



ASSEMBLÉE NATIONALE

10ème législature

Bulletins de salaire

Question écrite n° 38976

Texte de la question

Mme Monique Rousseau appelle l'attention de M. le ministre des petites et moyennes entreprises, du commerce et de l'artisanat sur les conséquences pour les entreprises du coût de la modification des fiches de paie et des formules de calcul pour la nouvelle cotisation du remboursement de la dette sociale (RDS). En effet, à l'heure où se met en place un plan de simplification des formalités administratives, les entreprises sont dans l'obligation de modifier leurs fiches de paie par des calculs de RDS qui alourdissent les charges administratives et qui freinent le développement. Dans un moment particulièrement important pour la relance de notre économie, elle souhaiterait connaître les réformes envisagées concernant ces problèmes.

Texte de la réponse

Le Gouvernement a, pour des raisons d'équité, élargi l'assiette des prélèvements sociaux à des revenus qui en étaient jusqu'alors exonérés. Les contributions à la prévoyance et à la retraite concernent plus particulièrement les salaires moyens et élevés : les exclure de l'assiette de la CRDS aurait abouti à majorer le taux du prélèvement, y compris sur les revenus plus modestes. L'enjeu financier en l'espèce est important ; alors que les contributions peuvent être d'un montant limité par salaire, l'assiette globale est estimée à 60 milliards de francs. Le Gouvernement est conscient de l'effort demandé aux entreprises pour toute modification des retenues à la source sur les salaires. Il est très soucieux de concilier les impératifs d'équité et de simplification. Ce souci de simplicité a conduit à reprendre, pour la quasi-totalité de l'assiette salariale, les règles déjà appliquées par les entreprises en matière de cotisations. Les modes et la périodicité de versement de la CRDS sont également identiques. Par ailleurs, la CRDS portant sur les contributions des employeurs au financement des régimes complémentaires n'a pas à être identifiée sur le bulletin de paie puisque doit seulement figurer l'assiette totale et le montant de la CRDS globalement due. Beaucoup d'employeurs ont d'ailleurs déjà l'expérience de formes particulières de rémunérations, telles que les avantages en nature qui ne font pas stricto sensu du salaire, mais sont pleinement pris en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Toutefois, il est à signaler qu'il a été décidé de maintenir hors de son champ d'application les contributions destinées à couvrir l'obligation faite à l'employeur de maintenir le salaire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident. D'un point de vue pratique, les employeurs doivent acquitter la taxe sur les contributions patronales à la prévoyance de manière globale, en même temps et dans les mêmes conditions que leurs cotisations : ils n'ont aucunement l'obligation de la répartir par salaire, ni de la faire figurer sur les bulletins de paie. Le Gouvernement a souhaité que les obligations déclaratives afférentes soient réduites au minimum et ne portent que sur l'assiette totale et le montant de la taxe. Néanmoins, par circulaire du 31 juillet 1996, la taxe sur les contributions patronales de prévoyance n'est pas exigible des employeurs occupant moins de 10 salariés au sens de l'article R. 243-6 du code de la sécurité sociale. Ces dispositions sont applicables à compter du 1er janvier 1996. Enfin, pour illustrer ce souci de simplifier les formalités à la charge des entreprises, il convient de rappeler que quatre simplifications radicales sont accessibles aux entreprises : la déclaration unique d'embauche mise en œuvre depuis le 1er janvier 1996 : elle regroupe en un seul formulaire les onze potentiellement utilisés lors de l'embauche d'un salarié ; la déclaration unique sociale : le principe est qu'un employeur est tenu de communiquer à chaque

organisme social de recouvrement les elements relatifs au calcul des cotisations sociales de ses salaries. Depuis le 1er janvier 1996, ces elements peuvent etre declares sur un document unique, edite directement en sortie de paie, pour les 90 % d'entreprises equipees d'un logiciel de paie. Progressivement, 28 millions de formulaires inutiles devraient ainsi disparaitre ; l'etat annuel des certificats sociaux et fiscaux : depuis le 1er janvier 1996, les entreprises qui se portent candidates a un marche public ne doivent desormais fournir qu'un document au lieu de 6 precedemment ; le contrat unique d'apprentissage : des a present, les chefs d'entreprise n'ont plus qu'une liasse a remplir au lieu de trois liasses et les delais d'enregistrement des contrats d'apprentissage sont raccourcis, ce qui permet au contrat d'etre effectif au bout de quinze jours. Les reformes envisagees aujourd'hui portent en priorite sur la simplification du bulletin de salaire. Des propositions concretes devraient etre formulees pour la fin de cette annee, pour une mise en application au debut de l'annee 1997.

Données clés

Auteur : [Mme Rousseau Monique](#)

Circonscription : - RPR

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 38976

Rubrique : Salaires

Ministère interrogé : petites et moyennes entreprises, commerce et artisanat

Ministère attributaire : petites et moyennes entreprises, commerce et artisanat

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 20 mai 1996, page 2677

Réponse publiée le : 2 décembre 1996, page 6337