

# Veille Sociale – Janvier/Février 2019

---

## LE PRELEVEMENT A LA SOURCE

---

### Report du prélèvement à la source pour les particuliers employeurs

En attendant la mise à disposition par le chèque emploi service universel (CESU) et Pajemploi de dispositifs de gestion du prélèvement à la source dédiés aux particuliers employeurs, ces derniers bénéficient d'une dispense temporaire de procéder à la retenue à la source sur les salaires versés aux employés à domicile en 2019.

Les salariés des particuliers employeurs ne seront donc pas soumis à l'impôt à la source dès le 1er janvier 2019, mais un an plus tard en l'état actuel des choses.

Toutefois, les salariés à domicile (aides à domicile, nounous, femmes de ménage...) et les assistants maternels devront verser un acompte d'impôt sur le revenu dû au titre de 2019, calculé sur la base des salaires perçus au titre de 2018 et déclarés au printemps 2019.

### Acompte de réduction et crédit d'impôt en janvier 2019

le projet de loi de finances prévoit une généralisation du dispositif de remboursement anticipé dès le 15 janvier 2019 des réductions d'impôt et/ou crédits d'impôt.

De plus, le taux de l'avance, initialement prévu à 30% du montant de l'avantage fiscal, est porté à 60%.

Initialement, l'acompte devait uniquement profiter :

- ✚ aux bénéficiaires du crédit d'impôt pour emploi d'un salarié à domicile et/ou pour frais de garde de jeunes enfants
- ✚ La réduction pour dépenses d'hébergement en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad).

Le texte de loi proposé par le gouvernement prévoit d'intégrer dans le calcul de l'avance les dispositifs de réduction ou de crédit d'impôt suivants :

- ✚ Réductions d'impôt pour investissements locatifs Pinel, Duflot, Scellier, Censi-Bouvard.
- ✚ Réduction d'impôt pour dons aux œuvres et/ou aux associations d'aide aux personnels en difficulté
- ✚ Crédit d'impôt sur les cotisations syndicales.

## Veille Sociale – Janvier/Février 2019

L'acompte permet aux contribuables concernés de percevoir, dès le 15 janvier 2019, un versement par le fisc égal à 60% des avantages fiscaux dont ils ont bénéficié l'année précédente (2018) au titre de l'année 2017 (et non sur la base des versements 2018).

### Revalorisation du barème du taux neutre d'impôt à la source

Pour les contribuables soumis au taux neutre de prélèvement à la source (PAS), qui concerne les personnes ne souhaitant pas transmettre leur taux à leur employeur ou à celles ne disposant pas de taux personnalisé de PAS, l'impôt à la source est calculé à partir d'une grille de taux prévue par la loi.

Ce barème va faire l'objet d'une revalorisation de 2,616% pour les revenus perçus ou réalisés en 2019, par rapport à la grille initialement prévue.

Le barème du taux neutre sera ainsi le suivant en France métropolitaine :

<b>Barème 2019 du taux neutre de prélèvement à la source</b>	
<b>Revenu mensuel (en euros)</b>	<b>Taux neutre de PAS</b>
Inférieure à 1.404 euros	0%
De 1.404 euros à moins de 1.457 euros	0,5%
De 1.457 euros à moins de 1.551 euros	1,5%
De 1.551 euros à moins de 1.656 euros	2,5%
De 1.656 euros à moins de 1.769 euros	3,5%
De 1.769 euros à moins de 1.864 euros	4,5%
De 1.864 euros à moins de 1.988 euros	6%
De 1.988 euros à moins de 2.578 euros	7,5%
De 2.578 euros à moins de 2.797 euros	9%
De 2.797 euros à moins de 3.067 euros	10,5%
De 3.067 euros à moins de 3.452 euros	12%
De 3.452 euros à moins de 4.029 euros	14%
De 4.029 euros à moins de 4.830 euros	16%
De 4.830 euros à moins de 6.043 euros	18%
De 6.043 euros à moins de 7.780 euros	20%
De 7.780 euros à moins de 10.562 euros	24%
De 10.562 euros à moins de 14.795 euros	28%
De 14.795 euros à moins de 22.620 euros	33%
De 22.620 euros à moins de 47.717 euros	38%
Au moins 47.717 euros	43%
<i>Source : annexes PLF 2019</i>	

Ces taux sont proportionnels : cela signifie que le taux de prélèvement s'applique à l'ensemble des revenus et non par tranche.

## Veille Sociale – Janvier/Février 2019

### La fusion AGIRC- ARRCO

Le nouveau régime Agirc-Arrco comporte 2 tranches de cotisations :

- ✚ La 1ère comprise entre le **premier euro** et le montant correspondant à un **plafond de la Sécurité sociale** (entre 1€ et 3377 € pour un temps plein)
- ✚ La 2ème comprise entre le montant du **plafond de la Sécurité sociale** et le montant correspondant à **8 plafonds de la Sécurité sociale**

#### La répartition des cotisations :

La répartition de la part salarié/part employeur est la suivante :

**Part employeur : 60 %.**

**Part salarié : 40 %.**

Les employeurs peuvent appliquer une répartition plus favorable aux salariés.

Les répartitions « **dérogatoires** » de cotisations, prévues par conventions ou accords de branche antérieurement au 30 octobre 2015, peuvent rester en vigueur.

Assiette	Taux de cotisation		
	Part salariale	Part patronale	Total
<b>Tranche 1</b> (salaire jusqu'au plafond de la Sécurité sociale)			
<b>Retraite</b>	3,15%	4,72%	7,87 %
<b>Tranche 2</b> (salaire compris entre 1 et 8 fois le plafond de la Sécurité sociale)			
<b>Retraite</b>	8,64%	12,95%	21,59%
<b>Tranche 1</b> (salaire jusqu'au plafond de la Sécurité sociale)			
<b>CEG</b>	0,86%	1,29%	2,15 %
<b>Tranche 2</b> (salaire compris entre 1 et 8 fois le plafond de la Sécurité sociale)			
<b>CEG</b>	1,08%	1,62%	2,70%

## Veille Sociale – Janvier/Février 2019

### CET

Une nouvelle CET (Contribution d'équilibre technique) est créée. Elle s'applique à tous les salariés dont le salaire est supérieur au plafond de la sécurité sociale.

Pour ces personnes, la CET sera prélevée sur les tranches 1 et 2 au taux de 0,35 %.

	CET Assiette Tranche 1 + Tranche 2		
	Part salariale	Part patronale	Total
Taux	0,14%	0,21%	0,35%

### APEC

	APEC *(pour les salariés cades) Assiette Tranche 1 + Tranche 2 limitée à 4 fois le plafond de la sécurité sociale		
	Part salariale	Part patronale	Total
Taux	0,024%	0,036%	0,06%

\* Taux 2018 susceptibles d'être modifiés par l'APEC en 2019.

### Transformation du CICE en allègement de la cotisation patronale maladie

Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) est supprimé pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2019.

En contrepartie, le **taux de cotisation patronale maladie est réduit** à compter des périodes d'emploi de janvier 2019 et pour les salaires annuels ne dépassant pas 2.5 fois le SMIC annuel.

Ce taux de cotisation patronale maladie est réduit de 6 points, il sera donc **au taux de 7%**.

### Plafond de la Sécurité sociale : valeurs 2019

Le **plafond mensuel** de la Sécurité sociale est fixé à **3 377 € au 1er janvier 2019**.  
Le **plafond journalier** est fixé à **186 €**. (Arrêté du 11 décembre 2018).

## Veille Sociale – Janvier/Février 2019

### Smic au 1er janvier 2019

Le montant du Smic brut horaire est fixé à **10,03 €**, soit **1 521,22 €** mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Ces montants sont applicables en métropole, Guadeloupe, Guyane, Martinique, à la Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

A Mayotte, son montant est fixé à **7,57 € l'heure**.

Le minimum garanti s'établit à 3,62 € au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

*(Décret n° 2018-1173 du 19 décembre 2018 portant relèvement du salaire minimum de croissance).*

### Projet de loi PACTE

Votée en 1<sup>ère</sup> lecture à l'assemblée nationale le 9 octobre dernier, on y découvre notamment des mesures visant à favoriser l'épargne salariale. L'abaissement de certaines charges, comme celle du forfait social est l'un des engagements annoncés.

- ✚ En effet, pour les entreprises de **moins de 50 salariés**, le **forfait social versé au titre de la participation, de l'intéressement et pour les versements de l'employeur sur les plans d'épargne salariale** est supprimé.
- ✚ Pour les **entreprises entre 50 et 250 salariés**, le forfait social sera supprimé pour les sommes versées au titre de l'intéressement.
- ✚ Pour **l'abondement des employeurs à un Plan d'Épargne Entreprise (PEE)**, le forfait social passera de 20% à 10%.
- ✚ Pour les **Plans Épargne Retraite Collectif (PERCO)**, le taux réduit du forfait social de 16% sera élargi à d'autres situations.

### Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Une prime exceptionnelle **exonérée d'impôt** sur le revenu, **de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle** peut être attribuée par les employeurs, dans l'ensemble des départements de métropole et d'Outre-mer - dont Mayotte, ainsi qu'à Saint-Pierre-et-Miquelon.

La prime est totalement **exonérée dans la limite de 1 000 €** pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 fois la valeur du Smic calculée pour un an sur la base de la durée légale du travail. La rémunération inférieure à 3 fois le Smic pour un an sur la base de la durée annuelle implique une proratisation du Smic, notamment pour les salariés à temps partiel.

## Veille Sociale – Janvier/Février 2019

Pour bénéficier de l'exonération de cotisations et d'impôt sur le revenu, la prime doit satisfaire aux conditions suivantes :

- ✚ Elle bénéficie aux salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018, ou à la date de versement, si celle-ci est antérieure.
- ✚ Son montant peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de critères tels que la rémunération, le niveau de classification, la durée effective pendant l'année 2018, ou la durée de travail prévue au contrat de travail.
- ✚ Son versement est réalisé entre le 11 décembre 2018 et au plus tard le 31 mars 2019.
- ✚ La prime ne se substitue pas à des éléments ou augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail, ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

Lorsque le montant de la prime versée est supérieur à 1 000 €, la prime est exonérée d'impôt sur le revenu et de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle pour sa fraction n'excédant pas 1 000 €.

Cette exonération est applicable aux primes versées aux salariés présents au 31 décembre 2018 par :

- ✚ Les employeurs remplissant l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage ;
- ✚ Les entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat ou relevant d'établissement public à caractère industriel ou commercial (Epic), et les sociétés d'économie mixte (Sem) des collectivités territoriales ;
- ✚ Les entreprises relevant de la branche des industries électriques et gazières (IEG) ;
- ✚ Les chambres des métiers, les services industriel ou commercial gérés par les CCI, les chambres d'agriculture et de leurs établissements et services d'utilité agricole, au profit de leurs salariés non statutaires ;
- ✚ Orange (ex-France Télécom), y compris pour les fonctionnaires lorsqu'ils sont hors de la position d'activité de leur corps.

### Modalités de déclaration

Le code type personnel (CTP) à utiliser pour la déclaration de la prime exceptionnelle est le CTP **510** (CTP à 0 %, sans incidence sur le montant des cotisations dues par l'employeur).

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

La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales avance la date d'entrée en vigueur de cette exonération au 1<sup>er</sup> janvier 2019, et l'étend à **l'impôt sur le revenu dans la limite de 5 000 €** par salarié et par an.

### Cotisations exonérées dans le cadre de la réduction salariale

## Veille Sociale – Janvier/Février 2019

**Les rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires sont exonérées des cotisations salariales d'assurance veuvage et d'assurance vieillesse.**

**Seules la CSG et la CRDS resteront dues.**

### Rémunérations entrant dans le champ de la réduction

Ouvrent droit à la réduction de cotisations salariales les rémunérations versées au titre :

- + Des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale fixée à 35 heures hebdomadaires ou de la durée considérée comme équivalente ;
- + Des heures effectuées au-delà de 1 607 heures pour les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en heures ;
- + Des heures supplémentaires effectuées par un salarié qui bénéficie de la réduction de sa durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie personnelle - article L3123-2 du code du travail ;
- + Des heures supplémentaires décomptées à l'issue de la période de référence lorsqu'est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine. Si la période de référence annuelle est inférieure à 1 607 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée et ne dépassant pas 1 607 heures n'ouvrent pas droit à la réduction salariale ;
- + la majoration de salaire versée, dans le cadre des conventions de forfait annuel en jours, en contrepartie de la renonciation par les salariés, au-delà du plafond de 218 jours, à des jours de repos ;
- + Les rémunérations versées aux salariés à temps partiel au titre des heures complémentaires ;
- + Les rémunérations versées aux salariés des particuliers employeurs au titre des heures supplémentaires qu'ils réalisent ;
- + Les rémunérations versées aux assistants maternels au titre des heures supplémentaires qu'ils accomplissent au-delà d'une durée hebdomadaire de 45 heures ainsi que les salaires qui leur sont versés au titre des heures complémentaires accomplies au sens de la convention collective nationale qui leur est applicable.
- + Aux éléments de rémunération versés aux agents publics titulaires et non titulaires au titre des heures supplémentaires qu'ils réalisent ou du temps de travail additionnel effectif ;
- + À la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées par les salariés pour En ce qui concerne les heures complémentaires et supplémentaires ou les temps supplémentaires effectuées par les salariés relevant de régimes spéciaux et par les agents publics titulaires ou non titulaires, la réduction s'applique dans la limite des dispositions qui leurs sont applicables.

### Déduction forfaitaire des cotisations patronales

La rémunération versée au titre des heures supplémentaires ouvre également droit à une déduction forfaitaire patronale.

### Modalités déclaratives

L'exonération de cotisations salariales applicable au titre des heures supplémentaires et complémentaires devra être déclarée sur le CTP de déduction 003, le cas échéant dès le 5 ou 15 février 2019 au titre du mois de janvier.

## Veille Sociale – Janvier/Février 2019

### Nouveau paramétrage de la réduction générale de cotisations patronales (ex-réduction Fillon)

La LFSS 2018 a prévu d'étendre la **réduction générale de cotisations patronales (ex-réduction Fillon)** aux contributions patronales d'assurance chômage (hors AGS) et aux contributions patronales des régimes de retraite complémentaire légalement obligatoire (type AGIRC-ARRCO)

On rappellera qu'il s'agit d'une réduction dégressive, maximale au niveau du SMIC et devenant nulle à 1,6 SMIC.

Cette extension, initialement prévue pour entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier, se fera finalement en deux temps :

- ✚ 1<sup>er</sup> janvier 2019 : **extension aux contributions patronales AGIRC-ARRCO**, qui représenteront pour le cas général, 6,01 points au niveau du SMIC (4,72 % de contribution AGIRC-ARRCO + 1,29 % de contribution d'équilibre général).
- ✚ 1<sup>er</sup> octobre 2019 : **extension aux contributions patronales d'assurance chômage**, soit 4,05 points au niveau du SMIC (en réalité, tout dépendra du niveau des cotisations qui sera fixé dans la prochaine convention d'assurance chômage).

**Coefficient maximal.** – Le projet de décret prévoit que le coefficient maximal correspondant au périmètre complet de la réduction (périmètre actuel + AGIRC-ARRCO + assurance chômage) sera de 0,322 (employeur au FNAL à 0,10 %) ou de 0,326 (employeur au FNAL de 0,50 %).

**Certaines mesures d'exonérations spécifiques seront supprimées** au profit de l'application de la réduction générale des cotisations étendue aux cotisations de retraite complémentaire et d'assurance chômage et ce dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

- ✚ Contrat d'apprentissage (hors secteur public) ;
- ✚ Contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ou par des groupements d'employeurs, associations intermédiaires ;
- ✚ Contrat d'accompagnement dans l'emploi (sauf collectivités territoriales et personnes morales de droit public) ;
- ✚ Ateliers et chantiers d'insertion (sauf employeurs publics).

### Déductions forfaitaires spécifiques pour frais professionnels

La LFSS 2018 a introduit, à partir de 2019, un changement technique au niveau du calcul du coefficient, qui concernera les employeurs de salariés ouvrant droit à une **déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels** (DFS) pour l'assiette des cotisations (certains ouvriers du BTP, VRP, journalistes, etc.).

La rémunération prise en compte dans la formule de calcul du coefficient des intéressés ne tiendra compte des **déductions forfaitaires spécifiques pour frais professionnels** (DFS).

## Veille Sociale – Janvier/Février 2019

### Réduction année 2019

- ✚ Employeur au FNAL de 0,10 % :

$$C = (0,2815/0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel}/\text{Rémunération annuelle brute}) - 1]$$

- ✚ Employeur au FNAL de 0,50 % :

$$C = (0,2855/0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel}/\text{Rémunération annuelle brute}) - 1]$$

- ✚ Coefficient maximal : 0,2815 ou 0,2855 pour le cas général.

### L'exonération applicable aux contrats d'apprentissage

A l'exception de celle bénéficiant aux employeurs publics, **l'exonération de cotisations patronales applicable aux rémunérations versées aux apprentis est supprimée**. En contrepartie, ces rémunérations pourront donner lieu à l'application de la **réduction générale de cotisations**, à déclarer selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'ensemble des salariés.

L'exonération totale des cotisations salariales sera toutefois maintenue au profit du salarié pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à un plafond fixé par décret.

- le CTP 726 (727 pour l'Alsace Moselle). Ce CTP comprendra les taux de cotisations patronales de Sécurité sociale à déclarer, sur lesquelles sera imputée la réduction étendue ;
- le CTP 423 (assurance chômage) pour la déclaration de l'assiette inférieure à 78 % du Smic.

La **part de rémunération versée au-delà du seuil d'exonération**, est à déclarer sur :

- Le CTP 100 ;
- Selon la situation, la cotisation au régime local d'Alsace Moselle est à déclarer sur le CTP 381 ;
- Le CTP 772 (assurance chômage).

#### Pour les employeurs du secteur public :

La part de rémunération inférieure au seuil d'exonération est à déclarer sur :

- Le CTP 803 (805 pour l'Alsace Moselle). Ce CTP comprendra la cotisation accident du travail qui reste à la charge de l'employeur ;
- Le CTP 429 en cas d'adhésion à l'assurance chômage.

La part de rémunération versée au-delà du seuil d'exonération, est à déclarer sur :

- Le CTP 518 (520 pour l'Alsace Moselle). Ce CTP comprendra la cotisation accident du travail qui reste à la charge de l'employeur, ainsi que les cotisations salariales.

**De plus la base forfaitaire (abattement de 11 % du Smic) est également supprimée.**

## Veille Sociale – Janvier/Février 2019

### Les dispositifs qui demeurent inchangés

Les dispositifs d'exonération non modifiés ou supprimés demeureront applicables selon les mêmes modalités de calcul et de déclaration. Sont notamment concernés les dispositifs « zones de revitalisation rurale » ([ZRR](#)), « zones de restructuration de la défense » ([ZRD](#)) et « bassins d'emplois à redynamiser » ([BER](#)).