



La DFS, piège à con des salarié(e)s du TRM.

La déduction forfaitaire spécifique ou DFS consiste en une réduction de la base de calcul des cotisations sociales, pour les salariés qui supportent régulièrement des frais professionnels.

Cette aubaine pour nos patrons (nous aurons une pensée émue pour celles et ceux qui se sont déjà goinfré(e)s du CICE), est un avantage de plus qui vient entre autres, s'ajouter aux gains financiers tirés de la loi Fillon.

Même si ce mécanisme est voué à disparaître au terme des douze prochaines années, il nous a été rapporté qu'un grand nombre d'entreprise tente dernièrement de l'imposer à leurs salarié(e)s.

Nos patrons ont l'art de détourner la réalité de ce processus de déduction. S'il est vrai que la DFS apporte un gain supplémentaire (mais tout à fait relatif) quant au salaire net, elle a une perversité dans sa conception puisque ce gain n'est dû qu'à un abattement sur le salaire brut imposable.

Et c'est là, que la DFS, devient un piège à con !

Notre salaire brut imposable est la base de calcul de nos prélèvements sociaux, tout comme pour le calcul de nos indemnités journalières de la Sécurité Sociale, période de chômage, CFA, retraite etc. **ce qui implique que cette base diminuée entraîne automatiquement une baisse de ces indemnités.**

Sans aucun scrupule, nos patrons nous vendent du rêve au détriment d'une augmentation (hors revalorisation du SMIC) de nos salaires qui à elle seule, permettrait de voir notre profession reconnue à son juste niveau.

Conditions de travail, sociales et salariales n'ont de cesse de se détériorer et non contents de ces constatations dramatiques que nos patrons semblent "ignorer", ceux-ci tentent, par tous les moyens légaux mis à leur disposition, "d'imposer" aux salarié(e)s, un dispositif qui est tout, sauf un avantage pour ces derniers.

Pour mettre en place la DFS, l'employeur doit se référer à une convention, un accord collectif ou l'accord du comité social et économique (CSE).

À défaut, il faut obtenir l'accord individuel de chaque salarié. Soit, en l'indiquant dans le contrat de travail (ou un avenant), soit, en informant individuellement chaque salarié.

L'employeur doit donc pouvoir prouver, en cas de contrôle, que les salarié(e)s ont été informé(e)s des conséquences de l'application de la DFS sur la validation de leurs droits en matière de Sécurité Sociale. De fait, **il appartient à chaque salarié(e) d'accepter ou non cette option.** L'employeur doit alors s'assurer, par tout moyen, du consentement de ses salarié(e)s à l'application de la DFS.

Décidément en France, on a de l'argent, on a des idées mais ce sont toujours les mêmes qui peuvent, au détriment des autres, en profiter ...

Sailly sur la Lys le 18 juin 2023

