DÉPLOYER
LE PRÉLÈVEMENT
À LA SOURCE
EN TOUTE SÉRÉNITÉ
www.cegid.com
En collaboration avec
MARKESS
Cegid

CONVICTION

Instauré par la loi de finances de 2017, le prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur les revenus entrera en vigueur le 1er janvier 2019. En adoptant un tel dispositif, la France rejoint tous les pays d'Europe, à l'exception de la Suisse qui préserve un prélèvement fiscal décalé dans le temps. Pour les contribuables français, le PAS constitue une évolution majeure puisqu'ils verront leur salaire directement imputé de leur impôt sur les revenus. Un prélèvement qui sera, pour les salariés, réalisé et versé directement par l'employeur à la Direction Générale des Finances Publiques (DGFiP).

La mise en place de ce dispositif s'avère complexe et n'est pas sans impacter les DRH et les gestionnaires de paie, ni sans inquiéter les salariés. Les entreprises devront s'assurer que leurs solutions de gestion de la paie intègrent bien le PAS ou s'équiper en conséquent, mettre en place de nouvelles procédures RH, former les gestionnaires RH et informer les collaborateurs.

Aujourd'hui encore, trop peu d'entreprises, et particulièrement les plus petites, ont entamé des démarches pour s'y préparer. Fin 2017, une minorité des décideurs RH interviewés par MARKESS (7%) mentionnaient que leur système de paie était adapté en vue du PAS. La situation évolue mais lentement, comme le confirme une enquête récente de Harris Interactive[1] mettant en avant que seules 10% des entreprises interrogées en avril 2018 s'estiment bien préparées au PAS et 41% être en cours de préparation.

À quelques mois de la mise en application de ce nouveau dispositif fiscal, il est urgent pour les entreprises qui n'ont pas encore entamé leur mise en conformité de déployer les outils et les procédures adaptés à ce prélèvement à la source.

1 - Enquête Harris Interactive pour Liaisons Sociales et Wolters Kluwer - Avril 2018

SOMMAIRE

#1 Impacts du prélèvement à la source 04

#2 Réponse technique 06

#3 Accompagnement, formation et information 08

#4 Conclusion 10

IMPACTS DU PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

#01

Le prélèvement à la source n'est pas sans impacter les opérationnels des ressources humaines. Les informations actualisées relatives aux salariés, déjà transmises chaque mois à Net Entreprises via la Déclaration Sociale Nominative(DSN), seront désormais partagées avec la DGFIP. Ces informations seront complétées dès le mois de Janvier 2019, par les montants de retenue à la source, collectés par chaque employeur. Par ailleurs à partir de septembre 2018 un nouveau flux DSN sera mis à disposition des entreprises par la DGFIP comprenant le taux de prélèvement à la source de chaque salarié présent dans la DSN de la période écoulée.

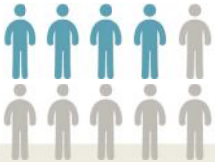
Le taux d'imposition étant une donnée confidentielle, le PAS nécessite la mise en place de nouvelles procédures RH afin de garantir la protection, la confidentialité et la sécurité des données. Par cette nouvelle mission de collecte et de contrôle de données, l'entreprise a une responsabilité fiscale et juridique[2] en tant que collecteur du PAS et tiers payeur. En cas d'omission ou d'inexactitude des données transmises, les sanctions pour l'employeur s'élèveront à 5% du montant du PAS et à 10% en l'absence de dépôt du PAS dans les délais.

2 - Questions juridiques du kit collecteur disponible sur le portail de l'Economie, des Finances, de l'Action et des Comptes publics : https://www.economie.gouv.fr/files/files/ESPACE-EVENEMENTIEL/PAS/Q_R_juridiques.pdf

À dater du 1er janvier 2019, les fiches de paie vont devoir ajouter cinq mentions : le revenu net de cotisations sociales avant le PAS, le taux du PAS, la nature de ce taux, le montant du prélèvement effectué, ainsi que le montant du revenu net à verser après le PAS.

Enfin, les gestionnaires RH devront faire face aux appréhensions des collaborateurs vis-à-vis de ce nouveau dispositif. Près de 4 décideurs RH sur 10 interviewés par MARKESS au 2ème trimestre 2018 mentionnent être questionnés par les collaborateurs au sujet du PAS, et notamment au sujet de la confidentialité des revenus du conjoint ou au taux de prélèvement du foyer fiscal.

Le PAS, source de questionnement et de changement d'attitude chez les collaborateurs



Près de 4 décideurs RH interrogés sur 10 attribuent au PAS des changements d'attitude chez les collaborateurs quant à la gestion de leurs données.

Source : MARKESS by exaegis

France, 2018 – Echantillon : 50 décideurs RH et SIRH

IMPACTS SUR LES COLLABORATEURS

De nombreux collaborateurs formulent en effet déjà des inquiétudes sur la détention par l'entreprise d'informations confidentielles relatives à la situation fiscale de leur foyer (incluant tous les revenus autres que leur salaire et celui de leur conjoint le cas échéant[3]). Aussi, pour ceux qui ne souhaitent pas fournir ce type d'informations, il est prévu une option déclarative en taux « non personnalisé » ou taux neutre, appliqué par l'employeur et correspondant à la rémunération de son employé, définie dans la grille de taux (fixée dans la loi de finances) et similaire au taux applicable à un célibataire sans enfant. Le prélèvement se fera alors sur la base de la rémunération mensuelle du salarié et l'impôt sera ensuite régularisé et payé directement par le contribuable à l'administration fiscale en fonction de l'ensemble de ses revenus. Ce dispositif est cependant plutôt conseillé pour les salariés disposant de revenus hors salaires importants (cf. revenus immobiliers, du capital…) car il peut se traduire par un PAS plus important lié au décalage de régularisation par les services fiscaux (cf. déclaration des revenus hors salaires).

D'autres points peuvent également soulever des interrogations du côté des collaborateurs particulièrement pour l'année de transition, concernant par exemple l'intégration des primes perçues, les réductions et les crédits d'impôt, la base retenue pour l'attribution des chèques vacances…

De bonnes pratiques doivent être mises en place pour accompagner l'ensemble de l'entreprise dans cette migration.

3 - Les salariés en couple (mariés ou pacsés) et soumis à une imposition commune peuvent aussi choisir le taux individualisé qui permet de répartir plus équitablement le PAS selon les revenus de chacun.

RÉPONSE TECHNIQUE

#02

Mettre en place le PAS contraint les entreprises à se doter d'une solution de paie adaptée ou à s'assurer que leur système de paie actuel est bien compatible avec cette réforme fiscale. Les solutions de paie doivent intégrer toutes les fonctionnalités de production du prélèvement à la source, à savoir les taux d'imposition transmis par la DGFiP suite au dépôt des déclarations par la DSN, le compte rendu métier (CRM) nominatif transmis en retour par la DGFiP, l'implémentation des taux dans la solution de paie et le calcul des bulletins de paie.

À noter qu'à ce jour, plus de 140 éditeurs[4] ont signé une charte de partenariat avec la DGFiP afin de faciliter et de sécuriser la mise en place du PAS. Cette charte définit notamment, d'une part, les engagements des éditeurs à proposer aux entreprises une offre conforme à la mise en œuvre du PAS et, d'autre part, les engagements de la DGFiP envers les éditeurs signataires. Dans ce cadre, les éditeurs s'engagent à respecter les règles en vigueur du dispositif déclaratif lié au PAS et les modalités de calcul du prélèvement. Par ailleurs l'ensemble des acteurs s'engagent à accompagner le dispositif par une information globale des salariés grâce à la préfiguration (simulation avec les informations réelles) dès septembre 2018

4 - Liste des éditeurs signataires de la charte de partenariat sur : http://www.prelevementalasource-phasetest.fr/pas_phase_test/docs/Liste_editeur1.pdf?6

du prélèvement qui sera effectué en janvier 2019. Si l'adhésion à la charte n'entraîne pas la certification des solutions par la DGFiP, elle garantit néanmoins aux entreprises la conformité des solutions avec le dispositif, notamment à travers les tests de simulation que doivent réaliser les éditeurs signataires sur le premier semestre 2018.

Pour les entreprises équipées de solutions de paie vieillissantes, le prélèvement à la source constitue l'occasion de participer malgré tout à la transformation numérique à travers la digitalisation de leurs processus de gestion de la paie. Par exemple en optant pour la dématérialisation des bulletins de paie et leur remise aux collaborateurs via un coffre-fort électronique assurant ainsi une confidentialité totale du bulletin. Le choix d'implémenter une solution de paie hébergée dans un cloud, essentiellement en mode SaaS (Software as a Service), est également source de nombreux avantages pour les RH. Au-delà de l'agilité et de la flexibilité offertes par le cloud (dimensionnement de la solution selon les évolutions de l'entreprise, paiement à l'usage, mises à jour applicatives s'affranchissant de la notion de montée de version, intégration des évolutions réglementaires de façon transparente...), ce modèle est particulièrement approprié au contexte du PAS. Il garantit en effet confidentialité, traçabilité et sécurité des données (également des prérequis à l'heure de l'entrée en application du RGPD). Il permet par ailleurs d'ajuster, de régler et de préfigurer plus aisément les paramétrages, et offre une fluidité du dispositif et des processus, surtout avec la remise des bulletins de paie dans des coffres-forts numériques cryptés. Ce sont autant d'atouts pour aborder sereinement la mise en œuvre du PAS.

ACCOMPAGNEMENT, FORMATION, INFORMATION

#03

ACCOMPAGNER ET FORMER LES GESTIONNAIRES RH

Pour s'assurer d'une prise en charge du rôle de collecteur réussie, les entreprises doivent accompagner leurs professionnels RH dans la compréhension et l'exécution de ce nouveau dispositif. Dans cette démarche, ils peuvent compter sur les éditeurs signataires de la charte qui s'engagent à accompagner leurs clients dans la mise en œuvre et la prise en main de la solution. Il est également opportun de recourir aux technologies d'apprentissage digitales – de type Digital learning et MOOC (Massive Open Online Courses) – pour former les gestionnaires RH à l'utilisation des outils et au sujet, ainsi que pour développer ou mettre à niveau leurs compétences en paie et en fiscalité.

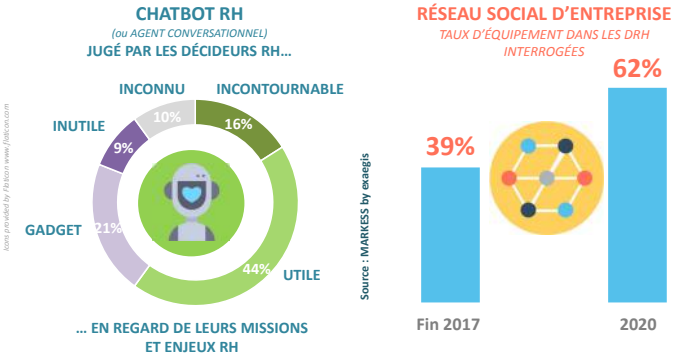
COMMUNICATION ET INFORMATION AUX COLLABORATEURS

Le prélèvement à la source pouvant être déstabilisant pour certains salariés, il est impératif pour les entreprises de déployer une stratégie de communication interne et ce, bien en amont de janvier 2019. Réunions, webinars, informations diffusées sur le réseau social de l'entreprise, e-mail expliquant et décrivant chacune des étapes (1 : choix du taux ; 2 : préfiguration ; 3 : prélèvement) permettent d'expliquer le fonctionnement du PAS (options, taux, etc.) et de présenter les nouvelles fiches de paie. De telles actions de communication sont aussi très utiles pour rassurer les collaborateurs sur la confidentialité et la sécurité des données collectées par l'entreprise et pour faire la distinction entre le rôle de l'entreprise et celui de l'administration fiscale.

Le déploiement d'un « chatbot » (ou agent conversationnel) par l'entreprise est également pertinent dans ce contexte puisqu'il permet de répondre automatiquement aux questions récurrentes des collaborateurs et ainsi de décharger les gestionnaires RH de tâches répétitives, chronophages et à faible valeur ajoutée.

Tout l'enjeu réside pour les entreprises (et l'administration fiscale aussi) dans l'appropriation rapide de ce nouveau dispositif, tant par les experts RH que par les collaborateurs. Les chatbots et les réseaux sociaux d'entreprise peuvent être des vecteurs de communication stratégiques et d'autant plus clés que leur adoption croît auprès des collaborateurs dans les entreprises. Ainsi, 60% de décideurs RH jugent aujourd'hui les chatbots RH incontournables ou utiles en regard de leurs missions. La mise en place du PAS peut être l'occasion pour les DRH de mettre en place un chatbot dédié à ce sujet, capable de répondre automatiquement en 24/7 aux questions les plus récurrentes, aidant à rassurer et acculturer les collaborateurs sur ce dispositif et son avancement dans l'entreprise.

Le digital au service d'une meilleure communication avec les collaborateurs



France, fin 2017 (en % de décideurs) – Echantillon : 87 décideurs RH et SIRH

CONCLUSION

À quelques mois de la mise en application de ce nouveau dispositif, il est temps pour les entreprises de mettre en place les tests de simulation pour s'assurer que la solution sera efficiente au 1er janvier 2019 et d'initier des campagnes d'information auprès de l'ensemble de leurs collaborateurs (notamment avec la préfiguration du PAS sur les bulletins dès septembre 2018) afin d'éviter toute surprise le jour de la remise du premier bulletin de salaire modifié.

Un bulletin de paie erroné, incompris, une suspicion sur l'utilisation des données collectées par l'entreprise, sont autant d'éléments responsables de la perte de confiance des salariés vis-à-vis de leur employeur. A l'heure où l'engagement et la fidélisation des collaborateurs sont des défis à relever pour les entreprises et leur DRH, la mise en place du PAS doit se faire sans heurt, au risque de voir partir des talents.

À cette fin, les entreprises doivent non seulement s'assurer de l'actualisation de leur solution de paie, accompagner les gestionnaires RH dans les changements organisationnels induits par le PAS mais aussi aider les collaborateurs dans la compréhension de ce nouveau dispositif et répondre à leurs inquiétudes.

Tout cela sera d'autant plus facile que l'entreprise aura intégré la dimension digitale dans ses processus. Outre un déploiement du PAS plus rapide grâce au cloud computing, le digital offre une panoplie d'outils, conviviaux et à la portée de tous, pour former et informer. Le choix d'une solution à la fois techniquement robuste et innovante renforce indéniablement l'image de marque employeur, enjeu majeur à relever d'ici 2020 pour plus de 4 décideurs RH sur 10 interrogés par MARKESS.

Et gardons à l'esprit l'importance du bulletin de salaire… Qu'il soit papier ou numérique, il reste un vecteur de communication fort entre l'entreprise et les collaborateurs !

MÉTHODOLOGIE

MARKESS a développé un programme de recherche continue qui s'appuie sur des bases de données internes et qui est renseigné par des entretiens réguliers auprès de décideurs RH et SIRH. Les données mentionnées dans cet avis d'expert réalisé pour **Cegid** sont le fruit de plus de 200 entretiens de décideurs travaillant dans des organisations basées en France. Réalisés au cours des derniers 18 mois par les analystes de MARKESS, ces entretiens portent sur des thématiques relatives à l'introduction du digital dans la fonction Ressources Humaines.

À propos des offres Cegid

Acteur leader de la transformation digitale des entreprises, Cegid offre aux DRH, quelle que soit la complexité de leur organisation, des solutions Cloud HCM couvrant l'ensemble des processus RH de la Paie au Talent Management.

Portées par une politique d'innovation ambitieuse, les offres Cegid intègrent les nouveaux usages autour de la **mobilité**, du **smart data**, de la **dématérialisation**, et des **plateformes métiers collaboratives**.

Les DRH bénéfi cient ainsi d'une vision simplifi ée, unifi ée et personnalisée de leurs données pour placer **aisément l'individu au coeur de leur stratégie de croissance** en France comme à l'international.

Cegid

Acteur leader de la transformation digitale des entreprises et du secteur public, Cegid améliore la performance de ses clients grâce à ses logiciels de gestion et services cloud.

Le groupe Cegid propose des solutions dans les domaines de la gestion financière, de la fiscalité et des ressources humaines, ainsi que des solutions métiers destinées aux secteurs du retail, de l'industrie, du négoce, des services, de la profession comptable et du secteur public.

Groupe international avec 2 250 collaborateurs répartis sur toute la France et dans 15 pays, Cegid compte plus de 120 000 clients et 430 000 utilisateurs, dont 150 000 en mode SaaS, et a réalisé un chiffre d'affaires de 307M€ en 2016.

www.cegid.com

Biographie de l'analyste

Ce livre blanc a été rédigé par Hélène Mouiche, Analyste Senior du cabinet MARKESS. Hélène Mouiche a près de 20 ans d'expérience dans l'analyse de la transformation digitale des entreprises et administrations.

Elle est responsable du programme CHRO dédié aux stratégies RH digitales : analyse qualitative et quantitative des besoins et pratiques des décideurs RH et SIRH avec le digital, identification des innovations numériques, benchmarks, positionnement d'offreurs et analyse concurrentielle, évaluation et segmentation de marchés, rédaction de documents de synthèse, interventions lors de conférences publiques et d'événements privés...

MARKESS

MARKESS est une société d'études indépendante spécialisée dans l'analyse des marchés et stratégies de transformation digitale des entreprises et administrations. Depuis sa création en 1997, MARKESS réalise plus de 5 000 interviews par an de décideurs et prestataires pour aider les organisations utilisatrices à mieux comprendre et tirer parti des technologies du numérique, tout en accompagnant les offreurs au niveau stratégique et opérationnel afin d'accélérer leur croissance sur le marché français.

www.markess.com

Plus d'informations ?

☎ : 0 811 884 888

Pour en savoir plus sur nos solutions RH,
rendez-vous sur notre site :

www.cegid.com

Suivez-nous

Cegid

52 quai Paul Sédallian
69 279 Lyon Cedex 09 - France

Cegid - 07/2018 - Document non contractuel