

ACTUALITES SOCIALES – JANVIER 2019

Au sommaire

- **La fusion ARRCO et le PAS**
- **Suppression du forfait social sur certains dispositifs d'épargne salariale**
- **Réduction de cotisations**
- **Contribution formation et taxe d'apprentissage : période transitoire**
- **Les brèves « social »**
- **Les taux de 2019**

En cas de questions nous restons à votre écoute

LES NOUVEAUTES DE LA FICHE DE PAYE

A compter des feuilles de payes de janvier 2019, la fusion ARRCO AGIRC entre en application (Voir taux ci après)

Le CICE social remplace le CICE fiscal, les entreprises percevront l'allègement de charge de façon immédiate (la cotisation maladie passe de 13% à 7%) tant que la rémunération de leurs salariés ne dépassent pas 2.5 fois le smic . Au-delà l'intégralité de la rémunération devra payer une cotisation patronale complémentaire de 6%

Le prélèvement à la source entre en application pour la première fois sur les bulletins de janvier. Les sommes prélevées seront reversées par les employeurs via les DSN dans le même délais que les cotisations URSSAF des entreprises

Le smic passe à **10.03 €** brut

Le Plafond de la sécurité sociale passe à **3377 € par mois**

FORFAIT SOCIAL SUR EPARGNE SALARIALE

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a **supprimé le forfait social sur l'épargne salariale dans certaines entreprises.**



La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a **supprimé le forfait social**, à compter du 1^{er} janvier 2019 :

- ✚ sur la participation et les abondements des employeurs aux plans d'épargne salariale (PEE ou PEG, PEI, PERCO, PERCO-I) dans les entreprises non assujetties à la participation (en substance, les « moins de 50 salariés ») ;
- ✚ sur l'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Peu importe la date de l'accord

Dans les entreprises respectant les conditions d'effectif, tous les accords relevant des dispositifs précités (et, le cas échéant, les décisions unilatérales pour les plans d'épargne salariale) sont concernés par la suppression, et ce, qu'ils aient été conclus avant ou après le 1^{er} janvier 2019.

Suppression du forfait social sur les abondements dans les « moins de 50 salariés »

Le ministère précise que la suppression du forfait social sur les abondements aux plans d'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés s'applique quelle que soit la nature des sommes abondées (ex. : intéressement, participation, versements libres, transferts).

Portée de la suppression du forfait social dans les « 50 à moins de 250 salariés »

Il est rappelé que si les entreprises employant de 50 à moins de 250 salariés voient le forfait social supprimé sur les sommes réparties au titre d'un accord d'intéressement, en revanche le taux normal de forfait social continue, pour ces entreprises, à s'appliquer sur les sommes réparties au titre de la participation ou versées au titre de l'abondement (même pour l'investissement de l'intéressement dans un plan d'épargne salariale).

Appréciation de l'effectif

Concernant l'effectif, il est souligné qu'il s'apprécie « **exclusivement** » au niveau de l'entreprise.

Le ministère du Travail a publié le 14 janvier 2019 sur son site des questions/réponses relative à cette mesure. On précisera qu'elles n'ont pas valeur de circulaire compte tenu des modalités de leur diffusion, ni de valeur juridique opposable.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/la-suppression-du-forfait-social-en-10-questions>

Réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaire.

Un décret vient de fixer le taux d'exonération applicable aux cotisations salariales dues sur les heures supplémentaires à compter du 1^{er} janvier 2019. Il précise également les conditions d'application de l'exonération dans certains cas spécifiques.

La loi sur les mesures d'urgence économiques et sociales a accéléré la mise en œuvre de la réduction de cotisations salariales sur la rémunération des heures supplémentaires, les heures complémentaires et les jours travaillés au-delà de 218 jours par an par les « forfaits jours » prévue par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019. Attendue à l'origine pour le 1^{er} septembre 2019, la mesure s'applique aux heures réalisées depuis le 1^{er} janvier 2019.

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

Sur un plan social Taux de la réduction : 11,31 % maximum

Le décret fixant le taux de la réduction vient de paraître. Comme annoncé durant les débats parlementaires, il 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 de 11,31 %**. (soit la somme des cotisations salariales d'assurance vieillesse (0,40 % + 6,90 %) et des contributions de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO pour un salarié rémunéré en-deçà du plafond, dans le cas général (3,15 % de retraite + 0,86 % de contribution d'équilibre général)).

En cas d'application d'une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de sécurité sociale, de taux réduits, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, la réduction s'applique dans la limite des cotisations effectivement à la charge du salarié.

Sur un plan fiscal :

Les heures supplémentaires et complémentaires sont non imposables dans la limite de 5000 € par an et par salarié

Contrôle de l'application du dispositif

Par ailleurs, en vue du contrôle de l'application du dispositif, l'employeur doit tenir à la disposition des agents de l'URSSAF un document, à l'instar de l'obligation déjà applicable aux entreprises de moins de 20 salariés appliquant la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires.

Rappelons que, en principe, il s'agit des documents de suivi de la durée du travail déjà existants dans l'entreprise, selon l'organisation du travail applicable.

Réduction générale de cotisations patronales sur les bas salaires

Extension de la réduction aux cotisations patronale retraite dans un premier temps puis aux cotisations patronale chômage

- ⇒ Désormais dans la limite d'un taux AT de 0.78% **le taux de charge patronal** d'un salarié au smic hors prévoyance et mutuelle sera de 5% à compter de janvier puis passera à 1% à compter d'octobre 2019.

CONTRIBUTION FORMATION & TAXE D'APPRENTISSAGE

Paiement de la contribution formation et de la taxe d'apprentissage : l'échéancier de la période transitoire 2019-2020

À partir de 2021, le recouvrement des contributions formation et de la taxe d'apprentissage sera transféré aux URSSAF. Dans l'attente, les sommes dues au titre des années 2019 et 2020 devront être versées aux opérateurs de compétences (OPCO), selon un échéancier transitoire qui a été fixé par décret. Les employeurs de 11 salariés et plus devront faire face à une double collecte en 2019, avec un acompte de contribution formation à verser avant le 15 septembre.

Horizon 2021 : recouvrement URSSAF

Dans le cadre de la réforme du financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle, la loi Avenir professionnel a prévu qu'**à partir de 2021** au plus tard, les employeurs devront **payer aux URSSAF**, selon les mêmes règles de recouvrement que les cotisations de sécurité sociale :

- ✚ la contribution à la formation professionnelle (0,55 % ou 1 % selon l'effectif) ;
- ✚ le 1 % CPF-CDD (ex- 1 % CIF-CDD) ;
- ✚ la taxe d'apprentissage (à l'exception, hors Alsace-Moselle, de la fraction de 13 % à consacrer à des dépenses libératoires) ;
- ✚ et la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage (employeurs de 250 salariés n'ayant pas au moins 5 % d'alternants à l'effectif).

En pratique, les modalités du transfert du recouvrement au réseau des URSSAF seront organisées et précisées par ordonnance (en principe, au plus tard début mars 2020).

Période transitoire 2019-2020

Dans l'attente du transfert du recouvrement aux URSSAF, des mesures transitoires sont prévues.

Les **sommes dues sur les rémunérations 2019 et 2020** au titre de la contribution formation, de la taxe d'apprentissage (hors Alsace-Moselle, sauf fraction de 13 % à consacrer aux dépenses libératoires), du 1 % CPF-CDD et, le cas échéant, de la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage devront être **versées aux OPCO** (opérateurs de compétences), à des échéances fixées par décret (loi 2018-771 du 5 septembre 2018, art. 37-III, B ; décret 2018-1331 du 28 décembre 2018, art. 4-I).

Par ailleurs, à titre dérogatoire, la **taxe d'apprentissage** ne sera **pas due au titre des salaires 2019**. Cependant, cette dérogation ne vaut que pour la taxe proprement dite : la loi de finances a précisé que les employeurs de 250 salariés et plus n'ayant pas au moins 5 % d'alternants à l'effectif resteront bien redevables de **contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage**.

C'est dans ce contexte qu'un **décret** a fixé les **échéances de collecte en 2019 et 2020** (décret 2018-1331 du 28 décembre 2018, art. 4, JO du 30). Nous les avons résumés ci-après sous forme de **deux tableaux** (un par année de référence, l'autre en fonction des échéances).

Il y aura bien une **double collecte de contribution formation en 2019, mais uniquement pour les employeurs de 11 salariés et plus** (au 28 février 2019 pour les sommes dues au titre de 2018, au 15 septembre 2019 pour un acompte de 75 % de la contribution formation 2019 à régulariser avant le 1^{er} mars 2020). Cette double collecte sera néanmoins atténuée par la suppression de la taxe d'apprentissage 2019.

L'employeur et l'entreprise peuvent être poursuivis en cas de non-signalement d'une infraction routière commise par un salarié

Depuis le 1^{er} janvier 2017, tout employeur **doit signaler aux autorités l'identité et l'adresse du salarié** qui a commis, avec un véhicule appartenant à l'entreprise, une infraction routière constatée par radar automatique (ex. : excès de vitesse, téléphone au volant, non-respect des feux de signalisation) (c. route [art. L. 121-6](#)). Le non-respect de cette obligation est puni d'une amende (amende des contraventions de la quatrième classe).

Qui est redevable de cette amende : l'employeur, l'entreprise ou les deux ?

Dans cette affaire, un salarié avait commis un **excès de vitesse avec un véhicule de l'entreprise** et l'employeur avait refusé de transmettre son identité et son adresse aux autorités. Un avis de contravention pour non-désignation avait alors été adressé à l'entreprise. Celle-ci a saisi la justice considérant qu'elle ne pouvait être poursuivie pour non-respect de l'obligation de désignation.

Le tribunal de police lui a donné raison en estimant que les faits reprochés ne peuvent pas être imputés à l'entreprise mais à son représentant légal, l'employeur.

La Cour de cassation n'est pas du même avis. Elle considère que **si l'employeur peut être poursuivi** pour n'avoir pas satisfait à l'obligation de désignation, **l'entreprise peut l'être tout autant**.

Elle rappelle que la responsabilité pénale de la personne morale peut être engagée en cas d'infraction commise pour son compte par son représentant (c. pén. [art. 121-2](#)).

La possibilité de poursuivre l'entreprise en cas de non-signalement d'une infraction routière commise par un salarié avec un véhicule de société avait déjà été signalée par le ministère de la justice (Rép. Masson n° 01091, JO 15 février 2018, Sén. quest. p. 679).

À cette occasion, le ministère avait indiqué que « *le fait que l'avis de contravention pour non-désignation soit adressé à la personne morale est l'expression du choix d'engager sa responsabilité pénale du fait de son responsable légal [...]. Ce choix permet également un levier dissuasif plus efficace, par la possibilité d'infliger une amende quintuplée* ». En effet, dans ce cas, l'amende encourue par l'entreprise s'élève à 3750 €, contre 750 € pour l'employeur.

Avis de contravention pour non-désignation : à quel nom ?

Signalons que, dans un **second arrêt rendu le même jour**, la Cour de cassation considère que **l'avis de contravention pour non-désignation du conducteur peut tout à fait être libellé au nom de l'entreprise** (cass. crim. 11 décembre 2018, n° 18-82820 FSPB).

Ce faisant, la Cour casse le jugement du tribunal de police qui avait accordé la relaxe en considérant notamment que l'avis de contravention pour non-désignation du conducteur devait être adressé au représentant légal de la personne morale, et non à la personne morale elle-même.

Infraction routière antérieure au 1^{er} janvier 2017

Par ailleurs, la Cour de cassation précise que **l'infraction de non-désignation est constituée dès lors que l'avis de contravention pour non-désignation du conducteur a été envoyé à l'entreprise après le 1^{er} janvier 2017** (date de son entrée en vigueur), **même si l'infraction routière** commise à l'origine par le salarié **est antérieure** à cette date (en l'espèce, excès de vitesse commis le 17 décembre 2016).

L'obligation d'indiquer au personnel les services compétents en matière de harcèlement sexuel est applicable

Toute entreprise a l'obligation de porter à la connaissance de tout salarié, personne en stage ou en formation ou candidat au recrutement le principe de l'interdiction du harcèlement sexuel, en indiquant les sanctions pénales encourues en cas d'infraction. L'employeur délivre cette information par tout moyen, dans les lieux de travail, ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche (c. trav. art. L. 1153-5).

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a complété ces dispositions et impose aux entreprises, d'une part, de faire également état des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et, d'autre part, de délivrer les coordonnées des autorités et services compétents (loi 2018-771 du 5 septembre 2018, art. 105, JO du 6).

Le décret du 8 janvier 2019 consacré aux écarts de rémunération entre les femmes rend cette obligation d'information pleinement applicable en dressant la liste des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel (décret 2019-15 du 8 janvier 2019, art. 2, JO du 9 ; c. trav. art. D. 1151-1 nouveau).

L'information délivrée par l'employeur doit ainsi préciser l'adresse et le numéro d'appel :

- ✚ du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- ✚ de l'inspection du travail compétente, en indiquant le nom de l'inspecteur compétent ;
- ✚ du Défenseur des droits ;
- ✚ du référent désigné dans les entreprises d'au moins 250 salariés pour orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (c. trav. art. L. 1153-5-1) ;

- ✚ du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le comité social et économique (CSE) parmi ses membres (c. trav. art. L. 2314-1).

Signalons que les deux référents évoqués plus haut résultent également de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018. Leur mise en place est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2019.

Les taux du bulletin de salaire

Cotisations	Base ou assiette	Taux salarial	Taux patronal	TOTAL
URSSAF⁽¹⁾ et POLE EMPLOI				
Maladie ⁽²⁾	BRUT TOTAL	0,00%	7% ou 13%	7% ou 13%
Vieillesse déplafonnée	BRUT TOTAL	0,40%	1,90%	2,30%
Vieillesse plafonnée	TA	6,90%	8,55%	15,45%
Allocations familiales ⁽¹¹⁾	BRUT TOTAL		3,45% ou 5,25%	3,45% ou 5,25%
Accidents du travail	BRUT TOTAL		Variable	Variable
FNAL (si E < 20 salariés)	TA		0,10%	0,10%
FNAL (si E >= 20 salariés) ⁽³⁾	BRUT		0,50%	0,50%
Contribution de solidarité autonomie	BRUT TOTAL		0,30%	0,30%
Versement de transport (si E > 11 salariés) ⁽⁴⁾	BRUT TOTAL		Variable	Variable
CSG non déductible (imposable) ⁽⁵⁾	Base CSG/CRDS	2,40%		2,40%
CSG déductible (non imposable) ⁽⁵⁾	Base CSG/CRDS	6,80%		6,80%
CRDS non déductible (imposable) ⁽⁵⁾	Base CSG/CRDS	0,50%		0,50%
Forfait social 8% ⁽⁶⁾	Base forfait social		8,00%	8,00%
Forfait social 20% ⁽⁶⁾	Base forfait social		20,00%	20,00%
Contribution au dialogue social	BRUT TOTAL		0,016%	0,016%
Assurance chômage TA+TB	TA + TB	0,00%	4,05%	4,05%
AGS	TA + TB		0,15%	0,15%
Retraite complémentaire non-cadres (ARRCO/AGIRC)				
Retraite complémentaire ^{(7) (8)}	T1	3,15%	4,72%	7,87%
CEG	T1	0,86%	1,29%	2,15%
Retraite complémentaire ^{(7) (8)}	T2	8,64%	12,95%	21,59%
CEG	T2	1,08%	1,62%	2,70%
CET	T1 + T2	0,14%	0,21%	0,35%
APEC ⁽¹⁰⁾	Brut limité à 4 xT1	0,024%	0,036%	0,06%
PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE (taux variables selon entreprise)				
Assurance décès des CADRES	TA		1,50%	1,50%