



Mieux vivre l'immobilier

Commission des Affaires Sociales

12-07-2017

10h30 – 15h30

Procès-verbal

Participants :

Jean Luc JOUAN (DLJ Gestion, Président), Nathalie CHALLANCIN (Foncia), Arnaud DELACOUR (Foncia), Cyrielle VILELA (Foncia), Pauline LAMANDE (square habitat – Crédit Agricole), Ruth MEADE-ROUX (Dauchez), Hanane BENTALEB (Dauchez), Lise COLLION (ORALIA), Chloé LE PAHUN (Juriste UNIS), Isabelle LEDUCQ (Juriste UNIS en charge de la négociation collective de branches).

Ordre du jour

I. CONVENTION COLLECTIVE DE L'IMMOBILIER

- A. Point sur le climat politique dans la branche
- B. Actualisation de la Convention collective

II. CONVENTION COLLECTIVE DES GARDIENS ET EMPLOYES D'IMMEUBLES

- A. Point sur le climat politique dans la branche
- B. Le point sur les extensions en cours
- C. Réduction des charges sociales sur les bas salaires : appréciation du SMIC annuel pour les salariés de catégorie B

III. DROIT SOCIAL - ACTUALITE

- A. Tour de table sur la mise en application de la retenue à la source
- B. Tour de table sur la mise en œuvre du RGPD dans la gestion RH
- C. Fusion AGIRC-ARCCO

IV. QUESTIONS DIVERSES

Concernant le BTS Compta copro

I. CONVENTION COLLECTIVE DE L'IMMOBILIER

A. Point sur le climat politique dans la branche

Sur le plan matériel et organisationnel :

A compter du 1^{er} juillet 2018, le siège social du COPI et de la CEFI sont transférés au 129 rue du Faubourg Saint-Honoré 75008 Paris

Le secrétariat technique en la personne de Céline VENERONI est joignable au 01.44.20.77.28.

Les locaux appartiennent à la FNAIM. Un bail a été formalisé et signé.

Sur le plan politique :

Il n'y a pas eu de Commission Mixte Paritaire avec les partenaires sociaux depuis la négociation sur les salaires en début d'année 2018.

D'un commun accord, les organisations patronales se maintiennent autour de la table des négociations et ce, malgré l'arrêté de représentativité qui a fait sortir de la branche la FSIF (la Fédération des sociétés foncières cotées en bourse) et la FEPL (la Fédération des entreprises publiques locales anciennes SEM).

Ces fédérations représentent des réalités que les organisations professionnelles Loi Hoguet ne connaissent pas suffisamment, il est donc nécessaire de les maintenir dans le dialogue social.

Les organisations syndicales dans leur ensemble contestent cette posture.

La CFDT reproche au collège patronale une rupture du dialogue social.

Le Ministère accepte le maintien d'organisations non représentatives (OS comme OP) à la seule condition d'obtenir un accord unanime de l'ensemble des partenaires sociaux. A défaut d'accord, l'UNIS s'est engagée à mandater la FEPL lui permettant ainsi l'accès aux réunions de négociations.

Une commission mixte paritaire tentera de se tenir le 17 septembre 2018.

Une commission paritaire de suivi des régimes prévoyance et santé se tiendra le 14 septembre 2018.

A titre informatif, Humanis et Malakoff Médéric fusionnent en 2019.

B. Actualisation de la Convention collective

Pour mémoire la dernière mise à jour formalisée dans un avenant n° 47 en date du 23 novembre 2010 et étendu par arrêté du 18 juillet 2012.

Les multiples évolutions législatives et réglementaires ont rendu nécessaire un examen complet de la convention collective et de ses avenants successifs.

Le COPI (instance inter patronale de la branche) a lancé un appel d'offres relatif au vaste chantier de mise à jour de la Convention collective.

Cet appel d'offres a été remporté par le cabinet d'avocats LPA.

La mission comprend plusieurs aspects :

✓ Auditer, en vue de sa mise en conformité, la CCNI (articles 1 à 41) et ses avenants encore applicables (en particulier avenant n°31 relatif au statut de négociateur immobilier, avenant n°62 relatif au travail à temps partiel, projet d'accord CPPNI).

Lister les dispositions devant être réécrites, être force de proposition.

✓ Proposer une nouvelle rédaction des articles identifiés comme devant être réécrits avec, le cas échéant, la rédaction des variantes ou la présentation des marges de négociation.

Le Cabinet fera des propositions de rédaction pour lever les réserves formulées par le Ministère du travail dans le cadre des arrêtés d'extension.

- ✓ Identifier, dans le cadre de la nouvelle articulation des rôles entre les branches professionnelles et les entreprises, des champs de négociations possibles pour la Branche, tels qu'issus des dernières réformes législatives (loi Travail du 8 août 2016, ordonnances Macron du 22 septembre 2017)
- ✓ Accompagner le COPI tout au long des négociations et apporter un conseil fiable, pertinent et pragmatique.

Le cabinet LPA a restitué ses premières analyses les 6 et 11 juillet 2018.

Ces premiers travaux sont transmis aux membres de la commission en séance et une réunion de travail est planifiée pour la fin septembre. Il s'agira de recueillir la position des membres de la commission sur les propositions du cabinet LPA.

Présentation générale de cette première restitution :

I. Sur la forme

1. Compilation des différents avenants dans le même corps de texte
 - Intégration dans le corps de la CCNI des avenants modificatifs ultérieurs (déjà fait dans la version UNIS de la CCNI)
 - Intégration des avenants d'interprétations (déjà fait dans la version UNIS de la CCNI)
 - Suppression des renvois aux anciens avenants
2. Regroupement de l'ensemble des dispositions sur le négociateur immobilier dans une seule annexe
3. Suppression de certaines énumérations rappelant les dispositions légales jugées « inutiles » mais maintien de la visée pédagogique de la CCNI

II. Sur le fond

1. Mise à jour générale des articles de la CCNI
 - Mise à jour des articles du Code du travail
 - Mise à jour sur le fond au regard des nombreuses réformes intervenues depuis la dernière révision
2. Proposition de rédaction afin de lever les réserves d'extension
3. Proposition de rédaction en cas de difficulté d'interprétation/lisibilité
4. Suppression des dispositions sur les modalités de rédaction des accords d'entreprise

La Commission a procédé à un premier balayage des observations du cabinet LPA.

1-Article 1^{er} : Objet et champ d'application

Un constat : les arrêtés d'extension de la CCNI relatifs au champ d'application concernant le statut de l'avenant 31 ou concernant le salaire minimum conventionnel du négociateur VRP contiennent des réserves sur la limitation du champ d'application de la CCNI.

➔ Cas des négociateurs immobiliers VRP hors de la branche agent immobilier et mandataires en vente de fonds de commerce : volonté d'exclusion de la CCNI ou application du double statut conventionnel VRP et CCNI ?

Proposition de rédaction afin de supprimer la réserve d'extension sur l'application de la CCNI aux négociateurs immobiliers.

En effet, l'ANI du 3-10-75 relatif au statut conventionnel des VRP ne s'applique pas aux négociateurs VRP des agences immobilières et mandataires en vente de fonds de commerce compte tenu de la décision du Conseil d'Etat du 17-01-86. Seuls la CCNI et l'avenant n° 31 s'applique à ces salariés VRP des agences immobilières.

A contrario, ledit statut du 3-10-75 devrait s'appliquer aux autres négociateurs immobiliers VRP travaillant chez les autres professionnels entrant dans le champ d'application de la CCNI (ABD, Syndics, marchands de biens...) puisqu'en janvier 1986, date à laquelle le Conseil d'Etat a rendu sa décision, la convention collective des administrateurs de bien et syndics de copropriété était distincte de celle des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce.

Les membres de la Commission indiquent que les cabinets d'administration de biens et de syndics de copropriétés emploient effectivement des négociateurs immobiliers VRP.

Par conséquent, il convient de rédiger à nouveau le champ d'application de la CCNI et celui du statut du négociateur (avenant 31) afin de supprimer les réserves d'extension permettant une application de ces seuls textes à l'ensemble des VRP des professions loi HOGUET.

Enfin, une des réserves d'extension précitées énonce que l'ANI du 3-10-75 n'est pas applicable aux négociateurs immobilier VRP des agences immobilières à l'exception de l'article 5-1 de cet ANI relatif à la rémunération minimum des VRP.

Une nouvelle rédaction doit être adoptée permettant de supprimer cette hérésie et par là même de supprimer les éventuelles revendications des VRP en régularisation de salaires sur la base de l'ANI.

En conclusion : tous les négociateurs VRP employés par des professionnels Loi Hoguet doivent entrer dans le champ d'application de la CCNI et de l'avenant 31.

→ Les VRP employés par les Loi Hoguet sont-ils tous exclusifs dans notre branche ?

Les membres de la Commission répondent par l'affirmative.

Les commerciaux qui ne sont pas exclusifs sont des agents commerciaux.

2-Article 6 Exercice du droit syndical

Avenants n °63 et 67 sur le droit syndical ont une date limite d'application dépassée. La convention collective ne dispose plus de règles en faveur des salariés d'entreprises participant aux négociations de branche.

Il s'agit notamment des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement (article L. 2232-8 du Code du travail).

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés d'entreprise participant aux négociations sont prises en charge par le fonds paritaire (article [L. 2135-9](#)) sur la base d'un montant forfaitaire fixé par arrêté.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si aucun accord de branche ne prévoit des dispositions particulières, l'entreprise qui emploie le négociateur de branche doit maintenir la rémunération.

En attendant un éventuel un accord sur le financement du paritarisme, la question se pose de savoir s'il convient d'intégrer les dispositions des avenants n °63 et 67 dans le corps de la convention collective.

Ces accords prévoyaient la prise en charge des frais de déplacement des négociateurs de branche par l'inter patronale (COPI) et un maintien de la rémunération à la charge de l'entreprise.

La commission décide de laisser les organisations syndicales venir sur cette négociation.

3-Article 14.3 Frais professionnels

Il conviendra d'élargir la notion de frais professionnels qui ne correspond ici qu'aux frais de déplacement.

4-Article 19 Temps de travail

Cadre juridique : Mise en place du dispositif actuel par avenant n° 20 du 29 novembre 2000 repris par l'avenant n°47, du 27 novembre 2010, sans modification majeure.

La loi n°2008-789 du 20 août 2008 (modifiée en dernier lieu par la loi travail du 8 août 2016) a supprimé le régime spécifique de la modulation du temps de travail pour l'inclure dans le régime unique d'aménagement du temps de travail défini à l'article L.3121-44. Cette loi prévoit cependant le maintien en vigueur de tous les accords de modulation conclus antérieurement.

Orientation à définir : souhait du maintien des précédents dispositifs ou refonte ?

- La remise à jour du dispositif relatif à la durée du travail : la disparition de ces dispositions conventionnelles impliquerait, pour toutes les entreprises faisant application de ces dispositions, une modification de leur système de durée du travail.
- La pérennisation et ainsi la sécurisation de la pratique des entreprises non pourvues d'accords d'entreprise.

Le Cabinet d'avocats a travaillé dans le sens d'un maintien du dispositif dans l'attente de la position commune de l'ensemble des organisations patronales.

Ainsi, sur le contenu des clauses revues, il a procédé à des mises à jour de dispositions et il a repris certaines définitions pour les adapter aux définitions légales actuelles pour plus de clarté dans la rédaction.

Ex : définition du temps de travail effectif, temps de trajet, l'intervention dans le cadre de l'astreinte.

Concernant le forfait annuel en jours intégré à l'article 19-9, l'avocat indique que la période de référence du forfait annuel en jours telle qu'elle est indiquée est insuffisamment précise lorsqu'elle vise la notion de « 12 mois consécutifs ».

Les membres de la Commission ont une préférence pour une période de référence du forfait annuel en jours correspondant à l'année civile.

Pour ne pas se substituer au mode de fonctionnement des entreprises il sera proposé d'intégrer expressément dans l'article 19-9 que « *la période de référence correspond au choix de l'entreprise : soit à l'année civile soit à la période d'acquisition des congés payés* ».

Dans l'hypothèse où cette alternative ne pourrait pas être prévue, il conviendra d'inscrire « l'année civile » comme période de référence.

5- 19-7-2 Astreintes

L'avocat soulève la question du maintien ou de la suppression de ce dispositif.

L'astreinte n'est pas utilisée dans les entreprises auxquelles appartiennent les membres de la Commission. Mais les membres de la Commission pensent que des gestionnaires techniques ou des techniciens des services informatiques intégrés aux entreprises de la branche pourraient avoir des astreintes à assumer.

Il convient de conserver dans la convention collective des dispositions permettant aux entreprises d'utiliser le système d'astreinte.

6- Article 24-2 Maintien de la rémunération en cas de maladie

Il est nécessaire de clarifier l'obligation de subrogation de l'employeur car la formulation « *l'employeur étant subrogé de plein droit* » n'est pas toujours bien comprise en pratique.

La nouvelle rédaction pourrait être plus directe, par exemple « *la subrogation s'impose à l'employeur* ». La commission valide cette version.

La Commission souhaiterait que la nouvelle rédaction permette de préciser qu'il s'agit de maintenir le salaire brut et non le salaire net.

7- Article 31 : Licenciement collectif pour cause économique

L'avocat attire l'attention sur l'opportunité de pouvoir négocier au niveau de la branche les critères d'ordres, permettant le cas échéant, d'éviter une consultation du CSE en interne. Les avis sur cette opportunité sont partagés au sein de la commission qui se laisse jusqu'à la réunion de la fin septembre pour trancher cette question.

8- Article 32 : Préavis (CDI)

Les membres de la commission souhaiteraient profiter de l'actualisation de la convention collective pour amender l'article 32 relatif au préavis en ce qu'il prévoit des heures de recherche d'emploi sans distinguer s'il s'agit d'une démission ou d'un licenciement.

Il conviendrait de supprimer les heures de recherche d'emploi lorsque le salarié démissionnaire part pour un autre poste.

En revanche, il pourrait être proposé d'augmenter d'une heure la recherche d'emploi pour le salarié licencié.

8- Statut du négociateur immobilier avenant n° 31 - Article 9 : Clause de non-concurrence

Article 4 de l'avenant n° 31 : Classification - rémunération - prime d'ancienneté

Les dispositions relatives à la classification et à la prime d'ancienneté ont été supprimées du corps de la convention collective pour être intégrées dans l'article 4 de l'avenant N° 31.

Article 9 de l'avenant n° 31 : Clause de non concurrence

L'avocat attire l'attention du collège patronale sur la faible contrepartie financière que représente l'indemnité de 15%. Une compensation de cette faible contrepartie pourrait être opérée en modifiant, par exemple, le salaire de référence à prendre en compte qui pourrait se calculer sur les douze ou trois derniers mois d'activité passés dans l'entreprise, selon le plus favorable (ou en majorant le montant).

Si le montant de 15% est faible il est en réalité proportionné à l'enjeu répondent les membres de la Commission. En effet, ils indiquent que la clause de non-concurrence est rarement utilisée dans les contrats de travail des négociateurs immobiliers car elle a peu d'intérêt dans la mesure où en transaction il n'est pas constitué de clientèle.

Les membres de la Commission ne souhaitent pas prévoir l'alternative la plus favorable entre les trois derniers mois et la moyenne des 12 derniers mois.

Ils préfèrent directement prévoir une assiette de calcul de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence sur la moyenne des 12 derniers mois.

II. CONVENTION COLLECTIVE DES GARDIENS ET EMPLOYES D'IMMEUBLES

A. Point sur le climat politique dans la branche

La présence en réunion paritaires des organisations non représentatives

En dehors de la CGT, les organisations syndicales ont accepté la présence de non représentatifs dans la branche. La CFDT exige un mandatement des non représentatifs par des représentatifs.

En revanche, le SNIGIC et FO souhaitent la présence des syndicats mais en qualité d'invités et non sous mandatement au motif que les fédérations de syndicats ont toujours participé aux négociations en qualité d'invités.

Le Ministère n'exige aucun statut particulier mais demande un accord unanime des partenaires sociaux pour permettre la présence d'organisations non représentatives.

Le 15 juin dernier, une Commission paritaire mixte s'est tenue au Ministère.

Compte tenu des divergences de point de vue des organisations syndicales, la FEPL a mandaté l'UNIS pour lui assurer l'accès au Ministère et à la réunion.

La contestation de l'arrêté de représentativité par l'UNIS et la FNAIM devant la Cour administrative d'appel

Le contentieux en cours déclenche de vives tensions au sein du COREGE avec l'ARC.

L'ARC indique ne plus vouloir travailler dans le cadre du COREGE le temps que la procédure aboutisse.

Me Lyon-Caen avocat au CE a saisi la commission d'accès aux documents administratifs (CADA) puisque la DGT refuse pour le moment de transmettre les pièces constitutives des dossiers de candidatures des OP reconnues représentatives dans la branche.

A ce jour, il n'y a toujours pas eu de réponse de la CADA.

En principe la question devrait être tranchée pour la fin 2018.

B. Le point sur les extensions en cours

Deux avenants sont encore en cours d'extension :

Avenant n° 95 du 6 octobre 2017 relatif aux salaires et évaluation du salaire en nature logement.

Avenant n° 3 du 7 novembre 2017 à l'accord du 6 décembre 2013.

Pas de nouvelle des extensions en cours.

Le ministère ne nous répond plus.

Alain Chérif n'a pas plus d'information de la part de la DGT.

Ce retard dans l'extension de l'avenant « salaires 2018 » pénalise les salariés et risque d'occasionner la négociation d'une prime de rattrapage à l'occasion de la prochaine négociation des salaires qui va s'ouvrir à l'automne prochain.

C. Réduction des charges sociales sur les bas salaires : appréciation du SMIC annuel pour les salariés de catégorie B.

- La FEPL confirme son accord pour porter un rescrit de branche auprès de l'ACOSS sur le sujet du SMIC dans le cadre du calcul de l'exonération dite Fillon.
- Cette démarche n'est pas soutenue par l'ensemble des membres du COREGE.
- Le projet de rescrit sera co-rédigé par l'UNIS et la FEPL.
- L'objectif est de transmettre la demande de rescrit à l'ACOSS le plus rapidement possible (fin août dernier délai) avant qu'il ne soit statué sur la représentativité patronale dans la branche.

En effet, l'issue du contentieux pourrait réduire à néant la démarche si d'aventure la FEPL perdait sa représentativité.

Nous devrions obtenir une réponse de l'ACOSS pour la fin décembre, voire janvier 2019.

- En attendant la réponse de l'ACOSS les membres de la Commission pensent nécessaire de communiquer auprès des adhérents d'une part sur la démarche de rescrit et d'autre part sur la position juridique défendue par l'UNIS dans ce dossier.
- Ce dernier point sera rapporté au bureau exécutif de l'UNIS qui prendra in fine la décision de communiquer avant la réponse de l'ACOSS.

III. DROIT SOCIAL - ACTUALITE

A. Tour de table sur la mise en application de la retenue à la source

L'UNIS a établi une liste de l'ensemble des instructions fiscales relatives au prélèvement à la source (1). Ont été également répertoriés l'ensemble des supports de communication préparés par les pouvoirs publics sur lesquels les entreprises peuvent s'appuyer pour appréhender le dispositif et pour communiquer auprès de leurs salariés (2).

L'UNIS prépare une communication en reprenant les grands points de la réglementation concernant la gestion RH du PAS. Cette circulaire reprendra les obligations et la responsabilité de l'employeur, le rescrit employeur, et surtout fera un focus sur des points particuliers tels que le salarié multi employeurs, le VRP, le traitement des IJSS.

Enfin, l'UNIS enrichira cette communication au fil du temps d'un questions/réponses RH. Il est demandé aux membres de la Commission de faire remonter au service juridique social les questions auxquelles ils sont confrontés.

Exemple de question : « Lorsque nous sommes nommés syndic, le syndic sortant dispose d'un délai légal pour adresser les archives à son successeur. Nous ne sommes donc pas toujours en mesure de faire la paie dès notre nomination. A cela s'ajoute également la nécessité de refaire la paie depuis le début d'année afin d'avoir les cumuls de paie à jour.... En conséquence, nous ne serons pas en mesure d'effectuer le prélèvement à la source dans les délais »

Réponse UNIS → à notre sens, il conviendrait de pouvoir suivre la procédure prévue à l'occasion de l'embauche d'un nouveau salarié ou d'utiliser le système TOPAZE (Le GIP-MDS (*Groupeement d'intérêt public - Modernisation des déclarations sociales*), en charge de la maîtrise d'ouvrage de la DSN, a mis en place un service pour des « **appels de taux réactifs** » dénommé **TOPAZE**. Ce nouveau service est disponible sur net-entreprises.fr.

L'objectif : **permettre aux employeurs de connaître le taux de PAS personnalisé d'un contribuable qu'ils vont embaucher**, et leur éviter de recourir au « taux neutre » lors du versement de son premier salaire. En pratique, cela concerne les salariés dit « nouveaux », qui n'étaient pas présents sur les deux derniers mois (et pour lesquels l'employeur n'a donc pas de taux de PAS en cours de validité).

Concrètement, l'employeur pourra solliciter Topaze à tout moment, indépendamment du rythme mensuel de la DSN. Il recevra alors un compte-rendu métier en retour, incluant le taux personnalisé applicable du nouvel embauché, s'il en existe un et que l'intéressé n'a pas opté pour un taux neutre. Notons que les pouvoirs publics réservent ce service « à des demandes en nombre limité (10 000 NIR par demande maximum) ».

Selon nos informations, le GIP-MDS envisage une ouverture en service pilote en septembre 2018, et une mise en production en décembre 2018.)

→ L'UNIS se rapproche de l'administration fiscale pour poser cette question.

Exemple de question : nos clients nous demandent parfois la copie des bulletins de paie. Devons-nous communiquer ces informations ? La mise en place du prélèvement à la source doit-elle modifier nos pratiques ? :

Réponse UNIS : attention à votre devoir de confidentialité. Attention au respect de la réglementation au RGPD.

Pour rappel, seul le conseil syndical en la personne de son président peut avoir accès au bulletin de paie. A l'avenir, avant de délivrer ce document, il conviendra de prendre toute mesure pour supprimer l'information relative au taux d'imposition du salarié.

L'idée est d'établir au fil des mois une liste de questions auxquelles vous avez pu être confrontés.

(1) **Prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu** : [BOI-IR-PAS](#)

1- Le champ d'application du prélèvement à la source (titre 1, [BOI-IR-PAS-10](#))

- **Les revenus dans le champ du prélèvement à la source** (chapitre 1, [BOI-IR-PAS-10-10](#)) ;

- les revenus soumis à la retenue à la source (section 1, [BOI-IR-PAS-10-10-10](#)) ;
- les revenus soumis à l'acompte (section 2, [BOI-IR-PAS-10-10-20](#)).

- **Les revenus hors du champ du prélèvement à la source** (chapitre 2, [BOI-IR-PAS-10-20](#)).

2- Le calcul du prélèvement à la source (titre 2, [BOI-IR-PAS-20](#))

- **L'assiette du prélèvement à la source** (chapitre 1, [BOI-IR-PAS-20-10](#)) ;

- l'assiette de la retenue à la source (section 1, [BOI-IR-PAS-20-10-10](#)) ;
- l'assiette de l'acompte (section 2, [BOI-IR-PAS-20-10-20](#)).
 - les dispositions communes (sous-section 1, [BOI-IR-PAS-20-10-20-10](#)) ;
 - les règles particulières applicables aux revenus imposables dans les catégories BIC, BA ou BNC (sous-section 2, [BOI-IR-PAS-20-10-20-20](#)) ;
 - les règles particulières applicables aux revenus fonciers (sous-section 3, [BOI-IR-PAS-20-10-20-30](#)) ;
 - les règles particulières applicables aux autres revenus (sous-section 4, [BOI-IR-PAS-20-10-20-40](#)).

- **Le taux du prélèvement à la source** (chapitre 2, [BOI-IR-PAS-20-20](#)) ;

- le taux de prélèvement déterminé pour le foyer fiscal (« taux de droit commun ») (section 1, [BOI-IR-PAS-20-20-10](#)) ;
- le taux individualisé (section 2, [BOI-IR-PAS-20-20-20](#)) ;
- le taux proportionnel résultant de la grille de taux par défaut (section 3, [BOI-IR-PAS-20-20-30](#)).

- **L'actualisation du prélèvement à la source** en particulier, du taux applicable en cas de changement de situation ou de modulation (chapitre 3, [BOI-IR-PAS-20-30](#)) :

- aux changements de situation au sein du foyer fiscal (section 1, [BOI-IR-PAS-20-30-10](#)) ;
- à la modulation du prélèvement (section 2, [BOI-IR-PAS-20-30-20](#)) ;
- au versement spontané ou à l'arrêt de versement d'un acompte (section 3, [BOI-IR-PAS-20-30-30](#)).

3- Les modalités d'application du prélèvement à la source (titre 3, [BOI-IR-PAS-30](#))

- **Les modalités d'application de la retenue à la source effectuée lors du paiement** (chapitre 1, [BOI-IR-PAS-30-10](#)) ;

- les personnes tenues d'effectuer la RAS et de la reverser à l'administration fiscale, également appelées débiteurs de la RAS ou "collecteur" (section 1, [BOI-IR-PAS-30-10-10](#)) ;
- les modalités de la phase préparatoire à l'application de la RAS à compter du 1er septembre 2018 (section 1.5, [BOI-IR-PAS-30-10-15](#)) ;
- les modalités de la transmission par l'administration fiscale et de l'application par les débiteurs, du taux de prélèvement (section 2, [BOI-IR-PAS-30-10-20](#)) ;
- les différentes obligations des débiteurs pour l'application de la RAS (section 3, [BOI-IR-PAS-30-10-30](#)) ;
 - les obligations déclaratives du débiteur de la RAS (sous-section 1, [BOI-IR-PAS-30-10-30-10](#)) ;
 - les obligations de paiement et de versement mises à sa charge (sous-section 2, [BOI-IR-PAS-30-10-30-20](#)) ;
 - les autres obligations auxquelles il est soumis au titre des opérations liées au prélèvement à la source (mention sur le bulletin de salaire ou les documents équivalents, respect du secret professionnel et absence de détournement de l'usage du taux) (sous-section 3, [BOI-IR-PAS-30-10-30-30](#) en cours de rédaction).

- **Les modalités d'application de l'acompte** (chapitre 2, [BOI-IR-PAS-30-20](#)).

- aux modalités de versement et de paiement de l'acompte (section 1, [BOI-IR-PAS-30-20-10](#)) ;
- aux règles d'échelonnement infra-annuel pour les titulaires de certains revenus (section 2, [BOI-IR-PAS-30-20-20](#)) ;
- aux règles relatives aux sanctions, au recouvrement et au contrôle de l'acompte (section 3, [BOI-IR-PAS-30-20-30](#) en cours de rédaction).

4- Le prélèvement à la source afférent aux contributions et prélèvements sociaux (titre 4, [BOI-IR-PAS-40](#))

5- Les dispositions transitoires liées à l'entrée en vigueur du prélèvement à la source (titre 5, [BOI-IR-PAS-50](#)).

- **Le crédit d'impôt pour la modernisation du recouvrement** (chapitre 1, [BOI-IR-PAS-50-10](#)) ;

- les modalités de calcul et d'imputation du CIMR (section 1, [BOI-IR-PAS-50-10-10](#)) ;
- les revenus non exceptionnels ouvrant droit au bénéfice du CIMR (section 2, [BOI-IR-PAS-50-10-20](#)) ;
 - les revenus non exceptionnels imposables selon les règles des traitements, salaires, pensions et rentes viagères (sous-section 1, [BOI-IR-PAS-50-10-20-10](#)) ;
 - les revenus non exceptionnels relevant de la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux (BIC), bénéfices non commerciaux (BNC) ou bénéfices agricoles (BA) (sous-section 2, [BOI-IR-PAS-50-10-20-20](#)) ;

- les revenus non exceptionnels des dirigeants de sociétés (sous-section 3, [BOI-IR-PAS-50-10-20-30](#)) ; (en cours de rédaction)
- les revenus non exceptionnels relevant de la catégorie des revenus fonciers (sous-section 4, [BOI-IR-PAS-50-10-20-40](#)).
- les mesures de contrôle spécifiques au CIMR (section 3, [BOI-IR-PAS-50-10-30](#)) (en cours de rédaction) ;
- le CIMR applicable en matière de contributions et prélèvements sociaux (section 4, [BOI-IR-PAS-50-10-40](#)).
- **Les autres mesures transitoires** (chapitre 2, [BOI-IR-PAS-50-20](#)).
- modalités dérogatoires de déduction des charges en matière de revenus fonciers (section 1, [BOI-IR-PAS-50-20-10](#)) ;
- modalités dérogatoires de déduction des charges du revenu global - monuments historiques et assimilés dont le propriétaire se réserve la jouissance (section 2, [BOI-IR-PAS-50-20-20](#)) ;
- modalités dérogatoires de déduction des charges du revenu global - cotisations et primes d'épargne retraite (section 3, [BOI-IR-PAS-50-20-30](#)) ;
- procédure de rescrit spécifique pour les revenus salariaux non exceptionnels (section 4, [BOI-IR-PAS-50-20-40](#)) ;
- extension du délai de reprise pour l'imposition des revenus de l'année 2018 (section 5, [BOI-IR-PAS-50-20-50](#)).

(2) **LE KIT : L'administration a mis à disposition des entreprises plusieurs outils de communication dans un « kit collecteur », qu'elles peuvent utiliser pour leur communication interne envers les salariés**

Kit de communication mis à disposition par l'administration	
Livret de présentation générale du PAS	https://www.economie.gouv.fr/files/files/ESPACE-EVENEMENTIEL/PAS/presentation.pdf
Documents d'information à destination des chefs d'entreprise, RH, des services paie et comptables...	<ul style="list-style-type: none"> • Questions/réponses juridiques : https://www.economie.gouv.fr/files/files/ESPACE-EVENEMENTIEL/PAS/Q_R_juridiques.pdf • Questions/réponses techniques : https://www.economie.gouv.fr/files/files/ESPACE-EVENEMENTIEL/PAS/Q_R_techniques.pdf • Guide « Tout savoir sur le PAS » : https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/pas-livret2.pdf • Guide à destination des chefs d'entreprise : http://www.prelevementalsource-phasetest.fr/pas_phase_test/docs/brochure-Chef-Entreprise.pdf • Guide à destination des services RH : http://www.prelevementalsource-phasetest.fr/pas_phase_test/docs/brochure-rh.pdf • Guide à destination des comptables et paie : http://www.prelevementalsourcephasetest.fr/pas_phase_test/docs/brochure-comptable.pdf • Powerpoint de présentation de la réforme (il peut être utilisé en interne et adapté aux besoins des entreprises) : https://www.economie.gouv.fr/files/files/ESPACE-EVENEMENTIEL/PAS/Presentation_PAS_2018v2.pptx
Outils de communication auprès des salariés	<ul style="list-style-type: none"> • Foire aux questions pour les salariés : https://www.economie.gouv.fr/files/files/ESPACE-EVENEMENTIEL/PAS/Q_R_salaries.pdf • Flyer à destination des salariés (l'administration suggère de le joindre à un bulletin de salaire courant 2018) : https://www.economie.gouv.fr/files/files/ESPACE-EVENEMENTIEL/PAS/encarts-pas-salaries_v2.pdf • Document qui a été en principe joint à la déclaration de revenus 2017 (souscrite au printemps 2018) : https://www.economie.gouv.fr/files/files/ESPACE-EVENEMENTIEL/PAS/Encart_PAS_25_01_18.pdf

B. Tour de table sur la mise en œuvre du RGPD dans la gestion RH

En mai dernier, le service juridique a mis à la disposition de tous les adhérents :

Pour la partie dite « métier » :

Des modèles de fiche d'information à insérer dans ses modèles de contrats (vente et mandats, une clause spécifique...).

Pour la partie RH, l'UNIS a diffusé un dossier complet avec de nombreux liens hypertextes sur les supports pertinents mis en ligne par la CNIL (comme le registre des traitements...)

- Différents modèles : RH0 – Modèle de note interne à destination du salarié déjà en poste ;
- RH3 Modèle de clause à intégrer dans les contrats de travail informant les salariés en matière de RGPD. Les modèles de contrats de travail UNIS ont été mis à jour de cette clause RGPD.
- RH1 Modèle à utiliser dans le cadre d'un recrutement ;
- RH2 Modèle sensibilisant les collaborateurs au RGPD dans le cadre de leurs fonctions.

Pour rappel, le RGPD implique :

- D'auditer et de cartographier ses traitements en les intégrant à un tableau (nature des données, finalité du traitement, durée de conservation et destinataires des traitements).
- De désigner un responsable Data Protection Officer (ancien Correspondant Information et Libertés).
- De s'assurer de la licéité des traitements : seules les données absolument nécessaires à la finalité doivent être collectées, consentement de la personne, exécution du contrat auquel la personne concernée est partie, respect d'une obligation légale, sauvegarde des intérêts vitaux de la personne...
- De s'assurer d'une durée de conservation des données nécessaire.
- De mettre à jour ses mentions contractuelles.
- De renforcer la sécurité des données.
- De prouver à tout moment la conformité de son dispositif.

La commission se réjouit de tous les modèles RGPD proposés. Elle félicite le service juridique.

C. Fusion AGIRC-ARCCO

Les régimes de retraite complémentaire Arrco et Agirc, qui couvrent la quasi-totalité des salariés et anciens salariés du secteur privé, fusionneront le 1er janvier 2019. Cette unification, qui met fin à la distinction entre régime des cadres et régime des non-cadres, est prévue par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, qui vient d'être étendu et élargi.

Les entreprises entrant dans le champ du régime ont l'obligation d'y adhérer.

Employeurs et salariés sont redevables de cotisations de base, appelées à 127 %, et de contributions d'équilibre non génératrices de points, en remplacement des anciennes cotisations et contributions Agirc et Arrco, AGFF et CET, qui disparaissent.

L'employeur est responsable du paiement périodique des cotisations, sous peine de majorations de retard.

La définition de l'assiette de calcul des cotisations en vigueur à compter du 1er janvier 2019 est identique à celle qui s'applique jusqu'au 31 décembre 2018.

En revanche, de nouvelles cotisations de base, complétées par des contributions d'équilibre, remplacent les anciennes cotisations et contributions Agirc et Arrco, AGFF et CET. Elles sont dues pour l'ensemble des salariés, sans distinction entre cadres et non cadres, à des taux différents selon les tranches de rémunération.

Les cotisations dues au titre du régime Agirc-Arrco sont calculées sur les éléments de rémunération tels que définis à l'article L 242-1 du CSS pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (ANI art. 30).

Les cotisations sont calculées sur 2 tranches de rémunération :

- la tranche 1 des rémunérations (dite T1) est constituée de la fraction de la rémunération dont le montant n'excède pas le plafond de sécurité sociale ;
- la tranche 2 des rémunérations (dite T2) est constituée de la fraction de la rémunération comprise entre 1 et 8 fois ce même plafond (ANI art. 32, 1).

Taux des cotisations

Les cotisations de base dues par l'employeur et le salarié sont assises :

- sur **la tranche 1** (T1), sur la base d'un taux égal à **6,20 %** ;
- sur **la tranche 2** (T2), sur la base d'un taux égal à **17 %** (ANI art. 35).

Un pourcentage d'appel, fixé à 127 %, est appliqué aux taux ainsi définis (contre un taux d'appel actuel de 125%).

Les taux appelés sont arrondis au centième (ANI art. 36).

D'après nos calculs, compte tenu de la répartition des cotisations entre employeur et salarié, les taux d'appel applicables seront donc les suivants :

	Taux global	Part patronale	Part salariale
Tranche 1 (jusqu'à 1 Pass)	7,87 (6,20 × 127 %)	4,72 (7,87 × 60 %)	3,15 (7,87 × 40 %)
Tranche 2 (de 1 à 8 Pass)	21,59 (17 × 127 %)	12,95 (21,59 × 60 %)	8,64 (21,59 × 40 %)

Par dérogation, les entreprises ou les secteurs professionnels appliquant, au 31 décembre 2018, des assiettes ou taux de cotisations supérieurs à ceux définis ci-dessus, en application d'une obligation (adhésion, accord collectif, convention collective, reprise d'entreprise...) née antérieurement au 2 janvier 1993, continuent à les appliquer.

Ils peuvent néanmoins revenir aux assiettes et taux de droit commun, en optant pour l'une des solutions techniques définies par l'accord (ANI art. 32, 33, 35 et 41 à 43).

Contributions d'équilibre

Dans une perspective de financement des opérations du régime, sont instituées une contribution d'équilibre général et une contribution d'équilibre technique, non génératrices de points pour les assurés (ANI art. 34 et 37).

Contribution d'équilibre général

Une contribution d'équilibre général est due aux taux de :

- 2,15 % sur la tranche 1 ;
- 2,70 % sur la tranche 2 (ANI art. 37).

D'après nos calculs, compte tenu de la répartition des cotisations entre employeur et salarié, les taux applicables seront donc les suivants :

	Taux global	Part patronale	Part salariale
Tranche 1 (jusqu'à 1 Pass)	2,15	1,29 (2,15 × 60 %)	0,86 (2,15 × 40 %)
Tranche 2 (de 1 à 8 Pass)	2,70	1,62 (2,70 × 60 %)	1,08 (2,70 × 40 %)

Contribution d'équilibre technique

Pour les participants dont la rémunération excède le plafond de sécurité sociale, une contribution d'équilibre technique de 0,35 % est applicable sur les tranches 1 et 2 (ANI art. 37).

D'après nos calculs, compte tenu de la répartition des cotisations entre employeur et salarié, les taux applicables seront donc les suivants :

	Taux global	Part patronale	Part salariale
Tranche 1 et 2 (jusqu'à 8 Pass)	0,35	0,21 (0,35 × 60 %)	0,14 (0,35 × 40 %)

Répartition des cotisations

Les cotisations sont prises en charge :

- par l'employeur à hauteur de 60 % ;
- par le salarié à hauteur de 40 %.

Les employeurs peuvent appliquer une répartition plus favorable pour les salariés (ANI art. 38).

Pour le calcul des cotisations, l'entreprise doit établir chaque mois, à destination de son institution d'adhésion, une déclaration sociale nominative (DSN) comportant les rémunérations permettant de définir l'assiette des cotisations.

A défaut, les cotisations sont estimées sur la base de la dernière assiette déclarée ayant fait l'objet d'un calcul de cotisations. L'assiette des cotisations est régularisée après production de la déclaration des rémunérations (ANI art. 44).

Les cotisations dues par les entreprises de plus de 9 salariés font l'objet de versements mensuels. Les cotisations dues par les entreprises de moins de 10 salariés font l'objet de versements trimestriels. Ces entreprises ont toutefois la possibilité d'opter pour le paiement mensuel à effet du 1er janvier de l'exercice suivant.

Humanis a fait une présentation générale du dispositif. Cette présentation n'était pas orientée sur le cas particulier de la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles alors que cette branche bénéficie de taux qui lui sont propres.

Humanis a indiqué qu'une communication sera effectuée auprès de chaque employeur indiquant les taux applicables au 1er janvier prochain.

Le support de communication HUMANIS a été diffusé aux membres de la Commission.
Une circulaire explicitant le dispositif général sera diffusée auprès des adhérents.

IV. QUESTIONS DIVERSES

Compte tenu de la difficulté persistante de recruter des comptables copropriété, une heureuse initiative a permis la création d'un BTS Compta copropriété. Cette formation sur 2 ans peut être suivie sous contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Cette formation est dispensée a été créé et est dispensée par le CFA CAMPUS MONTsouris (Paris 14^{ème}).

La première promotion débute en septembre 2018.

Ruth MEADE ROUX, membre de la présente Commission a participé à la promotion de ce projet. La Commission l'en remercie et la félicite.