

N°053
JANVIER 2019



WALTER FRANCE

membre indépendant d'Allinial Global International

POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE - RH

Chers lecteurs,

Le groupe de travail social de Walter France vous présente ses meilleurs vœux pour cette nouvelle année 2019 !

A la une :

- Loi portant mesures d'urgence économiques et sociales
- Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2019 :
 - o Renforcement de la réduction générale de cotisations patronales
 - o Suppression de certains dispositifs d'exonérations spécifiques
 - o Réduction de la cotisation patronale maladie et suppression du CICE
 - o Epargne salariale et forfait social
- Prélèvement à la source : ultimes précisions
- Fusion AGIRC/ARRCO : principes de conversion et incidences sur les collègues

En bref :

- Mesures sociales de la Loi de Finances 2019 :
 - o Prime covoiturage
 - o Suppression de l'exonération de cotisations sociales sur les dons d'ordinateurs
- Réforme du temps partiel thérapeutique
- Délai de conservation des documents sociaux

Jurisprudences :

- Vérifier le bon calcul de la cotisation santé au travail
- Ne pas négliger le devoir d'information en matière de prévoyance
- Heures supplémentaires et opposition de l'employeur : attention aux heures nécessaires à la réalisation des missions confiées
- Pratiquer le covoiturage avec un véhicule de fonction peut être un motif de licenciement

Excellent Trimestre !

Le Service Social & RH



LOI PORTANT MESURES D'URGENCE ECONOMIQUES ET SOCIALES

En réponse à la crise des « Gilets jaunes » **la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales**, qui fait suite aux annonces d'Emmanuel Macron, a été adoptée et publiée au Journal officiel le 26 décembre dernier.

Voici en détails les deux mesures phares pour les employeurs : la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat et les dispositions relatives à l'exonération salariale et à la défiscalisation des heures supplémentaires.

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Tout d'abord, il importe de préciser que les employeurs n'ont aucune obligation de mettre en place la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

S'ils souhaitent en faire bénéficier leurs collaborateurs, la prime sera exonérée dans les conditions suivantes :

Bénéficiaires : Les salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 (ou à la date de versement de la prime si elle est antérieure) et dont la rémunération 2018 est inférieure à 3 fois le SMIC annuel (soit une rémunération inférieure à 53 944,80 € bruts). L'exonération ne peut concerner une prime versée à un stagiaire ni à un dirigeant assimilé-salarié sans contrat de travail.

Sont concernés les salariés dont le contrat est suspendu (congé de maternité, arrêt maladie, etc.).

L'employeur peut décider d'attribuer la prime à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond. L'employeur peut ainsi s'il le souhaite limiter le champ des bénéficiaires de la prime, en fixant un salaire plafond inférieur aux 3 SMIC qui conditionnent les exonérations.

Exonération : dans la limite de 1.000 € par salarié, la prime est exonérée :

- d'impôt sur le revenu ;

- de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (cotisations sociales, CSG/CRDS, AGIRC-ARRCO, assurance chômage, etc.) ;
- de la participation à l'effort de construction, de la taxe d'apprentissage (y inclus contribution supplémentaire), des contributions à la formation professionnelle ;
- de de taxe sur les salaires pour les employeurs concernés.

Montant de la prime : la loi n'encadre pas le montant de la prime, qui est libre. Elle peut être inférieure ou supérieure à 1.000 €. Le cas échéant, la partie de la prime attribuée excédant 1.000 € serait assujettie dans les conditions habituelles.

Le montant de la prime peut être modulé en fonction de critères tels que la rémunération, le niveau de classification, la durée contractuelle de travail pour les salariés à temps partiel ou la durée de présence effective pendant l'année 2018. La combinaison de ces critères est admise.

Mise en œuvre : la prime exceptionnelle peut être mise en place :

- soit par décision unilatérale de l'employeur prise au plus tard le 31 janvier 2019 : dans ce cas, l'employeur dispose d'un délai jusqu'au 31 mars 2019 pour informer à posteriori les représentants du personnel de sa décision ;
- soit par accord d'entreprise ou de groupe selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement (accord collectif classique, accord avec les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, accord au sein du comité d'entreprise ou du comité social et économique ou projet d'accord ratifié par les 2/3 du personnel).

Remarque : le texte ne prévoit aucune priorité de l'accord d'entreprise sur la décision unilatérale.

L'accord ou la décision unilatérale fixe le montant de la prime ainsi que, le cas échéant, le plafond limitant le champ des bénéficiaires et les règles retenues pour la modulation de son montant.

Date de versement : pour être exonérée, la prime devra être versée entre le 11 décembre 2018 et au plus tard le 31 mars 2019.

Enfin, notons que **la prime ne peut en aucun cas se substituer à des augmentations de rémunération ou à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise, ni se substituer à des éléments de rémunération.**

Réduction de cotisations salariales et défiscalisation des heures supplémentaires

La réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires, les heures complémentaires et les jours travaillés au-delà de 218 jours par an par les « forfaits jours » était d'ores et déjà prévue par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019. Mais cette **mesure**, à l'origine attendue pour le 1^{er} septembre 2019, est **anticipée et s'appliquera aux heures réalisées dès le 1er janvier 2019**. En pratique, un **décret** fixant le taux de la réduction de cotisations est nécessaire pour que le dispositif s'applique. Il devrait paraître prochainement.

La **réduction de cotisations** concerne les **cotisations salariales d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire** et sera applicable à la rémunération de l'heure supplémentaire ou complémentaire, ainsi qu'à la majoration de salaire qui y est attachée.

A cette réduction de cotisations salariales s'ajoute désormais une exonération d'impôt. En effet, les rémunérations en cause seront aussi **exonérées d'impôt sur le revenu, dans une limite annuelle de 5 000 €**.

Anti effet aubaine : il importe également de signaler que les heures supplémentaires ou complémentaires qui remplaceraient d'autres éléments de rémunération sur les 12 derniers mois ne pourraient pas bénéficier de ces exonérations.

LFSS 2019 : PRINCIPALES MESURES

Renforcement de la réduction générale de cotisations patronales

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) pour 2019 a prévu d'étendre le champ de la réduction générale de cotisations patronales (ex-réduction Fillon) aux contributions patronales d'assurance chômage (hors AGS) et aux contributions patronales de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

Pour rappel, cette réduction générale des cotisations et contributions patronales (dite « réduction Fillon ») s'applique sur les rémunérations inférieures à 1,6 Smic.

La réduction est totale pour un salarié au SMIC puis dégressive jusqu'à s'annuler pour un salarié percevant une rémunération supérieure à 1,6 SMIC (le calcul se fait par année civile, contrat par contrat).

Cette extension devait initialement entrer en vigueur en une seule fois, au 1^{er} Janvier 2019. Finalement, la LFSS pour 2019 prévoit qu'elle se fera en deux temps.

La réduction générale sera donc étendue :

- **au 1^{er} Janvier 2019, aux contributions patronales AGIRC-ARRCO** (contribution retraite proprement dite pour 4,72 % et contribution d'équilibre général pour 1,29%) ;
- **au 1^{er} Octobre 2019, aux contributions patronales d'assurance chômage** (hors AGS) à hauteur de 4,05%.

Dans certains cas, les employeurs pourront toutefois appliquer, dès le 1^{er} janvier 2019, la réduction générale en périmètre complet, c'est-à-dire avec extension aux contributions patronales AGIRC-ARRCO et d'assurance chômage. Ce sera le cas pour :

- la plupart de ceux qui bénéficiaient jusque-là d'un dispositif spécifique d'exonération supprimé au 1^{er} janvier 2019 (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation conclu avec un demandeur d'emploi de plus de 45 ans, CUI-CAE, ...)

- ainsi que pour les employeurs localisés en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin qui n'opteront pas pour le dispositif LODéOM spécifique à ces territoires.

A partir d'Octobre 2019, au niveau du SMIC, plus aucune cotisation ou contribution sociale ne sera due, à l'exception d'une quote-part de la cotisation AT/MP et des contributions de protection sociale de prévoyance et frais de santé.

Certains prélèvements spécifiques demeureront cependant applicables, comme par exemple la contribution due au titre du versement transport, la taxe d'apprentissage ou encore la participation à l'effort de construction.

Les coefficients à retenir dans la formule de calcul de la réduction, en fonction du taux de FNAL applicable à l'entreprise, seront les suivants :

| Période d'application | Du 1 ^{er} Janvier au 30 Septembre 2019 | Du 1 ^{er} Octobre au 31 Décembre 2019 |
|---|---|--|
| Entreprises de moins de 20 salariés (FNAL à 0,10 %) | 0.2809 | 0.3214 |
| Entreprises de 20 salariés et plus (FNAL à 0,20 %) | 0.2849 | 0.3254 |

Diminution des charges patronales d'assurance Maladie au 1^{er} Janvier 2019

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 instaure, une nouvelle mesure de réduction de 6 points du taux de cotisation patronale d'assurance maladie en remplacement du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et du crédit d'impôt de taxe sur les salaires (CITS) dont la suppression a été actée pour les rémunérations versées à partir de 2019.

Toutefois, les employeurs toucheront sur 2019 le CICE dû au titre de l'année 2018.

Le CICE et le CITS, seront transformés en allègements pérennes de charges patronales d'assurance maladie.

En 2018, les cotisations patronales d'assurance maladie s'élevaient à 13%. En 2019, le taux de cotisation patronale est ainsi diminué de 6 points, les employeurs bénéficieront donc d'un taux réduit de 7%.

Seuls les employeurs entrant dans le champ de la réduction générale de cotisations patronales dite « FILLON » y sont éligibles.

Pour bénéficier de cette exonération, le plafond est le même que celui fixé pour le calcul du CICE, il s'appliquera aux rémunérations versées à compter du 1er Janvier 2019 et dont le montant est inférieur ou égal à 2.5 fois le smic (soit 45 636.60 € brut pour un salarié à temps plein en 2019).

Lorsque la rémunération sera supérieure à 2.5 fois le smic, une cotisation patronale complémentaire de 6% sera alors due sur l'ensemble de la rémunération.

Suppression du CICE : quelles sont les conséquences pour les entreprises ?

En 2019, l'impact sera positif pour les entreprises. **Ces dernières bénéficieront d'un "double chèque" correspondant au crédit d'impôt et à la réduction de 6 % de la cotisation patronale d'assurance maladie.** La réforme pourra entraîner des « bénéfices significatifs en termes de trésorerie pour les entreprises » : un avantage non négligeable.

Les créances de CICE non encore imputées ou remboursées seront imputables sur l'impôt relatif aux trois exercices suivants (jusqu'à l'impôt relatif à l'année 2021). Les entreprises qui disposeront d'une ou plusieurs créances de CICE non imputées au 31 décembre 2018, (hors entreprises qui ont d'ores et déjà bénéficié d'un remboursement immédiat de leurs créances), bénéficieront donc d'un effet de trésorerie appréciable pouvant porter sur les années 2019, 2020 et 2021.

A court terme, le dispositif comporte néanmoins un effet pervers : **la transformation du CICE (qui était non imposable fiscalement) en baisse de charges va en effet améliorer les résultats des entreprises et donc faire mécaniquement grimper l'impôt sur les sociétés** qu'elles devront acquitter.

Suppression de dispositifs spécifiques d'exonération pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Les exonérations spécifiques de cotisations patronales attachées aux contrats d'apprentissage et à certains contrats de professionnalisation sont supprimées à compter du 1^{er} janvier 2019.

Elles restent maintenues pour les employeurs publics.

- Concernant les contrats d'apprentissage

Jusqu'alors, les employeurs bénéficiaient d'exonérations de charges sociales en fonction de leur effectif et de leur qualité d'artisan ou non, et les cotisations étaient calculées sur une assiette forfaitaire égale à un pourcentage du SMIC perçu par l'apprenti diminué de 11 points.

Depuis le 1^{er} Janvier 2019, les employeurs, ne bénéficient plus de ces exonérations et les cotisations dues au titre des apprentis sont désormais calculées sur la rémunération réelle.

En revanche, comme vu ci-avant, les employeurs bénéficieront pleinement de la réduction générale « renforcée ».

Du côté des salariés, l'exonération de cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle ne s'appliquera plus que dans la limite de 79 % du SMIC (soit 1 202€). L'exonération de CSG/CRDS sera quant à elle maintenue, sans limite de rémunération.

- Concernant les contrats de professionnalisation

Jusqu'à maintenant, les contrats de professionnalisation ouvraient droit à :

- Une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales spécifique en cas d'embauche de demandeurs d'emplois de 45 ans et plus,
- Une exonération des cotisations patronales d'accidents du travail pour les groupements d'employeurs embauchant soit des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus dans le cadre d'un parcours d'insertion et de qualification.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, ces dispositifs spécifiques sont supprimés et les employeurs bénéficient de la réduction générale « renforcée ».

Pour rappel, la réduction générale « renforcée » renvoie au calcul de la nouvelle réduction générale de cotisations patronales à laquelle il est intégré

les cotisations patronales de retraite complémentaire obligatoire mais aussi les contributions patronales d'assurance chômage dès le 1^{er} janvier 2019.

Épargne salariale et forfait social

La mesure visant à la suppression du forfait social sur l'épargne salariale pour certaines entreprises afin d'encourager la diffusion des dispositifs d'épargne salariale dans les entreprises de moins de 50 salariés et à développer la conclusion d'accords d'intéressement pour les entreprises de 50 à 250 salariés, était initialement portée par le projet de loi Pacte. L'adoption de la Loi Pacte ayant été reportée, elle a été insérée dans la Loi de Financement de sécurité sociale pour 2019 publiée au JO le 23 décembre dernier.

Ainsi à compter du 1^{er} 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 non assujetties à la participation**, c'est-à-dire dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- sur l'**intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés**.

PRELEVEMENT A LA SOURCE : DERNIERE LIGNE DROITE

Le Prélèvement à la Source arrive. En tant que futur collecteur, vous vous êtes préparé et vous avez déjà communiqué auprès de vos collaborateurs, grâce notamment à l'accompagnement de votre Expert-comptable.

Nous décryptons pour vous, les cas pratiques à connaître et les derniers points de vigilance, pour une mise en œuvre dans les meilleures conditions en janvier 2019.

Les cas particuliers

LES PRIMO-DECLARANTS

Pour ces « nouveaux » contribuables, l'administration fiscale n'est pas en mesure d'établir un taux de prélèvement avant la prise en compte de la première déclaration de revenus. En ce qui concerne les revenus des primo-déclarants soumis à la retenue à la source, le collecteur doit appliquer les grilles de taux par défaut (encore appelé taux neutre). Il s'agit de trois grilles comportant 20 taux différents, allant de 0 à 43%, en fonction de tranches de revenus mensuels : la première pour les contribuables salariés domiciliés en métropole, la deuxième pour les contribuables salariés domiciliés en Guadeloupe, à La Réunion et à la Martinique, la troisième pour les contribuables salariés domiciliés en Guyane et à Mayotte. Pour un salarié domicilié en métropole, les 20 tranches s'échelonneront de 0 à 46 501 euros par mois.

Exemple :

Un primo-déclarant domicilié en métropole perçoit une rémunération mensuelle nette imposable de 2 000 €. Si la grille de taux par défaut est appliquée, le salaire de l'employé sera soumis à un prélèvement à la source de 150 € par mois (2 000 € X 7,5 %).

LES NOUVEAUX EMBAUCHES

En cas de nouvelle embauche, le taux neutre serait appliqué normalement pour le versement de la première paie, en effet vous ne disposerez pas encore du taux personnalisé.

Néanmoins, dans ce cas, vous aurez la possibilité de récupérer le taux personnalisé de votre salarié via une procédure simplifiée et dédiée afin d'appliquer ce taux personnalisé dès le versement du premier salaire.

Cette procédure est assurée via une application spécifique dénommée **TOPAZE**, qui est dès à présent accessible sur www.dsn-info.fr et sur www.pasrau.fr (www.net-entreprises.fr).

Concrètement, vous pouvez, **sur option**, solliciter TOPAZE à tout moment, indépendamment du rythme mensuel de la DSN. Vous recevez alors en retour un « compte rendu métier » (CRM, outil mis en place par l'administration fiscale pour mettre à disposition du collecteur les taux de prélèvement de chaque usager), incluant le taux personnalisé applicable du nouvel embauché, s'il en existe un, et que l'intéressé n'a pas opté pour un taux neutre.

A noter : le salarié ne peut vous communiquer directement son taux personnalisé, par exemple via d'anciennes feuilles de paie établies par son précédent employeur. Vous ne pouvez en effet pas les prendre en compte, seul le taux fourni par l'administration fiscale pouvant être retenu pour l'établissement du bulletin de paie.

LES CONTRATS COURTS

Pour les salaires versés au titre d'un contrat à durée déterminée (CDD) dont le terme initial n'excède pas 2 mois* ou dont le terme est imprécis (avec une durée minimale < ou = à 2 mois)*, dès lors que vous ne disposez pas du taux personnalisé :

- les grilles de taux par défaut s'appliquent, dans la limite des deux premiers mois d'embauche ;
- après un abattement forfaitaire égal à la moitié du SMIC net mensuel (624 € en 2019), quelle que soit la durée de l'embauche au cours du mois.

Assiette du PAS = Net imposable – Abattement forfaitaire

*La durée de 2 mois s'apprécie de date à date, par contrat.

Bien évidemment, quelle que soit la durée du CDD (plus ou moins de deux mois), le prélèvement s'appliquera aussi aux indemnités de fin de CDD, qu'il s'agisse de la prime de précarité, comme des indemnités de congés payés. Rappelons que pour les contrats d'une durée supérieure à deux mois, ce prélèvement sera effectué selon le taux personnalisé transmis par l'administration fiscale, sans abattement forfaitaire.

LES INDEMNITES JOURNALIERES POUR MALADIE

Le prélèvement à la source s'appliquera à l'ensemble des indemnités journalières (maladie, maternité, etc.), qu'il s'agisse des indemnités journalières sécurité sociale de base (IJSS) ou d'indemnités journalières complémentaires (prévoyance), dès lors qu'elles sont imposables.

Mais les IJSS maladie peuvent être imposables ou non, selon que le salarié relève d'une affection de longue durée (ALD) ou non, ce que l'employeur ne peut savoir, secret médical oblige.

Pour contourner cette difficulté, la retenue à la source sera prélevée par les collecteurs versant des IJSS subrogées dans la limite des deux premiers mois d'arrêt maladie de l'individu (60 jours calendaires de date à date à compter du début de l'arrêt initial).

Attention : Sans changement, le montant des IJSS subrogées versées ne devra pas figurer dans la rémunération nette fiscale, afin d'en éviter le double décompte sur la déclaration de revenus pré remplie de l'année suivante.

En effet, la CNAMTS procède chaque année de son côté à une déclaration des montants imposables d'IJSS, qu'elle les verse directement ou que ce soit l'employeur qui les verse en situation de subrogation.

LES STAGIAIRES ET APPRENTIS

La rémunération des stagiaires et apprentis est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal au SMIC annuel (18 255 euros en 2019).

Chaque employeur doit déclarer la rémunération en cumul sans tenir compte des éventuelles autres rémunérations versées au cours de la même année.

Seront soumis au PAS les rémunérations dépassant cette limite d'exonération.

Exemple :

Ainsi, un apprenti payé 1 700 euros par mois sera-t-il exonéré de tout prélèvement jusqu'en novembre, mois où son salaire cumulé aura atteint 1700 euros X 11, soit 18 700 euros, et donc franchi le seuil d'exonération. Ce mois-là le prélèvement à la source s'appliquera sur la part de salaire excédant le seuil d'exonération, soit 445 euros (18 700 – 18 255). En décembre, ensuite, le prélèvement s'appliquera sur la totalité du salaire, soit 1 700 euros.

LES MULTI-ACTIVITES

Le fait d'avoir un ou plusieurs employeurs ne doit avoir aucune incidence particulière. L'administration fiscale transmettra à chacun le même taux de prélèvement à la source. Chaque employeur applique le taux qui lui est communiqué par l'administration.

À défaut, c'est le taux par défaut qui s'applique.

En cas de cumul d'activité salariée et d'une activité indépendante : aucune modification du taux de retenue. Le PAS prend la forme :

- d'une retenue à la source sur le salaire ;
- d'un acompte prélevé mensuellement ou trimestriellement par l'administration fiscale sur le compte bancaire du contribuable pour son activité de travailleur indépendant.

LES TRAVAILLEURS TRANSFRONTALIERS

Difficile d'exiger d'un employeur allemand, suisse ou luxembourgeois de prélever, pour le compte de l'administration française, l'impôt dû sur les salaires qu'il verse à ses travailleurs fiscalement domiciliés en France. C'est pourquoi dès le 1er janvier 2019, selon une réponse ministérielle en date du 9 octobre 2018, ces travailleurs transfrontaliers devront régler la note via un acompte directement prélevé sur le compte bancaire français qu'ils auront désigné. Le montant de l'acompte sera basé sur les revenus perçus en 2017, et déclarés en 2018. A noter : le prélèvement aura lieu même si les salaires perçus par les Français travaillant pour le compte d'un employeur étranger font l'objet, en fonction des conventions fiscales, lors de la réception de l'avis d'imposition, d'un crédit d'impôt égal à l'impôt étranger. Comme les autres contribuables soumis à ce régime d'acompte, les travailleurs transfrontaliers pourront solliciter, avant le 1er octobre de chaque année, un rythme trimestriel de ponction plutôt que mensuel.

La mise en œuvre

RAPPEL SUR LES MODALITES D'APPLICATION DU PAS POUR LE COLLECTEUR EMPLOYEUR

LE TAUX TRANSMIS AURA UNE VALIDITE DE DEUX MOIS (jusqu'à la fin du 2e mois qui suit sa mise à disposition).

Exemple : le CRM reçu aux environs du 20 Février 2019, en retour de la DSN de Janvier, sera valable pour l'établissement des bulletins de Mars et d'Avril 2019.

Vous devez en principe appliquer le taux issu du compte rendu le plus récent transmis par l'administration fiscale. Si vous n'avez pas la possibilité d'appliquer le taux le plus récent mis à disposition dans le dernier compte rendu, vous pourrez appliquer un taux issu d'un compte rendu antérieur, à condition qu'il soit toujours valide à la date de son application (autrement dit, que l'on soit toujours dans la période de validité de deux mois).

L'expiration du contrat de travail ne vous dispense pas d'appliquer le taux transmis par l'administration fiscale pour tout revenu versé après la date de fin de contrat, à condition que le taux soit encore valide. Au-delà de la période de validité du dernier taux transmis par l'administration fiscale, vous calculerez la retenue à la source sur la base d'un taux neutre (déterminé à partir de la grille des taux par défaut).

LES MODALITES DE REVERSEMENT DU PAS PAR L'EMPLOYEUR

Le reversement de la retenue à la source s'effectue auprès du SIE (Service des Impôts des Entreprises) dont relève le siège social ou le principal établissement. Le compte bancaire utilisé pour le téléversement de la retenue à la source devra être déclaré et validé au préalable dans l'espace professionnel de l'entreprise sur le site www.impots.gouv.fr.

Il est obligatoire d'acquitter ce reversement par télévirement qui devra être effectué au plus tard :

- le 18 du mois suivant, avec un dépôt obligatoire le 15, pour les entreprises comptant maximum 49 salariés ;
- le 8 du mois suivant pour les autres entreprises, avec un dépôt de la DSN le 5.

Le prélèvement aura donc lieu à J + 3 de la date d'exigibilité de la DSN.

Afin d'éviter des rejets et donc des retards de paiement en février 2019, premier mois de reversement du PAS par l'employeur, il convient de s'assurer dès à présent que les coordonnées bancaires du compte qui vous servira pour régler le PAS figurent bien dans votre espace professionnel du site impots.gouv.fr. Dans le cas contraire, il vous faut sans tarder le renseigner, imprimer le mandat SEPA correspondant, le signer et l'adresser à l'établissement bancaire teneur du compte.

A titre exceptionnel, les entreprises pourront régulariser une anomalie de prélèvement SEPA via l'application Satelit jusqu'à la fin du mois de l'échéance déclarative.

REGIME UNIFIE AGIRC-ARRCO : LES NOUVELLES REGLES APPLICABLES AU 1ER JANVIER 2019

Dans nos précédentes lettres sociales, nous vous informions de la fusion prochaine des régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO.

La fusion de ces régimes AGIRC et ARCCO implique la fin des différences de traitement des catégories « Cadre » et « Non Cadre » au regard de la retraite complémentaire, seul le montant de la rémunération étant pris en compte pour calculer les contributions retraite complémentaire ainsi que les droits en résultant.

- A compter du 1^{er} Janvier prochain, la disparition de la Convention AGIRC du 14 mars 1947 aura notamment pour conséquence :
- la suppression de la GMP et de la CET ;
- le calcul des cotisations sur la base de 2 tranches : la tranche 1 de 0 à 1 PSS et la tranche 2 de 1 à 8 PSS ;
- l'appel des cotisations à un taux de 127 % et non plus de 125 % ;
- un taux d'appel de base à 7,87 % sur la tranche 1 et à 21,59 % sur la tranche 2 ;
- une répartition des cotisations au taux d'appel de base à 40 % à la charge du salarié et à 60 % à la charge de l'employeur, impliquant la suppression de la répartition 38 % / 62 % habituellement appliquée sur la tranche 2 ;
- le maintien de la Garantie décès (1,50 % obligatoire de l'ANI du 14 mars 1947) relatif à la prévoyance pour les cadres répondant à la définition des articles 4 et 4 bis ;
- Le maintien de la cotisation APEC dans les mêmes conditions que celles applicables avant le 1er Janvier 2019 ;
- la création de la Contribution d'Equilibre Général (CEG), destinée à financer le coût du départ anticipé à la retraite dès 62 ans, sous réserve du taux plein, à un taux de 2,15% sur la tranche 1 et de 2,70% sur la tranche 2 ;

- la création de la Contribution d'Equilibre Technique (CET), applicable aux seuls salariés dont la rémunération dépasse la valeur d'un PASS et sur les tranches 1 et 2, au taux de 0,35 %.

Mais certaines entreprises peuvent avoir mis en place des contrats de retraite complémentaire dans des conditions plus avantageuses que celles prévues par la réglementation, avec des taux de cotisations supérieurs et / ou des répartitions différentes de celles prévues par la réglementation de base (pour mémoire, une répartition 40 %/60 % pour les tranches 1 et 2, 38 % / 62 % pour la tranche 2).

Les entreprises cotisant sur des taux supérieurs à la date du 31 Décembre 2018 du fait d'une obligation antérieure au 2 janvier 1993 (obligation prévue par la branche ou instaurée volontairement au sein de l'entreprise) pourront maintenir leur niveau de cotisations ou revenir aux dispositions de droit commun selon les modalités mises en place par l'ANI.

Les entreprises qui appliquent au 31 Décembre 2018 une répartition différente de la répartition 40 % / 60 % à l'ensemble du personnel ou à une catégorie de salariés pourront également conserver cette répartition dérogatoire, sous réserve toutefois de ne plus appliquer la répartition 38 % / 62 % sur la tranche 2.

Même si les nouveaux taux de cotisations applicables au 1er Janvier 2019 ont en principe été notifiés aux employeurs par les caisses de retraite complémentaire, il reste possible de vérifier ces taux actualisés et leur répartition en utilisant un module de conversion indicatif disponible sur le site AGIRC / ARRCO :

<https://www.agirc-arrco.fr/entreprises/module-conversion-taux-cotisation/>.

INCIDENCE SUR LES COLLEGES

La réforme impacte la protection sociale complémentaire dans son ensemble, souvent organisée selon la distinction cadres/non cadres (affiliation ou non au régime AGIRC).

La disparition de la Convention Collective des Cadres du 14 Mars 1947 au 1^{er} Janvier 2019 a pour effet de rendre caduques les catégories de personnel définies par référence à l'affiliation à l'AGIRC, « Salariés affiliés à l'AGIRC ou non affiliés à l'AGIRC » et celles définies par référence aux articles 4, 4 bis et 36 de la CCN de 1947.

Les catégories de personnel ainsi définies dans les actes juridiques de mise en place de régimes de protection sociale (décisions unilatérales) et les contrats collectifs d'assurance ne sont donc plus conformes à la législation.

Il en est de même si ces catégories de personnel ont été définies par référence aux tranches de rémunération ARRCO (T1 et T2) et AGIRC (TA, TB et TC) ou qui n'existent plus au 1er janvier 2019.

L'ANI du 17 novembre 2017, qui a arrêté la réglementation applicable au 1^{er} Janvier 2019, les modalités de gestion et de gouvernance du régime AGIRC-ARRCO, n'a donné aucune précision sur ce point.

Potentiellement, les cotisations patronales finançant des régimes de protection sociale dont les collèges sont définis par référence à l'AGIRC ou en fonction des tranches de rémunération ARRCO ou AGIRC devraient être réintégrées dans les bases de calcul de cotisations sociales.

En l'absence, au 31 Décembre 2018, d'un nouvel accord national interprofessionnel donnant des indications sur la notion d'encadrement et en l'absence d'une position claire de l'Administration, il convient de ne pas modifier les catégories de vos contrats de protection sociale en attendant d'obtenir des précisions sur le sujet, voire la publication d'un nouveau décret mettant à jour les critères objectifs servant à la définition des collèges.

A noter : L'accord sur la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 reprend dans les mêmes termes l'article 7 de la Convention Collective de 1947, qui prévoyait le versement d'une cotisation à la charge exclusive de l'employeur, égale à 1,50 % de la Tranche A, affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès (soit, un taux minimal de 0,76% TA). Celle obligation perdure donc au 1^{er} Janvier 2019.

COEFFICIENT DE SOLIDARITE ET COEFFICIENT MAJORANT APPLICABLES AUX PENSIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE LIQUEEES A COMPTER DU 1ER JANVIER 2019

La fusion des régimes AGIRC – ARRCO impactent également les droits des salariés liquidant leur retraite à partir du 1er Janvier 2019.

Les salariés nés en 1957 et au-delà se voient dorénavant appliquer un malus (coefficient dit de « solidarité ») de 0,90 pendant 3 ans, ce qui correspond à l'application d'un abattement de 10% sur les pensions de retraite complémentaire.

Ce coefficient ne s'appliquera pas en revanche aux salariés qui liquident leur pension de retraite complémentaire un an (4 trimestres calendaires) après la date d'obtention du taux plein.

Par exception, le coefficient de solidarité ne s'appliquera pas aux retraités handicapés, ni aux retraités exonérés de CSG, ni aux retraités ayant bénéficié d'une retraite anticipée du fait de l'exposition à l'amiante.

A contrario les salariés liquidant leur pension 8 trimestres calendaires après leur taux plein, bénéficieront d'une retraite complémentaire durant une année majorée de 10% (dit « coefficient majorant »), la majoration passant à 20% si le départ est repoussé à 12 trimestres calendaires et à 30% si le report est de 16 trimestres calendaires. Cette majoration s'appliquera uniquement pendant la première année de retraite complémentaire.

EN BREF

Prime pour le covoiturage à compter du 1^{er} janvier 2019.

L'article 3 de la Loi de Finances donne la possibilité aux employeurs de prendre en charge une partie des frais engagés par leurs salariés lorsqu'ils effectuent leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail en tant que passagers en covoiturage.

Cette prise en charge **facultative** prend la forme d'une « indemnité forfaitaire covoiturage » dont les modalités doivent être précisées par décret.

Cet avantage pourra être mis en œuvre soit par accord d'entreprise soit, pour les entreprises n'entrant pas dans le champ d'application de l'obligation de négociation sur les salaires, par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité social économique.

Cette indemnité de co-voiturage sera exonérée d'impôt sur le revenu, de CSG, de CRDS et de cotisations de sécurité sociale dans la limite de 200 € par an. Cette limite sera cependant commune à celle applicable à l'avantage résultant de la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques et à « l'indemnité kilométrique vélo ».

A noter : Les modalités d'application de l'indemnité covoiturage sont conditionnées à la publication d'un décret.

Fin de l'exonération de cotisations de Sécurité Sociale sur les dons d'ordinateurs

L'article 30 de la loi de finances pour 2019 met fin à l'exonération de cotisations de sécurité sociale, de CSG et de CRDS, dans la limite de 2 000 € par an et par salarié, de l'avantage en nature résultant pour le salarié de la remise gratuite par son employeur de matériels informatiques et de logiciels nécessaires à leur utilisation entièrement amortis.

La remise gratuite d'un ordinateur effectuée à compter du 1^{er} Janvier 2019 sera dorénavant assujettie aux cotisations et contributions sociales et à l'impôt sur le revenu.

Bouleversement des services contentieux de la sécurité sociale

Dans le cadre de la Loi de modernisation de la Justice, les services contentieux de la Sécurité Sociale sont réformés à partir du 1^{er} Janvier 2019.

Les 115 tribunaux des affaires de Sécurité Sociale (TASS) qui avaient en charge le contentieux général de la Sécurité Sociale (exemple : les litiges qui opposaient les organismes de sécurité sociale à leurs usagers (cotisation, prestations) et les 26 Tribunaux du contentieux de l'incapacité (TCI) qui statuaient sur les contentieux technique de la Sécurité Sociale (exemple : contestations relatives à l'inaptitude au travail, l'invalidité en cas d'accident du travail ou de maladie) sont supprimés.

Il faudra désormais saisir le pôle social du tribunal de grande instance (TGI) par requête remise par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au greffe.

Assouplissement du temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique permettait au salarié à la suite d'un arrêt de travail à temps complet, une reprise à temps partiel de son activité salariale. Le salarié percevait une partie de son salaire complétée par des indemnités journalières.

Pour inciter le recours à ce dispositif, la Loi de Financement de la Sécurité Sociale supprime l'obligation d'arrêt de travail à temps plein préalable.

En sus, toujours dans un objectif incitatif au maintien partiel de l'activité ou à sa reprise et de garantir une application simplifiée et homogène par les caisses d'assurance maladie, les modalités de calcul de l'indemnité journalière versée vont être revues par décret.

Délai de conservation des documents sociaux

Une entreprise doit conserver tout document lié à son activité avec des délais de prescription variant selon le type de documents.

A ce jour, les documents sociaux demandés par l'inspecteur lors d'un recouvrement peuvent être : le bulletin de salaire, les contrats de travail signés, les bordereaux de cotisations, les conventions collectives, les justificatifs de remboursement de frais, les documents justifiant d'exonérations, les statuts de la société, les jugements de conseils de prud'hommes, les transactions, accords sociaux interne ...

Cette liste est non exhaustive et l'employeur doit se reporter à la liste mentionnée sur l'avis de contrôle.

Afin d'harmoniser les procédures fiscales et sociales, l'article L.243-16 du code de la Sécurité Sociale prévoit que « 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 au moins égale à six ans à compter de la date à laquelle les documents ou pièces ont été établis ou reçus** ».

L'entreprise devra donc conserver les documents sociaux pendant 6 ans, notamment les taux appliqués pour le prélèvement à la source récupérés sur Net entreprise.

QUELQUES CHIFFRES POUR 2019

- Un décret du 19 décembre 2018 a fixé la revalorisation du **Smic** à **10,03 euros** au 1er janvier, soit une hausse de 1,5 %.
- Le **plafond mensuel de la sécurité sociale** (PMSS) pour 2019 s'élève à **3 377 euros**, soit 186 euros en valeur journalière.
- Le **minimum garanti** est, lui, fixé à **3,62 euros** contre 3,57 euros en 2018.
- Les limites d'exonération des allocations forfaitaires en matière de **frais professionnels repas** sont revalorisées :
 - Repas au restaurant : 18,80 euros ;
 - Restauration sur le lieu de travail : 6,60 euros ;
 - Restauration hors des locaux de l'entreprise : 9,20 euros.
- **Titres-restaurant** : la limite d'exonération de la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant passe de 5,43 euros à **5,52 euros** à compter du 1er janvier 2019.

JURISPRUDENCES

Vérifier le bon calcul de la cotisation de santé au travail

Cour de Cassation, Chambre Sociale, 19 septembre 2018, n° 17-16.219

Les entreprises doivent obligatoirement adhérer à un service de santé au travail dès qu'elles embauchent leur premier salarié, et ce, si ces entreprises ne disposent pas d'un service interne compétent.

Cette adhésion suppose une cotisation annuelle que l'employeur doit reverser à la médecine du travail à laquelle il est affilié.

Dans un arrêt du 19 Septembre 2018, les magistrats de la Cour de cassation ont rappelé la règle de calcul de cette cotisation annuelle à respecter, règle qu'avait déjà indiquée le Conseil d'Etat le 30 juin 2014, et qui n'est pourtant pas observée par une grande partie des services de santé du travail Français.

Selon les juges, **la cotisation due par chaque employeur adhérent à un service de santé au travail interentreprises doit être calculée proportionnellement au nombre de salariés en équivalent temps plein de son entreprise.** A défaut, l'entreprise peut refuser de régler la cotisation annuelle réclamée tant que le calcul n'est pas modifié.

Ainsi, la cotisation doit être calculée comme suit :

Montant de la visite médicale (en moyenne 100 €) x nombre de salariés (équivalent temps plein)

Cette cotisation ne peut être modulée par d'autres éléments, comme la masse salariale ou les risques spécifiques dans l'entreprise. Cependant, plusieurs services de santé au travail utilisent ce type de critères de modulation.

Il s'agit donc pour les employeurs de s'informer sur la méthode de calcul de la cotisation de leur service de santé au travail et de vérifier s'ils n'ont pas intérêt à demander une éventuelle modification du mode de calcul de la cotisation.

La Cour de cassation, dans la décision précitée, rappelle cependant qu'il est possible d'appliquer à la cotisation calculée proportionnellement au nombre de salariés équivalent temps plein un coefficient correspondant au nombre de salariés de l'entreprise nécessitant une surveillance médicale renforcée.

Ne pas négliger le devoir d'information en matière de prévoyance

Cour de Cassation. Soc., 26 septembre 2018, n°16-28.110

Lors de la mise en place d'une couverture prévoyance, l'employeur doit remettre à chaque salarié une notice d'information détaillée (établie par l'organisme assureur) définissant les garanties de prévoyance et leurs modalités d'application, sous peine de voir sa responsabilité financière engagée.

De plus, il doit préalablement informer les salariés, par écrit, de tous les changements qu'il est prévu d'apporter à leurs droits et obligations (par exemple changement d'organisme assureur, nouvelles garanties, etc.).

L'employeur doit :

- Vérifier que les **garanties décrites dans la notice sont suffisamment détaillées et correspondent bien à celles décrites dans le contrat.** La notice doit notamment contenir les informations suivantes : la nature des garanties souscrites et leurs modalités d'entrée en vigueur, le taux et le montant des cotisations, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances ou des exclusions ou limitations de garantie, les délais de prescription.
- **Remettre la notice aux salariés, avant ou au moment de l'adhésion.** Attention, **la preuve écrite de l'accomplissement de cette obligation est impérative** (émargement, remise en main propre contre décharge...).

Si l'employeur manque à ce devoir d'information et de conseil lors de la souscription du contrat, il peut être tenu responsable des conséquences qui s'attachent à ce manquement et peut se voir condamné au paiement de dommages et intérêts audit salarié.

Après avoir été en arrêt maladie, un salarié a été reconnu invalide. Il a demandé le rappel des rentes et des dommages et intérêts **pour manquement de l'employeur à son obligation d'information et de conseil.** En effet, le salarié estimait ne pas avoir perçu la revalorisation des rentes d'invalidité prévues par le régime de prévoyance de l'entreprise, qui ne lui avait pas remis la notice d'information du contrat de prévoyance souscrit en 2001. En 2006, l'organisme assureur a été modifié mais le salarié n'en a pas été informé et ne s'est pas vu remettre de nouvelle notice explicative.

En l'espèce, la Cour de cassation indique que l'employeur est responsable des conséquences qui s'attachent à une information incomplète ayant conduit le salarié à rester dans l'ignorance de l'étendue des garanties souscrites. **Compte tenu de l'importance des montants en jeu, la vigilance est de mise quant au devoir d'information et de conseil des employeurs.**

L'opposition de l'employeur à la réalisation d'heures supplémentaires ne dispense pas de leur paiement si celles-ci sont nécessaires à la réalisation des tâches confiées

Cour de Cassation, Chambre Sociale, 14 Novembre 2018, n° 17-20659

Les demandes judiciaires en paiement d'heures supplémentaires sont de plus en plus fréquentes, tant à titre principal qu'à titre accessoire.

Dans ces affaires, pour tenter de justifier le non-paiement de ces heures supplémentaires, les employeurs mettent fréquemment en avant le non-respect par le salarié de la procédure de demande préalable de réalisation d'heures supplémentaires souvent prévue par le contrat de travail. Mais un tel système de défense est-il efficace ?

En principe, un salarié ne peut pas, de sa propre initiative, effectuer des heures supplémentaires et en réclamer ensuite le paiement car celles-ci doivent être effectuées à la demande, explicite ou implicite, de l'employeur.

En l'absence d'accord de l'employeur, implicite ou non, la Cour de Cassation avait déjà estimé, dans un arrêt de la Chambre Sociale du 19 Avril 2000 (n° 98-41071 D), que les heures supplémentaires pouvaient également être reconnues lorsqu'elles étaient imposées par la nature ou la quantité du travail demandé au salarié.

La Cour de Cassation, dans les deux arrêts du 14 Novembre 2018, franchit un nouveau cap en traitant deux affaires dans lesquelles les employeurs s'étaient explicitement opposés à la réalisation d'heures supplémentaires.

Les juges précisent que **malgré l'opposition de l'employeur à la réalisation d'heures supplémentaires, celles-ci doivent néanmoins être payées dès lors qu'elles étaient nécessaires à la réalisation des tâches confiées par l'employeur.**

Pour éviter le risque de paiement d'heures supplémentaires, l'employeur ne peut donc se contenter d'une simple mention dans le contrat de travail précisant que l'accomplissement des heures supplémentaires doit être préalablement autorisée, ni même de sanctionner le salarié qui ne respecterait pas cette procédure de demande préalable.

L'employeur doit, en cas de dépassements d'horaires récurrents, s'assurer que les heures supplémentaires ne sont pas nécessaires à la réalisation des missions confiées et être en mesure d'en apporter la preuve. Pour cela, il conviendra de prendre toutes les mesures qui s'imposent, comme par

exemple l'organisation d'un entretien avec le salarié concerné pour examiner sa charge de travail et l'adoption des mesures nécessaires à une réorganisation des missions permettant leur réalisation selon un horaire de 35 heures par semaine.

Sans une telle démarche et sauf revirement futur de jurisprudence, la demande judiciaire en paiement d'heures supplémentaires aura toutes les chances d'aboutir.

Pratiquer le covoiturage à but lucratif avec son véhicule de fonction est un motif de licenciement

Cour d'appel de Rennes, 31 août 2018, n°16-05560

Lorsqu'un salarié propose des trajets en covoiturage avec son véhicule de fonction, sans en informer son employeur, le licenciement pour faute peut être justifié, notamment de par l'absence de couverture d'assurance.

Un responsable d'agence a été licencié pour avoir effectué des trajets en covoiturage avec son véhicule de fonction, en utilisant une plateforme de covoiturage en ligne. Les juges ont retenu que :

- le contrat d'assurance de l'entreprise ne couvrait pas les voyages effectués à titre onéreux de tiers, et ce, même s'ils étaient effectués de manière occasionnelle.
- les conditions générales de cette plateforme de covoiturage prévoyant l'interdiction de réaliser des bénéfices par le conducteur, cette condition n'a pas été respectée.



WALTER FRANCE

membre indépendant d'Allinial Global International

76, avenue des Champs Élysées
75008 PARIS – Tél : 01 42 89 44 43
E-mail : contact@walter-allinial.com

www.walterfrance-allinial.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE – SOCIAL – AUDIT – CONSEIL



Member of
Allinial
GLOBAL®