est **étendue aux cotisations de retraite complémentaire et aux contributions d'assurance chômage.**

Cette mise en œuvre est prévue en deux étapes :

- au 1^{er} janvier 2019 s'agissant de l'extension aux cotisations de retraite complémentaire
- au 1^{er} octobre 2019 s'agissant de l'extension aux contributions d'assurance chômage.

Ce décalage au 1^{er} octobre comporterait des exceptions (allègement général renforcé). Il ne s'appliquerait pas :

- aux entreprises situées en outre-mer
- aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou conclus par les groupements d'employeurs
- aux associations intermédiaires et chantiers d'insertion
- à certaines activités agricoles.

5.2. Aménagement des dispositifs d'exonération

L'extension de l'allègement général conduit à une remise à plat des dispositifs spécifiques d'exonérations de charges, l'allègement général devenant dans de nombreux cas plus favorable.

Les modifications suivantes sont envisagées :

- suppression du régime d'exonération des contrats de professionnalisation et application dès le 1^{er} janvier 2019 de l'allègement général renforcé ;
- suppression du régime d'exonération des associations intermédiaires et application dès le 1^{er} janvier 2019 de l'allègement général renforcé ;
- suppression du régime d'exonération des contrats d'apprentissage et application dès le 1^{er} janvier 2019 de l'allègement général renforcé ;
- suppression de l'assiette forfaitaire applicable aux contrats d'apprentissage et exonération des cotisations salariales dans la limite du SMIC ;
- modification du régime de l'aide à domicile ;
- modification de l'exonération applicable en outre-mer : l'exonération serait renforcée pour compenser le CICE et recentrée autour de deux barèmes.

5.3. Réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires

L'entrée en vigueur de cette mesure est prévue le 1^{er} septembre 2019, mais selon des informations divulguées par la presse, l'effectivité de la mesure serait avancée au 1^{er} juillet 2019. La mesure ne porterait que sur le plan social et non pas sur le plan fiscal.

5.4. Assiette des cotisations des travailleurs indépendants

Actuellement l'assiette des cotisations de sécurité sociale des travailleurs indépendants est déterminée par référence au revenu d'activité servant au calcul de l'impôt sur le revenu (avec quelques correctifs). Le PLFSS veut simplifier les règles en redéfinissant cette assiette, à droit constant (sans impact sur le montant des cotisations).

5.5. Mesures diverses

- dématérialisation obligatoire de la DSI pour les travailleurs indépendants (cela concernerait 20% des travailleurs indépendants)
- renforcement des sanctions concernant le travail illégal
- prolongation du congé de maternité des travailleuses indépendantes
- nouvelle définition de l'assiette de cotisations des travailleurs indépendants.

Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2019

https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPreparation.do;jsessionid=0E8FBEFCAE06798B902DCF6F3656789F.tplgfr38s_1?idDocument=JORFDOLE000037485357&type=general&typeLoi=proj&legislature=15

6. Décret relatif au coffre-fort numérique

Les employeurs ont recours au coffre-fort électronique notamment lorsqu'ils utilisent des bulletins de paie électronique.

Le décret du 5 octobre 2018 précise :

- les conditions de récupération des données, ainsi que le format de récupération
- l'interdiction pour le fournisseur de collecter des données personnelles ou confidentielles
- l'obligation d'information de l'utilisateur par le fournisseur avant la conclusion du contrat
- les limites du droit à récupération des données
- les conséquences en cas de suspension ou de fermeture du service de coffre-fort électronique.

Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Décret n° 2018-853 du 5 octobre 2018 relatif aux conditions de récupération des documents et données stockés par un service de coffre-fort numérique

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2018/10/5/ECOI1806421D/jo/texte>

7. Décret relatif à la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Un décret du 5 octobre 2018 simplifie la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé tout en favorisant l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

D'une part, il prévoit la délivrance automatique d'une attestation pour certaines catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, titulaires d'une pension d'invalidité, certains bénéficiaires d'emplois

réservés, etc.). Pour les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention invalidité, une mention spécifique précise à son titulaire qu'il est bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Ainsi, aucune démarche supplémentaire n'est nécessaire pour obtenir la reconnaissance de travailleur handicapé.

D'autre part, afin que les bénéficiaires de l'obligation d'emploi soient mieux informés de leurs droits, il est prévu que la décision de reconnaissance de travailleurs handicapés ou celle attribuant l'allocation aux adultes handicapés comporte la mention des droits auxquels ils sont éligibles pour l'insertion professionnelle.

Par ailleurs, il est précisé que toute demande de renouvellement proroge les effets de la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé jusqu'à la fin de l'instruction.

Ces mesures sont entrées en vigueur depuis le 7 octobre 2018.

Décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018 relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et à l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000037469492

8. Nouvelle infraction d'outrage sexiste

De nouvelles infractions ont été créées par le législateur au nombre desquelles figure l'outrage sexiste.

Il se définit comme le fait « *d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* ».

Cette définition est similaire à celle du harcèlement sexuel, à la différence que n'est pas reprise l'exigence de répétition des faits.

Le champ d'application de l'outrage sexiste ne se limite pas à l'espace public. Par conséquent, l'infraction sera constituée quel que soit son lieu de commission, qu'il s'agisse d'un lieu public ou d'un lieu privé, tel un espace de de travail.

L'outrage sexiste est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4^{ème} classe allant de 90 à 750 €.

Circ. CRIM 2018-14 du 3 septembre 2018

http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/09/cir_44010.pdf