



Actualités paies

Janvier 2019

## Table des matières

Principaux changements prévus dans la loi de Finances de la Sécurité Sociale 2019 .....	3
INDICATEURS SOCIAUX 2019 .....	9
TAXE SUR LES SALAIRES 2019 .....	16
Exonération de cotisations sur les heures supplémentaires et complémentaires .....	17
Cotisations exonérées dans le cadre de la réduction salariale .....	17
Rémunérations entrant dans le champ de la réduction .....	17
Modalités de calcul .....	18
Limites d'application de la réduction salariale .....	18
Principe de non-substitution .....	18
Règles relatives au cumul .....	19
Déduction forfaitaire des cotisations patronales .....	19
Modalités déclaratives .....	19
REDUCTION GENERALE 2019 .....	20
Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat .....	26

## Principaux changements prévus dans la loi de Finances de la Sécurité Sociale 2019

### 1. CICE / CITS

Le CICE et le CITS sont supprimés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### 2. Cotisation maladie

En compensation de la suppression du CICE et du CITS, la cotisation maladie baisse de 6% pour les salaires inférieurs à 2.5 fois le SMIC ce à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Cette disposition entraine les situations suivantes :

COTISATIONS	BASES	TOTAL	Taux	
			SALARIE	EMPLOYEUR
Maladie (rémunération >2,5 Smic ou employeurs non éligibles)	Total	13,00 %		13,00 %
Maladie (rémunération ≤ 2,5 Smic et employeurs éligibles)	Total	7,00 %		7,00 %
Maladie (Alsace-Moselle) (rémunération >2,5 Smic ou employeurs non éligibles)	Total	14,50%	1,50% *	13,00 %
Maladie (Alsace-Moselle) (rémunération ≤ 2,5 Smic et employeurs éligibles)	Total	8,50%	1,50% *	7,00 %

\* Sous réserve d'un maintien de la cotisation salariale maladie à 1,50% pour les salariés d'Alsace-Moselle

Peuvent bénéficier de cette réduction les employeurs qui ouvrent droit à la réduction générale des cotisations (réduction FILLON).

Concernant les modalités déclaratives, les services de l'URSSAF confirment qu'elles seront comparables à celles qui prévalent pour la déclaration de la réduction du taux de cotisations allocations familiales (AF).

Conséquences :

L'ensemble des CTP (Codes Types de Personnel) comprenant ce taux maladie sera mis à jour au 1er janvier 2019 :

Code CTP	Taux	Libellé et explications
635	6%	« complément de cotisation maladie » pour les rémunérations cumulées qui se trouveraient être supérieures au seuil de 2,5 fois le Smic de référence ou pour les rémunérations versées par des employeurs non éligibles à la réduction du taux.
636	4,2%	« complément de cotisation maladie » à taux réduit pour les artistes
637		« déduction de cotisations trop versées » pour des rémunérations qui auparavant se trouvaient de façon cumulée au-delà du seuil de 2,5 Smic, se situeraient en deçà de cette valeur.

Selon nous, il semblerait que le CTP 637 soit renseigné au taux de 100% et que nous soyons contraints d'indiquer sur cette ligne le montant des cotisations trop versées (à l'instar de ce que nous faisons actuellement au titre des régularisations des cotisations AF « trop versées »), mais ce point nécessitera confirmation de la part des services de l'URSSAF.

### 3. Réduction générale (Fillon)

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la réduction générale de cotisations patronales est étendue aux cotisations de retraite complémentaire obligatoire (AGIRC-ARCCO).

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2019, la réduction générale de cotisation patronale est étendue aux contributions dues au titre de l'assurance chômage.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2019, la réduction générale de cotisations patronales concernera les cotisations d'assurance maladie et de veuvage, la cotisation d'allocations familiales, la contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA), le FNAL, les cotisations de retraite complémentaire obligatoire, les cotisations patronales d'assurance chômage, ainsi que la cotisation AT/MP sous certaines conditions (Code de la Sécurité sociale, art. L. 241-13). C'est la version étendue de la réduction générale.

Les cotisations patronales seraient ainsi complètement supprimées au niveau du SMIC. Le bénéfice de l'extension des allègements s'appliquerait pour l'ensemble des rémunérations inférieures à 1,6 SMIC.

Compte-tenu de la suppression de certaines exonérations, la réduction générale de cotisations patronales s'applique dans sa version étendue à la cotisation chômage dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour certains salariés. Il s'agit des salariés employés :

- par les associations intermédiaires et les ateliers et chantiers d'insertion ;
- au titre des contrats d'apprentissage ;
- au titre des contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ou conclus par les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

Il faut savoir que le régime de réduction des contrats d'apprentissage est supprimé (effectif de l'entreprise, assiette forfaitaire égale à un pourcentage du SMIC, etc.). A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les employeurs d'apprentis bénéficient du régime de réduction générale de cotisations patronales. Les apprentis seront exonérés de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle pour la part de rémunération inférieure ou égale à un plafond qui sera fixé par décret (Code du travail, art. L. 6243-2).

### 4. Contrat d'apprentissage

Le régime de réduction des contrats d'apprentissage est supprimé (effectif de l'entreprise, assiette forfaitaire égale à un pourcentage du SMIC, etc.) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les employeurs d'apprentis bénéficient du régime de réduction générale de cotisations patronales. Les apprentis seront exonérés de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle pour la part de rémunération inférieure ou égale à un plafond qui sera fixé par décret (Code du travail, art. L. 6243-2).

### 5. Conservation des documents en cas de contrôle

L'article 18 de la loi de finance de la sécurité sociale 2019 prévoit que les entreprises devront conserver les documents nécessaires à l'établissement de l'assiette ou au contrôle des cotisations sociales pendant une durée d'au moins 6 ans à compter de la date de leur établissement ou de leur réception.

Les documents sur support papier peuvent être conservés sur support informatique. Les conditions de cette numérisation seront fixées par un arrêté.

## 6. Indemnité de rupture conventionnelle collective

La loi de financement de la Sécurité sociale 2019 prévoit que les indemnités de rupture conventionnelle collective, ainsi que celles liées au congé de mobilité sont exonérées du forfait social.

## 7. Exonération de cotisations des heures complémentaires et supplémentaires

Dans une publication du 27 décembre 2018, les services de l'URSSAF nous apportent plusieurs précisions importantes concernant l'exonération fiscale et la réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires ou complémentaires.

### Précision 1 : entrée en vigueur le 1er janvier 2019 ¶

La LFSS pour 2019 a instauré une exonération cotisations salariales pour les périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, applicable dans l'ensemble des départements de métropole et d'Outre-mer - dont Mayotte, ainsi qu'à Saint-Pierre-et-Miquelon.

La loi portant « mesures d'urgence économiques et sociales » a avancé la date d'entrée en vigueur de cette exonération au 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'étendant à une exonération fiscale dans la **limite de 5.000 € par salarié et par an**.

### Précision 2 : cotisations salariales concernées ¶

Ce dispositif permet une exonération des rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires au titre des cotisations salariales d'assurance veuvage et d'assurance vieillesse.

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

### Précision 3 : les heures éligibles ¶

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 (« *temps partiel en raison des besoins de la vie personnelle* ») ;
- 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.

## A venir par décret ¶

Selon des modalités, qui seront prévues par décret, la réduction de cotisations d'assurance vieillesse et d'assurance veuvage sera également 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 ;
- Et à la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées par les salariés relevant de régimes spéciaux.

## 8. Barème de taux neutre PAS

Grille de taux par défaut applicable aux contribuables domiciliés en métropole en 2019

Base mensuelle de prélèvement	Taux applicable
Inférieure à 1 404 €	0 %
Supérieure ou égale à 1 404 € et inférieure à 1 457 €	0,5 %
Supérieure ou égale à 1 457 € et inférieure à 1 551 €	1,5 %
Supérieure ou égale à 1 551 € et inférieure à 1 656 €	2,5 %
Supérieure ou égale à 1 656 € et inférieure à 1 769 €	3,5 %
Supérieure ou égale à 1 769 € et inférieure à 1 864 €	4,5 %
Supérieure ou égale à 1 864 € et inférieure à 1 988 €	6 %
Supérieure ou égale à 1 988 € et inférieure à 2 578 €	7,5 %
Supérieure ou égale à 2 578 € et inférieure à 2 797 €	9 %
Supérieure ou égale à 2 797 € et inférieure à 3 067 €	10,5 %
Supérieure ou égale à 3 067 € et inférieure à 3 452 €	12 %
Supérieure ou égale à 3 452 € et inférieure à 4 029 €	14 %
Supérieure ou égale à 4 029 € et inférieure à 4 830 €	16 %
Supérieure ou égale à 4 830 € et inférieure à 6 043 €	18 %
Supérieure ou égale à 6 043 € et inférieure à 7 780 €	20 %
Supérieure ou égale à 7 780 € et inférieure à 10 562 €	24 %
Supérieure ou égale à 10 562 € et inférieure à 14 795 €	28 %
Supérieure ou égale à 14 795 € et inférieure à 22 620 €	33 %
Supérieure ou égale à 22 620 € et inférieure à 47 717 €	38 %
Supérieure ou égale à 47 717 €	43 %

Grille de taux par défaut applicable aux contribuables domiciliés en Guadeloupe, à La Réunion et en Martinique en 2019

Base mensuelle de prélèvement	Taux applicable
Inférieure à 1 610 €	0 %
Supérieure ou égale à 1 610 € et inférieure à 1 707 €	0,5 %
Supérieure ou égale à 1 707 € et inférieure à 1 837 €	1,5 %
Supérieure ou égale à 1 837 € et inférieure à 1 948 €	2,5 %
Supérieure ou égale à 1 948 € et inférieure à 2 117 €	3,5 %
Supérieure ou égale à 2 117 € et inférieure à 2 377 €	4,5 %
Supérieure ou égale à 2 377 € et inférieure à 2 784 €	6 %
Supérieure ou égale à 2 784 € et inférieure à 3 176 €	7,5 %
Supérieure ou égale à 3 176 € et inférieure à 3 696 €	9 %
Supérieure ou égale à 3 696 € et inférieure à 4 365 €	10,5 %
Supérieure ou égale à 4 365 € et inférieure à 4 910 €	12 %
Supérieure ou égale à 4 910 € et inférieure à 5 730 €	14 %
Supérieure ou égale à 5 730 € et inférieure à 6 855 €	16 %
Supérieure ou égale à 6 855 € et inférieure à 7 620 €	18 %
Supérieure ou égale à 7 620 € et inférieure à 9 070 €	20 %
Supérieure ou égale à 9 070 € et inférieure à 11 945 €	24 %
Supérieure ou égale à 11 945 € et inférieure à 16 230 €	28 %
Supérieure ou égale à 16 230 € et inférieure à 24 770 €	33 %
Supérieure ou égale à 24 770 € et inférieure à 52 300 €	38 %
Supérieure ou égale à 52 300 €	43 %

Grille de taux par défaut applicable aux contribuables domiciliés en Guyane et à Mayotte en 2019

Base mensuelle de prélèvement	Taux applicable
Inférieure à 1 724 €	0 %
Supérieure ou égale à 1 724 € et inférieure à 1 833 €	0,5 %
Supérieure ou égale à 1 833 € et inférieure à 1 974 €	1,5 %
Supérieure ou égale à 1 974 € et inférieure à 2 167 €	2,5 %
Supérieure ou égale à 2 167 € et inférieure à 2 402 €	3,5 %
Supérieure ou égale à 2 402 € et inférieure à 2 647 €	4,5 %
Supérieure ou égale à 2 647 € et inférieure à 3 067 €	6 %
Supérieure ou égale à 3 067 € et inférieure à 3 647 €	7,5 %
Supérieure ou égale à 3 647 € et inférieure à 4 495 €	9 %
Supérieure ou égale à 4 495 € et inférieure à 5 210 €	10,5 %
Supérieure ou égale à 5 210 € et inférieure à 5 860 €	12 %
Supérieure ou égale à 5 860 € et inférieure à 6 830 €	14 %
Supérieure ou égale à 6 830 € et inférieure à 7 520 €	16 %
Supérieure ou égale à 7 520 € et inférieure à 8 360 €	18 %
Supérieure ou égale à 8 360 € et inférieure à 10 050 €	20 %
Supérieure ou égale à 10 050 € et inférieure à 12 830 €	24 %
Supérieure ou égale à 12 830 € et inférieure à 17 150 €	28 %
Supérieure ou égale à 17 150 € et inférieure à 26 180 €	33 %
Supérieure ou égale à 26 180 € et inférieure à 55 260 €	38 %
Supérieure ou égale à 55 260 €	43 %

## 9. Montant de l'abattement pour les contrats courts

Le montant mensuel du salaire minimum de croissance s'élève, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, à 1 247,55 €. En conséquence, le montant de l'abattement applicable aux contrats courts, en vigueur à compter de cette même date, est égal à 624 € (1 247,55 / 2).

## INDICATEURS SOCIAUX 2019

Source : URSSAF.FR

### Les taux de cotisations de droit commun

Montants au 1<sup>er</sup> janvier 2019

Risques	Sur la totalité de la rémunération		Dans la limite du plafond	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès * et contribution solidarité autonomie (CSA)	7,30 %			
Cotisation salariale maladie supplémentaire dans les départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle		1,50 %		
Assurance vieillesse	1,90 %	0,40 %	8,55 %	6,90 %
Allocations familiales **	3,45 %			
Contribution au dialogue social	0,016 %			
Accidents du travail	Le taux accident du travail vous est notifié par la <u>Carsat</u>			
CSG imposable		2,40 %	Sur 98,25 % du salaire brut <sup>(a)</sup>	
CSG non imposable		6,80 %		
Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)		0,50 %		
Fnal (20 salariés et +)	0,50 %			
Fnal (moins de 20 salariés)			0,10 %	
Versement transport	Taux VT			
Contribution assurance chômage	4,05 %		Dans la limite de 4 plafonds	
Cotisations AGS ***	0,15 %			
Forfait social ****	20 %			

<sup>(a)</sup> abatement limité à 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale, soit 162 096 € en 2019.

\* Pour les employeurs éligibles à la réduction générale, le taux de la cotisation patronale « d'assurances maladie-maternité-invalidité-décès » est fixé à 7 % au titre de leurs salariés dont la rémunération n'excède pas 2,5 fois le montant du Smic calculé sur un an.

Dans les autres cas, le taux de la cotisation d'assurances maladie-maternité-invalidité-décès reste fixé à 13 %.

\*\* Pour les employeurs éligibles à la réduction générale, le taux de la cotisation patronale « allocations familiales » est fixé à 3,45 % au titre de leurs salariés dont la rémunération n'excède pas 3,5 fois le montant du Smic calculé sur un an. Dans les autres cas, le taux de la cotisation allocations familiales reste fixé à 5,25 %.

\*\*\* Le taux de la cotisation patronale AGS est de 0,03 % pour le personnel intérimaire des entreprises de travail temporaire.

\*\*\*\* Le taux de forfait social est fixé à 8 % notamment pour :

- les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit (entreprise de 11 salariés et plus) ;
- les sommes affectées à la réserve spéciale de participation au sein des sociétés coopératives et participatives.

## Les titres-restaurant

Pour être exonérée des cotisations de Sécurité sociale, la contribution patronale au financement des titres-restaurant doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre.

Reste donc à la charge du salarié entre 40 % et 50 % de la valeur du ticket.

Montants au 1<sup>er</sup> janvier 2018

Exonération maximale de la participation patronale
5,43 €

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 9,05 € et 10,86€.

## Repas

Montants au 1<sup>er</sup> janvier 2019

Nature de l'indemnité	Limites d'exonération
<b>Indemnité de restauration sur le lieu de travail</b>	
Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail ( <i>ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé</i> )	6,60 €
<b>Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement</b>	
Salarié contraint de prendre son repas au restaurant	18,80 €
Salarié non contraint de prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier)	9,20 €

## Avantages en nature

- . Nourriture
- . Logement
- . Véhicule dont l'employeur est propriétaire
- . Véhicule en location avec ou sans option d'achat

### Nourriture

Montants au 1<sup>er</sup> janvier 2019

1 repas	2 repas
4,85 €	9,70 €

Par exception, pour les salariés des hôtels, cafés, restaurants et assimilés, la valeur de l'avantage en nature nourriture est évaluée à un minimum garanti (MG) par repas :

1 repas	2 repas
3,62 €	7,24 €

## Logement

Montants au 1<sup>er</sup> janvier 2019

Rémunération brute mensuelle	Pour 1 pièce	Par pièce principale (si plusieurs pièces)
Inférieure à 1 688,50 €	70,10 €	37,50 €
De 1 688,50 € à 2 026,19 €	81,90 €	52,60 €
De 2 026,20 € à 2 363,89 €	93,40 €	70,10 €
De 2 363,90 € à 3 039,29 €	105,00 €	87,50 €
De 3 039,30 € à 3 714,69 €	128,60 €	110,90 €
De 3 714,70 € à 4 390,09 €	151,90 €	134,10 €
De 4 390,10 € à 5 065,49 €	175,20 €	163,40 €
Supérieure ou égale à 5 065,50 €	198,50 €	186,80 €

## Véhicule dont l'employeur est propriétaire

Forfait annuel	Véhicule acheté depuis 5 ans et moins	Véhicule acheté depuis + de 5 ans
Sans prise en charge du carburant par l'employeur	9 % du coût d'achat	6 % du coût d'achat
Avec prise en charge du carburant par l'employeur	9 % du coût d'achat + frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles  ou  12 % du coût d'achat	6 % du coût d'achat + frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles  ou  9 % du coût d'achat

Dépenses réelles (évaluation annuelle)	Véhicule acheté depuis 5 ans et moins	Véhicule acheté depuis + de 5 ans
Sans prise en charge du carburant par l'employeur	20 % du coût d'achat + assurance + frais d'entretien = A	10 % du coût d'achat + assurance + frais d'entretien = A
	<b>Pour évaluer l'avantage en nature (B)</b> = A x nombre de km parcourus à titre privé ÷ total de km parcourus par le véhicule pour la même période	
Avec prise en charge du carburant par l'employeur	B + frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel	B + frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel

Le coût d'achat s'entend du prix TTC réglé par l'entreprise.

## Véhicule en location avec ou sans option d'achat

Forfait annuel	
Sans prise en charge du carburant par l'employeur	30 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance).
	L'évaluation ainsi obtenue sera plafonnée à celle de la règle applicable en cas de véhicule acheté, le prix de référence du véhicule étant le prix d'achat TTC du véhicule par le loueur, rabais compris, dans la limite de 30 % du prix conseillé par le constructeur pour la vente de véhicule au jour du début du contrat.
Avec prise en charge du carburant par l'employeur	soit 30 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurances) plus frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles.
	soit 40 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance et coût global du carburant utilisé à des fins professionnelles et personnelles).
L'évaluation ainsi obtenue est plafonnée à celle de la règle applicable en cas de véhicule acheté, le prix de référence du véhicule étant le prix d'achat TTC du véhicule par le loueur, rabais compris dans la limite de 30 % du prix conseillé par le constructeur pour la vente de véhicule au jour du début du contrat.	

Dépenses réelles (évaluation annuelle)	
Sans prise en charge du carburant par l'employeur	coût global annuel de la location + entretien + assurance = A
	<p>Pour évaluer l'avantage en nature (B)</p> $= A \times \text{nombre de km parcourus à titre privé} \div \text{total de km parcourus par le véhicule pour la même période}$
Avec prise en charge du carburant par l'employeur	B + frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel

## Indemnités kilométriques

- . Voiture
- . Deux roues de cylindrée inférieure à 50 cm<sup>3</sup>
- . Moto
- . Vélo

### Voiture

Le barème fiscal des indemnités kilométriques permet l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les salariés optant pour le régime des frais réels déductibles. Ce barème applicable pour les années 2014, 2015 et 2016 est maintenu pour l'imposition des revenus de l'année 2017 (Bulletin Officiel des Finances Publiques-Impôts du 24/01/2018).

Puissance fiscale	Kilométrage parcouru à titre professionnel		
	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 cv et moins	$d \times 0,410$	$(d \times 0,245) + 824$	$d \times 0,286$
4 cv	$d \times 0,493$	$(d \times 0,277) + 1\ 082$	$d \times 0,332$
5 cv	$d \times 0,543$	$(d \times 0,305) + 1\ 188$	$d \times 0,364$
6 cv	$d \times 0,568$	$(d \times 0,320) + 1\ 244$	$d \times 0,382$
7 cv et plus	$d \times 0,595$	$(d \times 0,337) + 1\ 288$	$d \times 0,401$

$d$  = distance parcourue à titre professionnel en km

**A noter : le barème doit être revu à la hausse pour les véhicules 3 et 4 CV fiscaux. En attente de publication au BOFIP.**

### Deux roues de cylindrée inférieure à 50 cm<sup>3</sup>

Le barème fiscal des indemnités kilométriques permet l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les salariés optant pour le régime des frais réels déductibles. Ce barème applicable pour les années 2014, 2015 et 2016 est maintenu pour l'imposition des revenus de l'année 2017 (Bulletin Officiel des Finances Publiques-Impôts du 24/01/2018).

Kilométrage parcouru à titre professionnel		
Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
$d \times 0,269$	$(d \times 0,063) + 412$	$d \times 0,146$

$d$  = distance parcourue à titre professionnel en km

## Moto

Le barème fiscal des indemnités kilométriques permet l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les salariés optant pour le régime des frais réels déductibles. Ce barème applicable pour les années 2014, 2015 et 2016 est maintenu pour l'imposition des revenus de l'année 2017 (Bulletin Officiel des Finances Publiques-Impôts du 24/01/2018).

Moto	Kilométrage parcouru à titre professionnel		
	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
De 1 à 2 cv	$d \times 0,338$	$(d \times 0,084) + 760$	$d \times 0,211$
De 3 à 5 cv	$d \times 0,400$	$(d \times 0,070) + 989$	$d \times 0,235$
Plus de 5 cv	$d \times 0,518$	$(d \times 0,067) + 1\,351$	$d \times 0,292$

$d$  = distance parcourue à titre professionnel en km

## Vélo

En vigueur depuis le 13 février 2016, le montant de l'indemnité kilométrique vélo (IK vélo), est fixé à 0,25 € par kilomètre effectué. Le calcul s'effectue ainsi :

$$\begin{aligned} & 0,25 \text{ €} \\ & \times \text{ nombre de km parcourus aller/retour entre la résidence du salarié et le lieu de travail}^* \\ & \times \text{ nombre de jours de travail} \end{aligned}$$

\* la distance prise en compte est la distance la plus courte pouvant être parcourue à vélo entre le lieu de résidence habituelle du salarié et son lieu de travail

Cette indemnité est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 200 € par an et par salarié.

Elle s'applique aux salariés du secteur privé.

Pour en savoir plus sur les indemnités kilométriques vélo.

Certains salariés du secteur public peuvent bénéficier à titre expérimental de ce dispositif depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2016 et jusqu'au 31 décembre 2019, sous certaines conditions.

## Evaluation des frais engagés par le salarié en télétravail

NATURE DES FRAIS	EVALUATION DES FRAIS
<b>Les frais fixes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Loyer</b> Montant du loyer ou, à défaut de loyer, valeur locative brute</li> <li>• <b>Taxe d'habitation.</b></li> <li>• <b>Taxe foncière sur les propriétés bâties.</b></li> <li>• <b>Taxes régionales, départementales ou communales</b> comme la taxe d'enlèvement d'ordures ménagères.</li> <li>• <b>Charges de copropriété.</b></li> <li>• <b>Assurance multirisque habitation.</b></li> </ul>	<b>Valeur réelle</b>  Quote-part de l'ensemble des frais fixes réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel au prorata de la superficie totale de l'habitation principale.  Exemple : Appartement de 70 m <sup>2</sup> dont 10 m <sup>2</sup> pour l'usage professionnel. Le loyer s'élève à 370 €/mois, la taxe d'habitation à 35 €/mois et la prime d'assurance à 15 €/mois. Le montant des frais déductibles s'élève donc à $420 \times 10 / 70 = 60 \text{ €}$ .
<b>Les frais variables</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Chauffage et/ou climatisation.</b></li> <li>• <b>Electricité.</b></li> </ul>	<b>Valeur réelle</b>  Quote-part des frais variables réellement supportés au titre du local affecté à un usage professionnel.
Dépenses d'acquisition du mobilier.  Bureau ergonomique.  Fauteuil ergonomique.  Etagères, meubles de rangement.  Lampe de bureau.	<b>Prêt de mobilier :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• absence de dépenses supplémentaires du salarié : pas de remboursement de frais possible ;</li> <li>• avantage en nature à évaluer sur une base réelle (valeur résiduelle = valeur nette comptable) s'il y a abandon définitif du mobilier au travailleur salarié ou assimilé.</li> </ul> <b>Achat du mobilier par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• remboursement des frais exclu de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs.</li> </ul> <b>Modalités de déduction :</b>  Annuités d'amortissement du mobilier (pratique comptable et fiscale). Pour le petit mobilier non amortissable : valeur réelle de l'année d'acquisition.
<b>Frais liés à l'adaptation du local.</b>  Frais de diagnostic de conformité électrique. Installations de prises (téléphoniques, électriques...) Modifications liées à la mise en conformité avec la législation du travail.	<b>Valeur réelle :</b>  L'exclusion de l'assiette des cotisations de ces frais est admise sur présentation de la facture (travaux aménagement).
<b>Matériels informatiques et périphériques : ordinateur, imprimante, modem.</b>	<b>Prêt de matériel :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• absence de dépenses supplémentaires du travailleur salarié ou assimilé, pas de remboursement de frais possible ;</li> <li>• avantage en nature à évaluer sur une base réelle (valeur résiduelle = valeur nette comptable) s'il y a abandon définitif du mobilier au travailleur salarié ou assimilé.</li> </ul> <b>Achat de matériel par le salarié pour le compte de l'entreprise, le salarié en restant toutefois propriétaire</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• remboursement des frais et exclusion de l'assiette dans la limite de 50 % de la dépense réelle sur justificatifs.</li> </ul> <b>Modalités de déduction :</b>  Annuités d'amortissement du matériel (pratique comptable et fiscale). Pour le petit matériel non amortissable : valeur réelle de l'année d'acquisition.
<b>Consommables (ramettes de papier, cartouches d'encre...).</b>	Remboursement sur justificatifs des frais et déduction de l'assiette.
<b>Frais de connexion au réseau téléphonique, frais d'abonnement (téléphonique, internet...).</b>	Remboursement sur présentation des justificatifs de frais.

## TAXE SUR LES SALAIRES 2019

Source : service-public.fr

**Taux** ▲

La taxe est calculée à partir d'un barème progressif qui s'applique aux rémunérations individuelles annuelles versées (base imposable).

Le barème comporte un taux normal, appliqué sur le montant total des rémunérations brutes individuelles, et des taux majorés, appliqués aux rémunérations brutes individuelles qui dépassent certains seuils.

Taux en fonction du salaire brut pour chaque salarié				
Type de taux	Taux global	Salaire brut versé en 2016 (taxe payable en 2017)	Salaire brut versé en 2017 (taxe payable en 2018)	Salaire brut versé en 2018 (taxe payable en 2019)
Taux normal	4,25 %	jusqu'à 7 713 €	jusqu'à 7 721 €	jusqu'à 7 799 €
1er taux majoré	8,50 %	Entre 7 713 € et 15 401 €	Entre 7 721 € et 15 417 € inclus	Entre 7 799 € et 15 572 € inclus
2e taux majoré	13,60 %	Entre 15 401 € et 152 122 €	Entre 15 417 € et inclus 152 279 €	Supérieur à 15 572 €
3e taux majoré	supprimé par la loi de finances 2018			

La base imposable et le montant net de l'impôt dû sont arrondis à l'euro le plus proche.

Depuis le 1er janvier 2018, le taux majoré de **20 %** de la taxe sur les salaires pour la taxe due pour les rémunérations versées à partir du 1er janvier 2018 est supprimé. Ces rémunérations sont dès lors taxées, au maximum, au taux majoré de **13,60 %**.

Par ailleurs, le taux applicable sur l'ensemble des rémunérations versées (il n'y pas de taux majoré) est de :

- **2,95 %** en Guadeloupe, Martinique et à La Réunion ;
- **2,55 %** en Guyane et à Mayotte.

Les entreprises soumises à TVA sur moins de **90 %** du chiffre d'affaires réalisé l'année avant le versement doivent payer la taxe sur les salaires en calculant leur **rapport d'assujettissement**.

Rapport d'assujettissement : rapport existant l'année précédant celle du paiement des rémunérations, entre les recettes n'ayant pas ouvert droit à déduction de la TVA et le total des recettes

Calcul = (Recettes n'ayant pas ouvert droit à déduction de la TVA (année N-1) / total des recettes (année N-1)) x 100

## Exonération de cotisations sur les heures supplémentaires et complémentaires

Source : URSSAF.FR

La loi de financement de la **Sécurité sociale (LFSS)** pour 2019 instaure une exonération de cotisations salariales pour les périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, applicable dans l'ensemble des départements de métropole et d'Outre-mer - dont Mayotte, ainsi qu'à Saint-Pierre-et-Miquelon.

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

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.** Reste à préciser si la base sera abattue ou non.

### 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.

Selon des modalités qui seront prévues par décret, la réduction de cotisations d'assurance vieillesse et d'assurance veuvage est également 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 relevant de régimes spéciaux.

La LFSS pour 2019 inclut dans le champ d'application de la mesure les rémunérations qui seraient versées au titre de temps supplémentaires et complémentaires de travail qu'effectueraient des salariés ne relevant pas de la partie du code du travail afférente à la durée du travail (applicable aux employeurs du droit privé et aux établissements publics à caractère industriel et commercial). A ce titre, la réduction de cotisations salariales sera notamment applicable aux concierges et employés d'immeubles rémunérés en unités de valeurs.

## **Modalités de calcul**

Le montant de la réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse et d'assurance veuvage est égal au produit d'un taux qui sera fixé par décret par les rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires dans la limite des cotisations d'origine légale et conventionnelle dont le salarié est redevable au titre des heures concernées.

La réduction est imputée sur les cotisations salariales d'assurance vieillesse et d'assurance veuvage dues pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération pour les périodes au titre desquelles elle est attribuée et ne peut dépasser ce montant.

## **Limites d'application de la réduction salariale**

En ce qui concerne la majoration salariale applicable au titre de l'heure supplémentaire ou complémentaire, la réduction s'applique dans la limite des taux prévus par la convention ou l'accord collectif applicable.

A défaut d'un tel accord, la réduction s'applique, en ce qui concerne la majoration salariale, dans la limite :

- pour les heures supplémentaires, des taux de 25 % ou 50 % selon les cas ;
- pour les heures complémentaires, du taux de 10 % ou 25 %, selon les cas.

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.

## **Principe de non-substitution**

La réduction n'est pas applicable lorsque les rémunérations qui y sont éligibles se substituent à d'autres éléments de rémunération, à moins qu'un délai de douze mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement des salaires ou éléments de rémunération précités.

Le non-respect de cette condition impliquera la remise en cause de la réduction de cotisations salariales.

## Règles relatives au cumul

Le cumul de la réduction avec l'application d'une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de Sécurité sociale ou avec l'application de taux réduits, d'assiettes forfaitaires ou de montants forfaitaires de cotisations ne peut être autorisé que dans des conditions fixées par décret, compte tenu du niveau des cotisations dont sont redevables les salariés concernés.

## Déduction forfaitaire des cotisations patronales

La rémunération versée au titre des heures supplémentaires ouvre également droit à une **déduction forfaitaire patronale** (TEPA) perdue selon les conditions suivantes :

- Etre un employeur de droit privé
- Employer moins de 20 salariés

Le montant de la déduction forfaitaire par heure supplémentaire est égal à 1,50 €.

## 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.

Les modalités de déclaration à maille individuelle seront précisées ultérieurement via le site [dsn-info.fr](http://dsn-info.fr), et relayées par le [guide déclaratif Aco](#)ss et sur [urssaf.fr](http://urssaf.fr).

## REDUCTION GENERALE 2019

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2019 a été adopté définitivement le 3 décembre 2018. Il prévoit de **réaménager le calendrier de renforcement de la réduction générale** de cotisations patronales (ex-réduction Fillon).

**Principe : extension en deux temps au cours de 2019.** - Le renforcement de la réduction générale de cotisations patronales devrait intervenir en deux temps :

- au 1er janvier 2019, extension de la réduction aux contributions patronales AGIRC-ARRCO, qui représenteront pour le cas général 6,01 points au niveau du SMIC (4,72 % de contribution AGIRCARRCO + 1,29 % de contribution d'équilibre général) ;
- au 1er 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).

**Pour certains contrats et pour les employeurs outre-mer, une dérogation est prévue avec une réduction en périmètre complet (paramétrage initialement prévu pour le 1<sup>er</sup> octobre) :**

La réduction s'appliquera dès le 1er janvier 2019 en périmètre complet, c'est-à-dire en incluant l'assurance chômage (PLFSS 2019, art. 8-IX, B).

**Contrats pour lesquels l'employeur pourra appliquer la réduction générale en périmètre complet dès le 1.01.2019 :**

- **Contrats de professionnalisation qui ouvraient droit à des exonérations spécifiques** (ex. : ceux conclus avec des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus) (c. trav. art. L. 6325-16 à L. 6325-22 abrogé)
- Associations intermédiaires (pour les contrats qui étaient concernés par l'exonération « 750 h/an ») (c. séc. soc. art. L. 241-11 abrogé)
- Ateliers et chantiers d'insertion (ACI) (pour les contrats qui étaient concernés par l'exonération spécifique) (loi 2013-1203 du 23 décembre 2013, art. 20-IV modifié)
- **Contrats d'apprentissage** (c. trav. art. L. 6243-2 modifié et L. 6227-8-1 nouveau).
- Certains employeurs agricoles (voir c. rural art. L. 722-1, 1° à 4°).
- **Employeurs localisés en Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy et Saint-Martin** par hypothèse, uniquement pour les contrats ne donnant pas lieu au dispositif d'exonération spécifique à l'outre-mer.

## Paramétrage de la réduction générale selon le projet de décret

**Fraction de taux AT prise en compte en 2019.** - La nouvelle version du projet de décret diffusé par la direction de la sécurité sociale laisse à voir que la fraction de taux de cotisation AT/MP comprise dans le périmètre de la réduction générale devrait être fixée à 0,78 point en 2019 (au lieu de 0,84 point en 2018).

**Paramètre T.** - Le coefficient de calcul de la réduction générale se détermine à partir de la formule de calcul suivante, qui reste inchangé :

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

L'application en 2019 donnera lieu à des modalités particulières, détaillées plus loin le périmètre de la réduction sera étendu aux cotisations chômage en cours d'année, à partir du 1er octobre 2019.

Pour certains contrats (voir plus haut), l'employeur appliquera le périmètre complet dès le 1er janvier 2019.

Périmètres des contributions couvertes par la réduction (taux 2019)				
	Réduction étendue à l'AGIRC-ARRCO (1)		Réduction en périmètre complet (avec AGIRC-ARRCO et assurance chômage)	
	Avec FNAL 0,10 %	Avec FNAL 0,50 %	Avec FNAL 0,10 %	Avec FNAL 0,50 %
Maladie	7 %	7 %	7 %	7 %
Vieillesse plafonnée	8,55 %	8,55 %	8,55 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	1,90 %	1,90 %	1,90 %	1,90 %
Cotisation allocations familiales	3,45 %	3,45 %	3,45 %	3,45 %
Fraction cotisation AT/MP incluse dans le périmètre de la réduction en 2019	0,78 %	0,78 %	0,78 %	0,78 %
FNAL	0,10 %	0,50 %	0,10 %	0,50 %
CSA	0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %
AGIRC-ARRCO (retraite + CEG) (2)	6,01 % (cas général)	6,01 % (cas général)	6,01 % (cas général)	6,01 % (cas général)
Assurance-chômage	-	-	4,05 % (2)	4,05 %
<b>Total</b>	<b>28,09 %</b>	<b>28,49 %</b>	<b>32,14 %</b>	<b>32,54 %</b>
<b>Paramètre T à utiliser dans la formule de calcul du coefficient</b>	<b>0,2809</b>	<b>0,2849</b>	<b>0,3214</b>	<b>0,3254</b>

(1) Durant l'année 2019, pour les contrats concernés par le renforcement en deux temps de la réduction générale. Pour ces contrats, l'assurance chômage entre dans le périmètre de la réduction à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019, ce qui sera traité sous forme d'une majoration de coefficient (voir nos développements plus loin).

(2) Le taux de 6,01 % correspond à la part patronale dans le cas général (4,72 % de contributions de retraite proprement dite et 1,29 % au titre de la contribution d'équilibre général).

(3) Taux en vigueur à l'heure où nous rédigeons ces lignes.

**Coefficient maximal.** – Le projet de décret prévoit que le coefficient maximal correspondant au périmètre complet de la réduction (périmètre actuel + AGIRC-ARRCO + assurance chômage) serait de 0,3214 (employeur au FNAL à 0,10 %) ou de 0,3254 (employeur au FNAL de 0,50 %).

## Taux AGIRC-ARRCO particuliers.

S'agissant des contributions de retraite complémentaire, les données du projet de décret sont établies pour les taux de droit commun et la répartition de principe du futur régime de retraite unifié de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO : 60 % par employeur/40 % part salarié.

Pour les employeurs appliquant des répartitions différentes ou des taux de cotisations dérogatoires au taux de droit commun en tranche 1 AGIRC-ARRCO, la part patronale prise en compte dans le périmètre de la réduction (paramètre T, taux du coefficient maximal) serait limitée de 2 façons :

- d'une part, elle ne pourrait en aucun cas dépasser 6,01 points (limite absolue) ;
- d'autre part, les répartitions dérogatoires à la règle des 60/40 seraient bien prises en compte, mais dans la limite d'un maximum de 60 % à la charge de l'employeur.

## Exemples :

**Cas N° 1** : entreprise ayant un taux effectif en retraite AGIRC-ARRCO de 7,87 % en tranche 1 réparti à raison de « 50 % employeur/50 % salarié » :

- ➔ Les cotisations du régime unifié AGIRC-ARRCO seront prises en compte dans le calcul de la réduction pour 3,94 % (part patronale) + 1,29 % (CEG) = 5,23 % (et non 6,01 %).

**Cas N° 2** : une entreprise avec un taux effectif en retraite AGIRC-ARRCO de 10,16 % en tranche 1 réparti à raison de « 50 % employeur/50 % salarié » :

- ➔ Les cotisations du régime unifié AGIRC-ARRCO seront prises en compte dans le calcul de la réduction pour 6,01 % seulement (5,08 % de part patronale + 1,29 % CEG = 6,37 %, ramenés à 6,01 %).

**Cas N° 3** : pour une entreprise ayant un taux retraite AGIRC-ARRCO de 9 % en tranche 1 réparti à raison de « 70 % employeur/30 % salarié » (hypothèse théorique) :

- ➔ Les cotisations du régime unifié AGIRC-ARRCO seront prises en compte dans le calcul de la réduction pour 6,01 % seulement ( $9 \% \times 60 \% = 5,40 \%$  de part patronale + 1,29 % CEG = 6,69 %, ramenés à 6,01 %).

## L'extension à l'assurance chômage en cours d'année

**Calcul du coefficient** : il y aura deux formules de calcul du coefficient de la réduction sur l'année 2019.

- 1 **coefficient « de base » couvrant la rémunération de toute l'année 2019**, déterminé selon une formule de calcul correspondant au périmètre actuel de la réduction générale, élargi aux contributions patronales de retraite complémentaire
- 1 **coefficient complémentaire** pour les rémunérations des périodes d'emploi allant du **1er octobre au 31 décembre 2019**, pour tenir compte de l'élargissement aux cotisations chômage

**Solution N° 1** : appliquer un coefficient de base correspondant au périmètre étendu à l'AGIRC-ARRCO à la rémunération de l'ensemble de l'année et un coefficient complémentaire au titre de l'assurance chômage sur les seuls salaires d'octobre à décembre

**Solution N° 2** : appliquer aux salaires de janvier à septembre un coefficient représentant le périmètre étendu à l'AGIRC-ARRCO et un coefficient représentant le périmètre étendu à l'AGIRC-ARRCO et à l'assurance chômage aux salaires d'octobre à décembre.

La **rémunération annuelle** du salarié qu'il faudrait prendre en compte pour calculer les deux coefficients de la réduction (taux applicable sur la rémunération de l'année et taux complémentaire sur les seules rémunérations d'octobre à décembre).

## Valeurs maximales du coefficient

Le coefficient maximal correspondant au périmètre de la réduction étendu à l'AGIRC-ARRCO serait donc de 0,2809 (FNAL de 0,10 %) ou 0,2849 (FNAL de 0,50 %).

Le complément correspondant à la cotisation patronale d'assurance chômage serait de 0,0405.

Dans le cadre des contrats et employeur bénéficiant du régime dérogatoire, il faudra appliquer la réduction en périmètre complet (avec AGIRC-ARRCO et assurance chômage) dès le 1er janvier 2019.

Au regard des modalités déclaratives de la réduction, il faut mettre en place le paramétrage le plus pertinent :

Sur le bulletin de paye, aucune règle spécifique n'est prévue. Le montant de la réduction peut donc être affiché globalement, sans distinguer les montants liés aux cotisations et contributions versées aux URSSAF de celles versées aux caisses AGIRC-ARRCO.

Afin de vous permettre une gestion et un contrôle plus pertinent, nous avons opté pour une présentation en plusieurs lignes, selon le statut du salarié :

- Cas général : la réduction sera calculée sur 2 lignes, 1 dédiée à l'URSSAF, 1 dédiée à l'organisme de retraite complémentaire
- Intermittents : la réduction sera calculée sur 3 lignes, 1 dédiée à l'URSSAF, 1 dédiée à l'organisme de retraite complémentaire, 1 dédiée à Pôle emploi intermittent

## Ventilation de la réduction :

Il faut imputer à chaque organisme de recouvrement la fraction de réduction de cotisations qui lui correspond.

- La fraction URSSAF : 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. Elle sera déterminée par application d'un coefficient égal au rapport :

**« taux des contributions versées aux URSSAF/taux maximal du coefficient »**

Exemple :

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 environ 78,9049 %)
- ➔  $26,53/32,54 = 0,815304$  pour une réduction en périmètre complet incluant l'assurance chômage (soit environ 81,5304 %)
- ➔ Le solde de la réduction sera imputé sur les contributions déclarées aux organismes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

**Attention : pour les intermittents, la part "Chômage" sera à déclarée à Pole emploi intermittent.**

<b>Formules de calcul possibles (cas général)</b>	
<b>I) Réduction année 2019 avec extension AGIRC-ARRCO et ass. chômage en deux temps</b>	
Périmètre avec AGIRC-ARRCO (ensemble de l'année)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Employeur au FNAL de 0,10 % : <math>C = (0,2809/0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel/Rémunération annuelle brute}) - 1]</math></li> <li>• Employeur au FNAL de 0,50 % : <math>C = (0,2849/0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel/Rémunération annuelle brute}) - 1]</math></li> <li>• Coefficient maximal : 0,2809 ou 0,2849 pour le cas général</li> </ul>
Coefficient de majoration <b>assurance chômage</b> pour les rémunérations octobre/décembre 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <math>C = (0,0405/0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel/Rémunération annuelle brute}) - 1]</math> (a)</li> <li>• Coefficient maximal : 0,0405</li> </ul>
<b>II) Réduction à périmètre complet avec AGIRC-ARRCO et ass. chômage (b)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Employeur au FNAL de 0,10 % : <math>C = (0,3214/0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel/Rémunération annuelle brute}) - 1]</math></li> <li>• Employeur au FNAL de 0,50 % : <math>C = (0,3254/0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel/Rémunération annuelle brute}) - 1]</math></li> <li>• Coefficient maximal : 0,3214 ou 0,3254 pour le cas général</li> </ul>	
<p>(a) Le paramètre de « 0,0405 » dépendra bien entendu du taux des cotisations patronales d'assurance chômage applicable.</p> <p>(b) 2020 dans le cas général. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour certains contrats dont les exonérations spécifiques sont supprimées au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et pour les employeurs localisés en Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy et Saint-Martin.</p>	

## Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Source : URSSAF.FR

### Présentation du dispositif

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.

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). **La première échéance à partir de laquelle il pourra être utilisé est celle du 5 ou du 15 février 2019.**

**Le cas échéant, les sommes versées à ce titre avant le 1<sup>er</sup> janvier devront donc être régularisées à l'occasion de l'échéance du 5 ou du 15 février 2019.**

Les modalités de déclaration à maille individuelle seront précisées ultérieurement via le site [dsn-info.fr](http://dsn-info.fr), et relayées par le [guide déclaratif AcoSS](#) et sur [urssaf.fr](http://urssaf.fr).