

**REFORME DES EFFECTIFS PAR LA LFSS POUR 2024
ANALYSE D'IMPACT**

Les salariés mis à disposition d'un GE ne seront plus pris en compte dans l'effectif exprimé selon le code de la sécurité sociale du GE **mais ils seront pris en compte dans la ou les structure(s) utilisatrice(s)**. La mise en œuvre de ces changements interroge à plusieurs niveaux.

- Au niveau du calcul des éléments
- Au niveau du circuit de déclaration,
- Au niveau des conséquences des déclarations.

		Le GE est déclarant		L'adhérent est déclarant	
		Avantages	Inconvénients	Avantages	Inconvénients
Aspects techniques et pratiques	Calcul des effectifs	Règles de calcul à définir : <ul style="list-style-type: none"> - Décompte au prorata du temps de travail réellement effectué ? - Quid des salariés mixtes (à la fois « permanents » du GE et mis à disposition) - Quid des périodes de suspension du contrat de travail (chez qui le salarié mis à disposition va être prise en compte lors des arrêts de travail (maladie, ATMP, congés...)) - Quelles règles d'arrondi ? - Transitions avec les règles issues de PACTE (période de gel en cours par exemple, effet immédiat de la nouvelle réforme (sur l'année en cours ou l'année d'après ?), départ d'un nouveau délai de 5 ans... ?) 			
	Charge de la déclaration	Fiabilité des éléments déclarés (le GE dispose des répartitions des heures sur le mois pour les salariés en temps partagé)	Une charge supplémentaire pour le GE Une responsabilité importante (effets « négatifs » pour l'adhérent notamment)	Responsabilise la structure utilisatrice qui externalise la fonction employeur	Risque d'erreurs (manque de fiabilité des éléments déclarés), Risque d'oublis ou de manquements (éviter de franchir certains seuils) Difficultés matérielles (certains adhérents n'ont pas de salariés en propre)

	<p align="center">Matérialisation en DSN</p>	<p>Identification des adhérents dans le logiciel de paye ? Par quel(s) moyen(s) ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Numéro SIRET : comment internaliser des entreprises extérieures dans le logiciel ? Quid des évolutions (départ d'un adhérent, arrivée d'un adhérent dans le GE, changement dans la vie juridique de l'adhérent : comment le GE peut-il être constamment à jour de ces informations ? - Informations à entrer manuellement par le GE ? - Un autre système de liaison serait-il possible sans intervention manuelle (type fichiers CRM pour le prélèvement à la source ou type TOPAze) - Quid des adhérents sans SIRET : collectivités territoriales et établissements publics de l'Etat ? Particuliers employeurs ? - Un code spécifique attribué à tous les adhérents de GE ? 	<p>Comment déclarer en DSN si l'adhérent n'a pas de salarié et ne fait donc pas de DSN chaque mois ?</p>
<p align="center">Conséquences de la réforme</p>	<p align="center">Conséquences économiques et politiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Crainte de certains GE : perte d'adhérents du fait de cette réforme - Concurrence des GE avec les ETT (qui ne sont pas concernées par de telles règles puisque les intérimaires comptent dans l'effectif sécurité sociale de l'ETT et non dans celui de l'entreprise utilisatrice) 	<ul style="list-style-type: none"> - Franchissement de seuil et conséquences financières avec des effets négatifs potentiellement importants notamment pour les changements immédiats (sans application du dispositif de gel de 5 ans* (à la marge, certes)) Les structures utilisatrices qui ont des salariés sont susceptibles d'être impactées par la prise en compte de nouveaux salariés dans leurs effectifs : forfait social, perte du PDC.... Pour les structures sans salarié, elles ne subiraient aucun préjudice, ce qui peut créer une forme d'inégalité de traitement entre utilisateurs. - Quelle(s) solution(s) ?

	Contrôle et sanction de l'URSSAF / MSA	<ul style="list-style-type: none"> - Quid des sanctions si le GE n'a pas les informations à jour de l'adhérent (SIRET, adresse...) ? - Quelles sanctions en cas de déclaration erronée ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Quelles sanctions en cas de déclaration erronée / oubliée / non effectuée ? - En cas de redressement, la responsabilité du GE peut-elle être engagée ?
--	---	--	---

***Dispositifs sans atténuation des effets de seuil**

<i>L'aide unique à l'apprentissage réservée aux entreprises de moins de 250 salariés</i>
<i>La prise en charge par les opérateurs de compétences du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés</i>
<i>La possibilité pour les entreprises de moins de 50 salariés de bénéficier d'avances sur le remboursement de la rémunération du salarié en congé de transition professionnelle</i>
<i>La possibilité pour les entreprises de moins de 50 salariés de bénéficier d'un dispositif d'intéressement conclu par la branche</i>
<i>Franchissement du seuil de 1 salarié, dans le cadre du mécanisme qui permet à un chef d'entreprise sans contrat de travail de bénéficier de la participation, de l'intéressement et du plan d'épargne d'entreprise lorsque l'effectif va de 1 à moins de 250 salariés</i>
<i>Effectif de 50 salariés apprécié pour l'exonération fiscale de la PPV</i>
<i>Appréciation du seuil de 11 salariés et plus (entreprises réalisant des bénéfices réguliers et non tenues de mettre en place la participation) Loi sur le PARTAGE DE LA VALEUR</i>

Propositions - réflexions

Une déclaration partagée ?

- o Le GE dispose des éléments (modalités de calcul à préciser) : il déclare les salariés MAD et la structure utilisatrice reçoit une notification
- o Le GE communique les informations à déclarer, à charge pour la structure utilisatrice de les intégrer à ses éléments en propre.

Création d'une plateforme déclarative pour les structures utilisatrices dépourvues de salariés (via net-entreprises par exemple ou l'URSSAF) sur la base des éléments indiqués par le GE (attestation / formulaire).

La mise en œuvre **d'une phase test** avant déploiement complet.