



News experts

CE QUI CHANGE AU 1^{ER} JANVIER 2019

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales a mis en place le cadre juridique qui permet aux employeurs de verser, entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019, une prime exceptionnelle dite de pouvoir d'achat. Cette prime est exonérée d'impôt sur le revenu ainsi que des cotisations et contributions sociales, dans la limite de 1 000 euros.

Transformation du CICE/CITS en un allégement pérenne de cotisations sociales

Depuis le 1er janvier 2019, les employeurs ne bénéficient plus du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et du crédit d'impôt de taxe sur les salaires (CITS), conformément à ce qui était prévu dans les lois de finances et de financement de la Sécurité sociale pour 2018.

Renforcement – en deux temps – de la réduction générale des cotisations patronales de Sécurité sociale

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 a prévu d'étendre la réduction générale de cotisations patronales

- aux contributions patronales d'assurance chômage (hors AGS)
- et aux contributions patronales des régimes de retraite complémentaire légalement obligatoire (type AGIRC-ARRCO).

Selon la LFSS 2019, cette extension, initialement prévue pour entrer en vigueur au 1er janvier, se fera en deux temps :

- 1er janvier 2019 : AGIRC-ARRCO
- 1er octobre 2019 : assurance chômage

Suppression d'exonérations spécifiques de cotisations patronales

Du fait du renforcement de la réduction générale, plusieurs exonérations spécifiques de cotisations sont supprimées ou réaménagées : assiette forfaitaire des apprentis, régime d'exonération des aides à domicile, exonérations spécifiques à certains contrats de professionnalisation...

Dans la plupart des cas, la réduction générale de cotisations patronales s'applique en intégrant les contributions d'assurance chômage dès le 1er janvier 2019.

Par exception à ce principe de substitution, le secteur des services à la personne est modifié.

Refonte de l'exonération applicable aux rémunérations versées aux salariés en contrat d'apprentissage

Dans le secteur privé, les exonérations de charges patronales différentes aux contrats d'apprentissage sont supprimées. En contrepartie, les employeurs bénéficient pour les contrats concernés de la réduction générale de cotisations patronales renforcée dans son périmètre complet.

Anticipation au 1er janvier 2019 de l'exonération de cotisations sur les heures supplémentaires et complémentaires

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 instaure une exonération de cotisations salariales pour les périodes courant à compter du 1er septembre 2019.

La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales prévoit d'anticiper cette exonération au 1er janvier 2019. Elle l'étend à l'impôt sur le revenu dans la limite de 5000 euros par salarié et par an.

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales a mis en place le cadre juridique qui permet aux employeurs de verser, entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019, une prime exceptionnelle dite de pouvoir d'achat. Cette prime est exonérée d'impôt sur le revenu ainsi que des cotisations et contributions sociales, dans la limite de 1 000 euros.

L'exonération ne peut bénéficier qu'aux salariés dont la rémunération 2018 est inférieure à 3 fois le Smic annuel et liés par un contrat de travail à l'entreprise au 31 décembre 2018 (ou à la date de versement de la prime, si elle est antérieure).

Le traitement de la prime en DSN : La fraction exonérée de la prime est à déclarer sous le CTP 510. Ce CTP est à 0 %, donc sans incidence sur les cotisations.

En cas de versement d'une prime d'un montant supérieur à 1 000 euros par salarié, la partie de la prime supérieure à 1000 euros est soumise à cotisations et doit être déclarée dans les conditions habituelles.

Ce CTP est mis à disposition dans la table de référence des CTP courant janvier 2019 et sera clôturé à effet du 31 mars 2019.

La première échéance à partir de laquelle ce CTP pourra être utilisé est celle du 5 ou du 15 février 2019.

Par défaut, la date de versement de cette prime est considérée incluse dans le mois principal déclaré de la DSN. Si le versement de la prime n'est pas intervenu au cours du mois principal déclaré, la rubrique « Date de versement d'origine - S21.G00.52.007 » doit être valorisée avec la date du versement réel de la prime.

Exemple : Si la prime a été versée en décembre 2018 et n'a été déclarée qu'en DSN de mois principal déclaré janvier 2019, la valorisation de la rubrique « Date de versement d'origine - S21.G00.52.007 » permettra de rattacher la prime au mois de décembre 2018. À défaut de valorisation, la prime sera réputée versée en janvier 2019.

La déclaration est à faire en qualifiant d'assiette «autre» (code 920). Un seul bloc 23 est donc à déclarer par DSN (hors régularisation).

[Circulaire n° DSS/5B/5D/2019/2 du 4 janvier 2019 relative à l'exonération des primes exceptionnelles](#)



Transformation du CICE/CITS en un allégement pérenne de cotisations sociales

Depuis le 1er janvier 2019, les employeurs ne bénéficient plus du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et du crédit d'impôt de taxe sur les salaires (CITS), conformément à ce qui était prévu dans les lois de finances et de financement de la Sécurité sociale pour 2018.

Les CICE et CITS sont transformés en une réduction de 6 points du taux de cotisation patronale maladie pour les salaires inférieurs ou égaux à 2,5 Smic

En 2019, les entreprises voient cette mesure d'allégement se cumuler avec le bénéfice du CICE/CITS afférent aux rémunérations versées au titre de l'année 2018.

Pour les périodes courant à partir du 1er janvier 2019, le taux de la cotisation patronale de 13% est réduit de 6 points pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 2,5 Smic sur l'année.

Lorsque la rémunération sera supérieure à 2,5 Smic, la cotisation patronale sera calculée au taux normal, sans réduction, sur l'ensemble de la rémunération.

Les modalités de déclaration sont comparables à celles applicables pour la déclaration de la réduction du taux de cotisations allocations familiales.

- l'ensemble des codes types de personnel (dont le CTP 100) comprenant le taux maladie est mis à jour au 1er janvier 2019 en tenant compte du taux réduit.
- Le taux réduit (7%) est intégré dans la détermination du paramètre T de la réduction générale

Le complément de cotisation maladie à déclarer pour les rémunérations supérieures à 2,5 SMIC et pour les employeurs non éligibles à la réduction devra être déclaré sur les CTP suivants :

- CTP 635 à 6,00 % pour le cas général (l'équivalent du CTP 430 pour le complément de 1,80 % applicable à la cotisation AF)
- CTP 636 à 4,20 % pour le complément de cotisation maladie à taux réduit des artistes.

Le CTP 637 est mis à disposition pour permettre la déduction de cotisations versées en trop, en cas de franchissement du seuil de rémunération.

Points de vigilance : l'éligibilité particulière au dispositif

Les mesures de réduction de taux de la cotisation patronale maladie et de la cotisation d'allocations familiales sont étendues (par la LFSS 2019) aux salariés relevant des régimes spéciaux, autres que les mines, clercs et employés de notaire, marins, occupés par des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat, des EPIC des collectivités territoriales, des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire.

La réduction de taux de la cotisation patronale maladie est également étendue aux rémunérations versées aux salariés de la branche des IEG soumis au statut national du personnel des IEG dont l'employeur ne serait pas une de ces entreprises.

► Leur champ d'application est donc dorénavant différent de celui de la réduction générale



Renforcement – en deux temps - de la réduction générale des cotisations patronales de Sécurité sociale

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 a prévu d'étendre la réduction générale de cotisations patronales

- aux contributions patronales d'assurance chômage (hors AGS)
- et aux contributions patronales des régimes de retraite complémentaire légalement obligatoire (type AGIRC-ARRCO).

Selon la LFSS 2019, cette extension, initialement prévue pour entrer en vigueur au 1er janvier, se fera en deux temps :

- 1er janvier 2019 : AGIRC-ARRCO
- 1er octobre 2019 : assurance chômage

Particularité de l'année 2019. Selon l'article 4 du décret n°2018-1356 du 28 décembre 2018, la situation devrait être gérée via deux coefficients :

- Un coefficient «de base» déterminé selon une formule de calcul correspondant au périmètre actuel de la réduction générale, élargi aux contributions patronales de retraite complémentaire. Dans le cas général, le paramètre T sera de 0,2809 ou 0,2849 selon que l'employeur est soumis au FNAL de 0,10 % ou 0,50 %.

Nature des cotisations et contributions	Fnal 0,10 %	Fnal 0,50 %
Maladie (taux de 13 % diminué de 6 points)	7,00 %	7,00 %
Vieillesse plafonnée	8,55 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	1,90 %	1,90 %
Cotisation allocations familiales	3,45 %	3,45 %
Fraction cotisation AT/MP (0,84 % en 2018)	0,78 %	0,78 %
FNAL	0,10 %	0,50 %
CSA	0,30 %	0,30 %
AGIRC-ARRCO part patronale dans le cas général (4,72 % de contributions de retraite et 1,29 % au titre de la contribution d'équilibre général) -> le taux peut être inférieur pour certaines entreprises	6,01 %	6,01 %
Total de la réduction étendue à l'AGIRC-ARRCO	28,09 %	28,49 %
Paramètre T	0,2809	0,2849

- Un coefficient complémentaire correspondant à la contribution d'assurance chômage au taux de 4,05% (soit un coefficient de 0,0405). Il s'ajoutera au coefficient mentionné juste au-dessus

Les modalités déclaratives sont légèrement différentes

- Maintien des CTP actuels pour le cas général applicable jusqu'au 31 septembre 2019 soit déclaration de la déduction sur le CTP 671 et régularisation avec le CTP 801
- Création de deux CTP pour la réduction générale étendue aux contributions d'assurance chômage : déclaration de la déduction sur le CTP 668, régularisation avec le CTP 669

A compter de la période d'emploi d'octobre 2019, ce nouveau CTP de déduction sera à utiliser en remplacement du CTP 671.

Ce CTP est aussi applicable dès le 1er janvier 2019 en cas de déclaration de la réduction générale étendue au chômage pour les contrats en alternance (voir point suivant)

Les réductions, déterminées en tenant compte de ces coefficients, sont calculées en fonction des rémunérations relatives aux périodes respectives :

- La rémunération annuelle pour la réduction portant sur les cotisations patronales d'assurances sociales, d'allocations familiales, d'accidents du travail, la CSA, le FNAL et les cotisations patronales de retraite complémentaire,
- La rémunération du quatrième trimestre pour la réduction portant sur la contribution patronale d'assurance chômage.

Autre particularité, pour la DSN, le montant de la déclaration devra être ventilé entre les différents attributaires.

L'employeur devra procéder à la ventilation de la réduction pour imputer à chaque organisme de recouvrement la fraction de réduction de cotisations qui lui correspond.

Pour ce qui concerne l'Urssaf, il s'agira de la partie de réduction correspondant aux cotisations patronales d'assurance maladie et d'assurance vieillesse, au FNAL, à la contribution solidarité autonomie, à la fraction de taux AT couverte par la réduction (0,78 point) et, une fois celles-ci comprises dans le périmètre, aux contributions d'assurance chômage.

Cette «fraction Urssaf» de la réduction sera déterminée par application d'un coefficient égal au rapport «taux des contributions versées aux Urssaf/taux maximal du coefficient».

Exemple : hors cas de taux réduits de cotisations, pour un salarié avec un FNAL de 0,50 %, le coefficient de répartition Urssaf sera égal, au 1er janvier 2019 à $22,48 / 28,49 = 0,789049$ pour une réduction hors assurance chômage (soit 78,9049 % de la réduction totale à imputer sur les charges Urssaf)

Le solde de la réduction sera imputé sur les contributions déclarées aux organismes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

Pour le cas des expatriés et des intermittents du spectacle dont les contributions chômage sont versées au Pôle Emploi (et non à l'Urssaf), le montant de la réduction devra être ventilée en 3 éléments (fraction imputable sur les cotisations Urssaf, fraction imputable sur les cotisations de retraite complémentaire et fraction à déduire des contributions chômage versées au Pôle Emploi)

Suppression d'exonérations spécifiques de cotisations patronales

Du fait du renforcement de la réduction générale, plusieurs exonérations spécifiques de cotisations sont supprimées ou réaménagées : assiette forfaitaire des apprentis, régime d'exonération des aides à domicile, exonérations spécifiques à certains contrats de professionnalisation...

Dans la plupart des cas, la réduction générale de cotisations patronales s'applique en intégrant les contributions d'assurance chômage dès le 1er janvier 2019.

Par exception à ce principe de substitution, le secteur des services à la personne est modifié.

Sont supprimées au 1er janvier 2019 (y compris pour les contrats en cours) :

- les exonérations de cotisations applicables dans la limite du SMIC sur certains contrats de professionnalisation (par exemple ceux conclus avec des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus) : CTP 963 – 008 et 456
- l'exonération «associations intermédiaires» : CTP 366 et 370
- l'exonération attachée aux contrats d'accompagnement dans l'emploi (par exception, les collectivités territoriales et les personnes morales de droit public pourront continuer à en bénéficier) : CTP 420
- l'exonération spécifique aux ateliers et chantiers d'insertion (ACI) (par exception, les employeurs publics mettant en place des ACI y auront encore droit) : CTP 323 et 938
- l'exonération liée aux contrats d'apprentissage (les employeurs publics pourront continuer à en bénéficier) : CTP 161 – 455 -701 -703 – 705 – 707 -803 – 805 – 815 et 817

Les CTP concernés seront clôturés au terme d'une période transitoire de plusieurs mois.

De nouveaux CTP sont créés pour permettre la déclaration des cotisations liées au contrat d'apprentissage (voir plus loin).

À la place de ces exonérations, les employeurs concernés peuvent appliquer au titre des rémunérations versées aux titulaires de ces contrats, dès le 1er janvier 2019, la réduction générale de cotisations patronales en périmètre complet, c'est-à-dire incluant non seulement l'AGIRC-ARRCO, mais aussi l'assurance chômage.

À noter : pour les contrats de professionnalisation qui n'ouvriraient pas droit à exonération, la réduction au titre des contributions d'assurance chômage ne sera applicable que pour les périodes d'emploi réalisées à compter du 1er octobre 2019.

Les contrats d'accompagnement dans l'emploi conclus par des employeurs du secteur privé suivent le calendrier de droit commun (réduction générale étendue aux contributions AGIRC-ARRCO au 1er janvier 2019, puis aux contributions d'assurance chômage au 1er octobre 2019).

À compter du 1er janvier 2019, le périmètre de l'exonération dont bénéficient les entreprises de services à la personne sur la rémunération des aides à domicile qu'ils emploient est étendu aux mêmes cotisations que celles entrant dans le champ de la réduction générale de cotisations. L'exonération est totale jusqu'à un niveau de salaire égal à 1,2 SMIC, pour être ensuite dégressive jusqu'à s'annuler au niveau de 1,6 SMIC. Les modalités de calcul de la dégressivité sont fixées à l'article 2 du décret n° 2018-1357 du 28 décembre 2018. Le CTP 477 est créé (ainsi que le CTP de régularisation 485).

Ce dispositif réformé concerne les organismes prestataires déclarés et exerçant une activité de services à la personne au titre des rémunérations versées aux aides à domicile qui interviennent chez des publics fragiles. Les CCAS ne sont pas concernés et bénéficient de l'exonération «ancienne mouture».



Refonte de l'exonération applicable aux rémunérations versées aux salariés en contrat d'apprentissage

Dans le secteur privé, les exonérations de charges patronales afférentes aux contrats d'apprentissage sont supprimées. En contrepartie, les employeurs bénéficient pour les contrats concernés de la réduction générale de cotisations patronales renforcée dans son périmètre complet.

Dans le secteur public, l'employeur de l'apprenti est désormais exonéré de la totalité des cotisations sociales patronales d'origine légale ou conventionnelle qui sont à sa charge, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et maladies professionnelles.

L'apprenti demeure exonéré, qu'il exerce auprès d'un employeur privé ou d'un employeur public, de la totalité des cotisations sociales salariales d'origine légale et conventionnelle. Toutefois, cette exonération s'applique désormais à la seule part de sa rémunération inférieure ou égale à un plafond fixé par décret à 79 % du SMIC (article 3 du décret 2018-1357 du 28 décembre 2018).

Il reste exonéré de la CSG et de la CRDS sur la totalité de sa rémunération.

A noter également que le décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018 a modifié le barème de rémunération minimale des apprentis qui s'applique aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2019.

Actuellement, le dispositif comporte un abattement d'assiette et une exonération de cotisations patronales et salariales et de CSG-CRDS. Ces exonérations sont applicables pendant toute la durée du contrat d'apprentissage via les CTP : 161 – 455 – 701 – 703 – 705 et 707

Pour les cotisations et contributions dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2019, les exonérations de cotisations patronales attachées au contrat d'apprentissage sont supprimées. À la place, les employeurs pourront appliquer la réduction générale de cotisations en périmètre complet.

Les cotisations dues sur la rémunération des apprentis sont calculées sur la rémunération réelle des intéressés (et non plus sur la rémunération minimale abattue de 11 % du SMIC).

La rémunération des apprentis n'est exonérée de la totalité des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle que dans la limite d'un plafond.

En conséquence :

- les cotisations et contributions patronales restant dues sont calculées sur la rémunération réelle des apprentis
- des cotisations salariales sont dues sur la fraction de la rémunération réelle de l'apprenti excédant un plafond fixé par décret à 79 % du SMIC.

Modalités de déclaration

Pour le secteur privé. A compter de la période d'emploi de janvier 2019 (exigibilités de février 2019), seuls les CTP 726 (et 727 pour l'Alsace-Moselle) relatifs à la nouvelle réglementation qui s'applique aux apprentis, sont à utiliser. Ils permettent de déclarer l'assiette inférieure au seuil d'exonération.

Ces CTP comprendront les taux de cotisations patronales à déclarer par le cotisant, sur lesquelles sera imputée la réduction étendue, permettant ainsi le calcul de l'exonération des parts salariales facturée à l'Etat.

NB : L'utilisation des CTP 726 ou 727 doit obligatoirement donner lieu à celle du CTP 423 (Chômage).

La déclaration de la réduction générale étendue sera réalisée avec le CTP 668 (669 pour la régularisation)

La fraction de la rémunération excédant 79% du Smic doit être déclarée sur les CTP 100, 772 pour l'assurance chômage et 381 pour la contribution au régime local d'Alsace-Moselle.

Pour le secteur public : déclaration de l'assiette inférieure à 79% SMIC sur le CTP 803 (805 pour l'Alsace-Moselle). Le cas échéant, la fraction de la rémunération excédant le seuil d'exonération doit être déclarée sur le CTP 518 (520 pour l'Alsace-Moselle), qui comprendra la cotisation accident du travail, ainsi que les cotisations salariales



Anticipation au 1er janvier 2019 de l'exonération de cotisations sur les heures supplémentaires et complémentaires

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 instaure une exonération de cotisations salariales pour les périodes courant à compter du 1er septembre 2019.

La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales prévoit d'anticiper cette exonération au 1er janvier 2019. Elle l'étend à l'impôt sur le revenu dans la limite de 5000 euros par salarié et par an.

Montant de la réduction = rémunération éligible x taux

La réduction de cotisation est applicable à la rémunération de l'heure supplémentaire ou complémentaire, ainsi qu'à la majoration de salaire qui y est attachée, dans une certaine limite.

Rémunérations et Majorations salariales des heures supplémentaires (HS) et des heures complémentaires (HC) éligibles à la réduction ▼

La réduction s'applique aux rémunérations de base des HS et des HC et à leurs majorations salariales :

Dans la limite des taux prévus par la convention ou l'accord collectif applicable :

- qui ne peut être inférieur à 10 % pour les HS
- qui ne peut être inférieur à 10 % pour les HC
- qui ne peut être inférieur à 25 % pour les HC accomplies au-delà de la durée déterminée par avenant au contrat de travail.

ou à défaut d'une telle convention ou d'un tel accord, dans la limite :

- pour les HS, des taux de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires ou de 50 % au titre des heures suivantes ;
- pour les HC, des taux de 10 % des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail ou de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail.
- d'un taux de 25%, pour les HC accomplies au-delà de la durée déterminée par avenant au contrat de travail.

Taux de la réduction : 11,31 % maximum

Le taux de la réduction est égal à la somme des taux de chacune des cotisations d'assurance vieillesse d'origine légale et conventionnelle rendue obligatoire par la loi effectivement à la charge du salarié, dans la limite d'un taux maximum 11,31 % ▼

Les cotisations d'origine légale sont les cotisations vieillesse de base (0,40 % + 6,90 %) pour un salarié rémunéré en deçà du plafond.

La notion de «cotisations vieillesse d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi» vise en particulier le régime AGIRC-ARRCO (dans le cas général 3,15 % de retraite + 0,86 % de contribution d'équilibre général)

Pour les employeurs relevant du régime général, **«l'exonération de cotisations salariales» applicable au titre des heures supplémentaires et complémentaires sera gérée comme une réduction** et devra être déclarée sur le CTP de déduction 003 (dès le 5 ou 15 février 2019 au titre du mois de janvier).

L'employeur déclare la totalité de la déduction à l'Urssaf via le CTP 003.

Au niveau agrégé, la déclaration est à faire en qualifiant d'assiette «plafonnée» (code 921). Un seul bloc «Cotisation agrégée - S21. G00.23» est à déclarer par DSN (hors régularisation).

Pour les employeurs adhérents au Tese ou à CEA et pour les particuliers employeurs (Pajemploi et CESU)

- Pour l'application de l'exonération de cotisations salariales applicable au titre des heures supplémentaires et complémentaires, les employeurs n'auront aucune autre démarche à effectuer que de déclarer mensuellement les heures éligibles.

Déduction forfaitaire des cotisations patronales – Pas de changement

La rémunération versée au titre des heures supplémentaires ouvre droit à une déduction forfaitaire patronale pour les employeurs de moins de 20 salariés. La LFSS pour 2019 maintient ce dispositif de déduction des cotisations patronales dues au titre de l'accomplissement d'heures supplémentaires.



Actualités sociales

Contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S)

Le recouvrement de la C3S précédemment géré par la caisse nationale déléguée pour la Sécurité sociale des travailleurs indépendants est transféré au réseau des Urssaf au 1er janvier 2019. C'est l'Urssaf de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur qui assurera la gestion de cette contribution.

Forfait social

À compter du 1er janvier 2019, le forfait social est supprimé sur :

- la participation et les abondements des employeurs aux plans d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO, PERCO-I) dans les entreprises de moins de 50 salariés
- l'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Concernant le PEE, le forfait social passe de 20 à 10 % sur l'abondement des employeurs qui majorent la contribution de leurs salariés à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée⁰

Le régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle collective a été entièrement aligné sur celui des plans de sauvegarde de l'emploi. Cela signifie que le forfait social n'est pas applicable à cette indemnité. L'indemnité de congé de mobilité est également exonérée expressément de forfait social.

Activité partielle

En cas d'heures chômées du fait d'une activité partielle, les salariés auront droit à une indemnité horaire unique, versée par l'employeur, qui peut se faire rembourser, sous forme d'allocation d'activité partielle, en adressant sa demande d'indemnisation à l'Agence de services et de paiement. La loi de finances pour 2019 ramène le délai durant lequel l'employeur peut faire cette demande à un an après le terme de la période couverte par l'autorisation.

Protection sociale complémentaire

La couverture minimale de soins que les contrats d'assurance groupe frais de santé doivent prévoir pour ouvrir droit à exonération est étendue à de nouvelles dépenses en matière d'optique médicale, de prothèse dentaire et d'aides auditives. La loi accorde aux entreprises un délai courant jusqu'au 1er janvier 2020 pour mettre leur régime en conformité (contrats responsables).

Nouvelles règles de publication et d'opposabilité des circulaires et instructions

Le décret 2018-1047 du 28 novembre 2018 a précisé les nouvelles règles de publication et d'opposabilité des circulaires et instructions prévues par la loi du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance (Essoc).

Rescrit Direccte

En application de la loi pour un Essoc, le décret 2018-1227 du 24 décembre 2018 permet aux entreprises de demander à la Direccte une prise de position sur les modalités de prise en compte des effectifs pour le calcul du quota de stagiaires.

Rescrit Pôle Emploi

Depuis le 27 décembre 2018, date d'entrée en vigueur du décret 2018-1227 du 24 décembre 2018, un employeur peut demander à Pôle Emploi de se prononcer sur l'assujettissement des mandataires sociaux à l'assurance chômage.

Bons d'achat et chèques cadeaux

La version de la loi de financement de la sécurité sociale adoptée ne comporte plus les dispositions que l'Assemblée nationale avait introduites en première lecture. Les tolérances prévoyant un régime social de faveur pour les bons d'achat octroyés par le comité d'entreprise ou le comité social et économique (ou, dans certains cas, par l'employeur), ainsi que la législation sur les chèques-vacances, restent donc en l'état.

Travailleur indépendant

La LFSS pour 2019 donne une nouvelle définition de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale précise les modalités de déduction de ces dernières du revenu d'activité indépendante. Elle s'appliquera à compter du 1er janvier 2020.

La loi étend à l'ensemble des travailleurs indépendants l'obligation de procéder par voie dématérialisée pour la souscription de leur déclaration sociale et le paiement de leurs cotisations.

La LFSS autorise les travailleurs indépendants (les professions libérales seront concernées au 1er janvier 2020) à bénéficier d'un report de leurs cotisations ou de leurs contributions provisionnelles ou définitives pendant la durée de leur congé de maternité ou d'adoption. La durée du report est définie par référence à la durée de versement des indemnités journalières auxquelles ces travailleurs peuvent prétendre au titre de leur congé de maternité ou d'adoption. Le paiement des cotisations ou contributions reportées pourra être effectué de manière échelonnée sur une durée maximale de 12 mois. Cette durée de principe pourra être portée à 24 mois en cas de circonstances exceptionnelles, par décision du directeur de la caisse de Sécurité sociale compétente (Urssaf, Msa ou Cgss).



Exonérations

Accre ou Acre ?

Au 1er janvier 2019, l'Accre devient l'aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise (Acre) au 1er janvier 2019. Pour les créations et reprises d'entreprise intervenant à compter du 1er janvier 2019, l'ensemble des créateurs et repreneurs d'entreprise est éligible au bénéfice de ce dispositif d'exonération de cotisations. Il n'y a pas de demande à effectuer pour bénéficier de l'Acre. Des vérifications a posteriori sont susceptibles d'être effectuées, par demande écrite ou dans le cadre d'une procédure de contrôle. L'un des points de contrôle portera sur le délai de carence de 3 ans entre l'application de la mesure et l'éventuelle cessation du bénéfice de l'Accre au titre d'une activité passée.

Frais de transport domicile-lieu de travail

À compter du 1er janvier 2019, la participation facultative des employeurs aux frais de covoiturage engagés par les salariés en tant que passagers, est exonérée de cotisations sociales et d'impôt dans une certaine limite. Le covoiturage en tant que passager est ainsi ajouté aux moyens de transport des trajets domicile-travail pouvant faire l'objet d'un soutien de l'employeur exonéré (loi de finances pour 2019). Cette prise en charge se cumule avec celle obligatoire des abonnements aux transports publics ou à des services publics de location de vélo lorsqu'il s'agit pour ces derniers d'un trajet de rabattement vers une gare ou une station.

Contrôle Urssaf

Conservation de documents nécessaires au contrôle

Depuis le 1er janvier 2019, les documents ou pièces justificatives nécessaires à l'établissement de l'assiette ou au contrôle des cotisations et contributions sociales doivent être conservés pendant une durée d'au moins 6 ans à compter de la date à laquelle ces documents ou pièces ont été établis ou reçus.

Période contradictoire

La durée de la période contradictoire peut être prolongée sur demande du cotisant reçue par l'organisme avant l'expiration du délai initial. Cette demande n'est pas recevable dans les cas où est mise en œuvre la procédure pour abus de droit ou en cas de constat de travail dissimulé,

Travail dissimulé. Annulation des réductions ou exonérations

En cas de procès-verbal pour travail dissimulé notamment, l'Urssaf peut annuler les réductions ou exonérations de cotisations dont l'employeur a pu bénéficier pour la période concernée par l'infraction, dans la limite de 5 ans. Ce dispositif d'annulation est étendu aux exonérations de CSA, de FNAL, ainsi que de contributions d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

Travail dissimulé. Réduction des majorations

L'employeur pourra bénéficier d'une réduction de 10 points du taux des majorations de redressement pour travail dissimulé (passage de 25 % de majoration à 15 %) si, dans les 30 jours à compter de la notification de la mise en demeure, il règle intégralement les cotisations, pénalités et majorations de retard notifiées, ou présente un plan d'échelonnement du paiement au directeur de l'Urssaf et que ce dernier l'accepte.

Travail dissimulé. Nouvelle infraction

En cas de nouvelle constatation de travail dissimulé dans les 5 ans suivant la notification d'une première constatation pour travail dissimulé avec redressement, la majoration sera portée à 45 % lorsque la première majoration de redressement était de 25 %, ou à 60 % lorsqu'elle était de 40 %.

