

CHARGES SOCIALES ET URSSAF

**Ce qui change pour les entreprises
au 1^{er} janvier 2019**

Commission Réforme de la protection sociale | 31 janvier 2019

Ce document recense les principales mesures et modifications qui vont impacter les entreprises en 2019 en matière de taux et de recouvrement des charges sociales, et des relations entre les entreprises et les URSSAF.

Grâce à la mobilisation du MEDEF, plusieurs avancées importantes pour les entreprises sont à souligner dans la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019. A titre d'illustration et dans l'esprit du droit à l'erreur consacré par la loi pour un État au service d'une société de confiance, il est introduit une modulation des sanctions en fonction de la gravité des infractions constatées dans deux cas de travail dissimulé (dissimulation partielle d'activité et requalification d'une relation de travail indépendant en travail salarié) pour éviter que les sanctions ne se traduisent par des conséquences financières disproportionnées.

Par ailleurs, la loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales (JO du 26 décembre 2018) prévoit des mesures inédites en matière de pouvoir d'achat.

Parmi ces mesures impactant les entreprises, il faut retenir :

- la baisse de la cotisation patronale maladie sur les salaires inférieurs à 2,5 SMIC ;
- le renforcement de la réduction générale de cotisations dans le cadre de la transformation du CICE en baisse de charges ;
- l'instauration d'une éventuelle prime exceptionnelle jusqu'à 1 000 € exonérée socialement et fiscalement ;
- l'exonération de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires ;
- la modulation des redressements URSSAF en fonction de la gravité de la fraude;
- la suppression du forfait social sur certains dispositifs d'épargne salariale ;
- le non-assujettissement au forfait social des indemnités de rupture conventionnelle collective et des indemnités de congé de mobilité.

Plan :

1- Mesures d'urgence et transformation du CICE en baisse de charges	Page 3
2- Taux de cotisations	Page 28
3- Relations entreprises-URSSAF	Page 36

1- Mesures d'urgence et transformation du CICE en baisse de charges

◆ Exonération de cotisations salariales au titre des heures supplémentaires et complémentaires

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 instaure une réduction de cotisations sociales salariales sur les heures supplémentaires, les heures complémentaires et les jours travaillés au-delà de 218 jours par les salariés en « forfaits jours ».

Attendue initialement à compter du 1^{er} septembre 2019, la loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales anticipe l'application de cette exonération sociale dès le 1^{er} janvier 2019.

Heures supplémentaires et complémentaires éligibles au dispositif

Elles sont inscrites « en dur » dans le code de la Sécurité sociale. Entrent ainsi dans ce cadre :

- les heures supplémentaires « classiques » effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures
- les 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 1607 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée et ne dépassant pas 1607 heures n'ouvrent pas droit à la réduction salariale
- les heures supplémentaires spécifiques aux salariés ayant signé une convention de forfait annuel en heures pour les heures effectuées au-delà de 1 607 heures
- les jours de travail effectués à la place des jours de repos – lorsque le salarié y a renoncé au-delà de 218 jours, dans le cadre de conventions de forfait annuel en jours
- les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel.

Entrent dans le champ de l'exonération les rémunérations et les majorations. Ces majorations salariales sont prises en compte dans la limite :

- des taux prévus par la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise (si un tel texte existe)
- ou des taux légaux en l'absence d'une telle convention ou d'un tel accord. Sur une base hebdomadaire, ces taux s'élèvent :
 - s'agissant des heures supplémentaires, à 25 % pour les huit premières heures et à 50 % au-delà ;
 - s'agissant des heures complémentaires, à 10 % dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et à 25 % au-delà.

Calcul de la réduction

Le dispositif est le suivant :

- Le montant de la réduction est égal au produit du taux fixé par décret et des rémunérations éligibles au dispositif.
- Le montant de réduction est limité aux cotisations légales et conventionnelles vieillesse et veuvage dont le **salarié** est redevable au titre de ces heures. Les cotisations de retraite complémentaires Agirc-Arcco versées aux Institutions de retraite complémentaire sont donc prises en compte. En effet, la cotisation due au titre de l'assurance maladie et celle due au titre de l'assurance chômage ont été supprimées en 2018. La contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) sont exclues du champ de l'exonération.
- Ce montant de réduction ainsi déterminé, et nécessairement supérieur aux cotisations vieillesse et veuvage de base dues au titre de la rémunération des heures supplémentaires (HS) et heures complémentaires (HC), sera imputé sur le montant des cotisations salariales veuvage et vieillesse de base dues pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de rémunération. En aucun cas les cotisations patronales de retraite complémentaire ne sont exonérées.

Détermination du taux de la réduction

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

En 2019, les cotisations vieillesse veuvage salariales dues à l'URSSAF sont ainsi réparties :

- 0,40% sur la totalité de la rémunération ;
- 6,90% dans la limite du plafond.

La répartition de droit commun des cotisations Agirc-Arrco entre l'employeur et le salarié est la suivante : les cotisations sont prises à hauteur de 60% par l'employeur et à hauteur de 40% pour le salarié sur les tranches 1 et 2. Une modification de la répartition des cotisations est possible dans la mesure où elle est plus favorable aux salariés.

En 2019, et tenant compte de la répartition de droit commun, les taux appelés seront les suivants :

Assiette	Part salariale	Part patronale	Total
Tranche 1*	3,15%	4,72%	7,87%
Tranche 2**	8,64%	12,95%	21,59%

**Salaire jusqu'au plafond de la Sécurité sociale*

***Salaire compris entre 1 et 8 fois le plafond de la Sécurité sociale*

Ainsi, si en raison d'une répartition favorable aux salariés des cotisations Agirc-Arcco, le montant des cotisations salariales vieillesse et veuvage légales et conventionnelles est inférieur à 11,31%, il conviendra de tenir compte de ce taux.

Si en raison de la prise en compte des taux Agirc-Arcco, le montant des cotisations salariales vieillesse et veuvage légales et conventionnelles est supérieur à 11,31%, le taux servant à calculer la réduction est pris en compte dans la limite de 11,31%.

Principe de non cumul

L'exonération sociale salariale est non cumulable avec toute autre exonération, taux réduits, assiettes forfaitaires ou montants forfaitaires, à l'exception des cas prévus par décret.

Principe de non substitution

L'exonération sociale ne s'appliquera pas lorsque les salaires ou éléments de rémunérations rattachés aux heures supplémentaires ou complémentaires se substituent à d'autres éléments de rémunération à moins qu'un délai de douze mois ne se soit écoulé depuis le dernier versement de l'élément de rémunération- en tout ou partie- supprimé.

Pour l'application de ce principe, l'employeur devra tenir à disposition les informations prévues aux articles D. 3171-1 à D. 3171-15 du code du travail relatifs au contrôle de la durée du travail en vue du contrôle des dispositions légales et conventionnelles relative à la durée et l'aménagement du temps de travail.

Lorsque ces données ne sont pas immédiatement accessibles, l'employeur complète, au moins une fois par an pour chaque salarié, ces informations par un récapitulatif hebdomadaire du nombre d'HS ou HC effectuées, ou du nombre d'heures de travail lorsque le décompte des HS n'est pas établi par semaine, indiquant le mois au cours duquel elles sont rémunérées et distinguant les HS et les HC en fonction du taux de majoration qui leur est applicable.

Lorsque les HS résultent d'une durée collective hebdomadaire de travail supérieure à la durée légale et font l'objet d'une rémunération mensualisée, l'indication de cette durée collective suffit à satisfaire à l'obligation mentionnée à l'alinéa précédent pour les seules HS concernées.

Pour mémoire, cette obligation mise à la charge de l'employeur est actuellement prévue dans le cadre de la déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des HS prévue à l'article L 241-18 du code de la Sécurité sociale.

A noter que ni la LFSS pour 2019 ni la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales ne prévoient de nouvelles exonérations de cotisations **employeur** au titre des heures supplémentaires. Est donc maintenue la déduction de cotisations patronales de 1,50€ par heure supplémentaire dans les entreprises de moins de 20 salariés.

Modalités de déclaration

La réduction des cotisations est à déclarer en DSN pour l'exigibilité du 5 ou du 15 février 2019 sous le code type de personnel URSSAF (**CTP 003**). En parallèle, les données nominatives contenues dans la DSN sont également à adapter.

Entrée en vigueur : la mesure s'applique aux heures supplémentaires et complémentaires réalisées dès le 1er janvier 2019.

Article 7 de la Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 (JO du 23 décembre 2019)

Article 2 de la loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales (JO du 26 décembre 2018)

Décret n° 2019-40 du 24 janvier 2019 relatif à l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires (JO du 25 janvier 2019)

Articles L. 241-17 et L.241-18 du code de la Sécurité sociale

◆ Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat jusqu'à 1 000 €

Prime facultative pour l'employeur

Les employeurs n'ont aucune obligation de verser cette prime exceptionnelle. Il s'agit d'une possibilité.

Champ de l'exonération

Cette prime est exonérée, **dans la limite de 1 000 € par salarié**, :

- d'impôt sur le revenu ;
- de la totalité des cotisations et contributions sociales patronales et salariales d'origine légale ou conventionnelle (cotisations de sécurité sociale, CSG-CRDS, contributions AGIRC-ARRCO, contribution d'assurance chômage, AGS, APEC, etc.) ;
- du FNAL, de la participation à l'effort de construction, du versement transport, de la taxe sur les salaires pour les employeurs concernés, de la taxe d'apprentissage, la contribution supplémentaire apprentissage, des contributions à la formation professionnelle, etc.
- et, le cas échéant, des contributions résultant d'accords conventionnels de branche.

Le montant de la prime peut être supérieur à 1 000€, mais la fraction dépassant 1 000 € est alors assujettie à cotisations, contributions et impôts.

Le plafond de l'exonération s'apprécie par employeur.

L'exonération sociale et fiscale ne peut concerner que des salariés. Elle ne peut pas s'appliquer pour une prime qui serait attribuée à un dirigeant sans contrat de travail, même affilié au régime général de la sécurité sociale, ni aux stagiaires.

A noter que la prime exceptionnelle est exclue du calcul des ressources pour le calcul de la prime d'activité. Autrement dit, ces deux primes peuvent se cumuler.

Employeurs concernés

Cette prime exonérée peut être versée par :

- les employeurs remplissant l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage ;
- les entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat ou relevant d'EPIC ou de SEM des collectivités territoriales ;
- les entreprises relevant de la branche des IEG ;
- les chambres des métiers, les services industriel ou commercial gérés par les CCI, les chambres d'agriculture et leurs établissements et services d'utilité agricole, au profit de leurs salariés non statutaires ;
- Orange.

A noter que le dispositif est applicable dans l'ensemble des départements de métropole et d'Outre-Mer, ainsi qu'à Mayotte et Saint-Pierre et Miquelon.

Salariés ouvrant droit aux exonérations

Il faut retenir comme seuil de rémunération : $3 \times$ valeur mensuelle du SMIC 2018 $\times 12$ (ou $3 \times 1\,820 \times$ SMIC horaire).

L'exonération bénéficie aux salariés **liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018** ou à la date de versement de la prime si elle est antérieure.

Les nouveaux embauchés à compter du 1^{er} janvier 2019 ne sont donc pas concernés.

En outre, les intéressés doivent avoir perçu sur l'année 2018 une rémunération inférieure à **3 fois le SMIC annuel brut** calculé sur la base de la durée légale du travail (soit une rémunération brute inférieure à **53 944,80 €**), soit environ 3 600

euros nets mensuels. La valeur du SMIC à prendre en compte est **celle de l'année 2018**.

Attribution

L'employeur peut décider d'attribuer la prime à **l'ensemble des salariés** ou seulement à une partie d'entre eux : **ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond** (art. 1-I). Ce plafond qui est fixé par accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur (*voir ci-après*) est inférieur à 3 SMIC annuel brut.

Mais il est possible de moduler le montant de la prime selon la durée effective pendant 2018, ce qui permet de verser des montants plus faibles aux salariés absents en 2018.

Modulation

L'employeur peut faire varier le montant de la prime selon les bénéficiaires en fonction de certains critères, comme par exemple : le **niveau de rémunération** des bénéficiaires, le **niveau de qualification ou de classification**, la **durée de travail** ou encore la **durée de présence effective** dans l'entreprise pendant l'année 2018.

Ainsi, le critère de la rémunération peut par exemple permettre d'attribuer une prime supérieure aux salariés en deçà d'un certain niveau de rémunération. Il est également possible de moduler le montant de la prime **en fonction des absences ou de l'assiduité du salarié**.

Attention : la loi assimile à des périodes de présence effective « *les congés prévus au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail* » c'est-à-dire les congés de maternité, de paternité et d'adoption, le congé parental d'éducation, les jours enfant malade du code du travail, le congé de présence parentale.

A noter qu'aucun critère ne peut conduire à une allocation discriminatoire de la prime entre les salariés.

La modulation ne peut pas avoir pour conséquence de priver certains salariés de cette prime exceptionnelle. Il appartient ainsi à l'employeur de veiller à fixer un plancher minimal de versement, quel que soit le critère retenu. Toutefois, un salarié qui n'a pas été effectivement présent dans l'entreprise en 2018 (excepté en raison des congés prévus au chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail) peut ne pas recevoir la prime.

La modulation ne peut pas aboutir, pour certains salariés à une prime exceptionnelle égale à zéro euro.

Le montant, le plafond limitant le champ des bénéficiaires et la modulation de son niveau entre les bénéficiaires sont déterminés soit par l'employeur en cas de mise en place par décision unilatérale, soit par le texte de l'accord à l'origine de la mise en place de la prime (*voir ci-après*).

Modalités de mise en place

Pour bénéficier de l'exonération sociale et fiscale, l'instauration et les modalités de la prime (montant, et le cas échéant, plafond limitant le champ des bénéficiaires et modulation de son niveau entre les bénéficiaires) doivent faire l'objet :

- d'une **décision unilatérale de l'employeur** seulement si cette décision intervient **au plus tard le 31 janvier 2019**. Dans ce cas, le CSE, le CE, les DP ou la délégation unique du personnel s'ils existent, doivent être **informés** (et non pas consultés) par l'employeur, le **31 mars 2019 au plus tard**.

ou

- d'un **accord conclu dans l'entreprise ou de groupe** selon les modalités prévues pour la mise en place de l'intéressement (art. L. 3312-5 du code du travail), à savoir :

- ❖ par convention ou accord collectif « classique » de travail, ou
- ❖ par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, ou
- ❖ par accord conclu au sein du comité social et économique – CSE- (ou du CE le cas échéant), ou
- ❖ à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

La loi ne prévoit aucune priorité de l'accord d'entreprise sur la décision unilatérale. L'employeur qui souhaiterait agir rapidement pourrait donc passer par la voie unilatérale, même en présence de représentants syndicaux ou du personnel dans l'entreprise, ce jusqu'au 31 janvier 2019.

Date de versement

La prime doit être versée **entre le 11 décembre 2018 et au plus tard le 31 mars 2019 inclus.**

En dehors de ces bornes, il n'y a pas d'exonération.

Non substitution à d'autres éléments de rémunération

Pour garantir l'effectivité de la mesure, la prime exceptionnelle ne peut en aucun cas se substituer à des augmentations de rémunération ou à des primes **prévues par une convention collective, un accord salarial de branche ou d'entreprise, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise**, ni se substituer à des éléments de rémunération.

Ainsi, les primes habituelles (fondées sur des conventions et accords collectifs, contrat de travail ou usage) ne peuvent pas être invoquées pour bénéficier du régime d'exonération :

- les primes sans rapport avec les résultats et performance : 13^{ème} mois, prime de congés ou vacances, de Noël ;
- les primes de résultat et de performance (lié à l'activité de l'entreprise ou au salarié) dont le montant n'est pas déterminé à l'avance.

La prime exceptionnelle ne peut pas venir diminuer ces primes habituelles. Toutefois, si l'employeur décide de verser une prime exceptionnelle d'un montant supérieur à la moyenne du niveau de prime de résultat ou de performance versé au titre des 2 années précédentes, le régime d'exonération s'applique sur la différence entre le montant de la prime exceptionnelle et cette moyenne et à condition que cette différence fasse l'objet d'une identification spécifique.

Pour identifier l'usage, le versement de primes exceptionnelles **les 2 années précédentes** a valeur d'usage pour l'application du présent dispositif.

A noter que selon une jurisprudence constante, l'usage d'entreprise est un avantage accordé librement et de manière répétée par un employeur à ses salariés, sans que le code du travail ou une convention ou un accord collectif ne l'impose.

Pour être qualifié d'usage, l'avantage accordé doit remplir toutes les conditions suivantes :

- Il doit être **général**, c'est-à-dire qu'il doit être accordé à tout le personnel ou au moins à une catégorie du personnel.

- Il doit être **constant**, c'est-à-dire attribué régulièrement (exemple : une prime versée depuis plusieurs années).
- Il doit être **fixe**, ce qui implique qu'il soit déterminé selon des règles précises (exemple : une prime dont le mode de calcul est constant et fixé à l'avance avec des critères objectifs).

Déclaration en DSN

La fraction exonérée de la prime exceptionnelle est à déclarer en DSN sous le code type personnel (CTP) **510**. Ce CTP est à 0 %, donc sans incidence sur les cotisations.

La première échéance à partir de laquelle ce code pourra être utilisé est celle du 5 ou du 15 février 2019. Ainsi, les sommes versées à ce titre avant le 1^{er} janvier 2019 devront donc être régularisées à cette occasion.

En outre, la prime exceptionnelle doit figurer sur le bulletin de paie.

Article 1^{er} de la loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales

Instruction interministérielle n°DSS/5B/5D/2019/2 du 4 janvier 2019 relative à l'exonération des primes exceptionnelles prévues par l'article 1^{er} de la loi °2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales

◆ Baisse du taux de la cotisation patronale d'assurance maladie jusqu'à 2,5 SMIC

La loi de finances pour 2018 a supprimé le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et le crédit d'impôt de taxe sur les salaires (CITS) au titre des rémunérations versées à compter de 1er janvier 2019.

L'article 9 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 a prévu en partie la compensation de la suppression du CICE par l'instauration d'une réduction forfaitaire de **6 points** de la cotisation patronale maladie pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 2,5 SMIC sur l'année et pour les périodes courant à partir du 1er janvier 2019.

Modalités de déclaration en DSN

L'ensemble des codes types personnels (CTP) comprenant un taux maladie sont mis à jour.

Par ailleurs, deux CTP sont créés pour le complément de cotisation maladie lorsque la rémunération excède 2,5 SMIC :

- CTP 635 à 6% pour le complément de cotisation maladie (à déclarer pour les rémunérations supérieures à 2,5 SMIC et pour les employeurs non éligibles à la réduction).
- CTP 636 à 4,2% pour le complément de cotisation maladie à taux réduit pour les artistes ;
- Mise à disposition du CTP 637 pour la déduction de cotisations trop versées en cas de franchissement du seuil de rémunération à la baisse.

Entrée en vigueur : 1er janvier 2019

Article 8 (3° du I) de la Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 (JO du 23 décembre 2019)

Article L. 242-1 du code de la sécurité sociale

◆ **Renforcement – en deux temps - de la réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale**

Contexte

Pour mémoire, rappelons que la réduction **générale des cotisations patronales de sécurité sociale (ex-Réduction « Fillon »)** est maximale au niveau du SMIC, puis dégressive au-delà jusqu'à devenir nulle à 1,6 SMIC.

Le coefficient de calcul de la réduction générale se détermine à partir de la formule de calcul suivante, qui reste inchangée :

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

Le paramètre T correspond au total des cotisations et contributions patronales comprises dans le périmètre de la réduction.

Jusqu'à présent, la réduction générale était applicable au titre des cotisations patronales d'assurances sociales, d'allocations familiales, d'accidents du travail, de la contribution solidarité autonomie et du FNAL.

Nouveau dispositif :

Extension à l'AGIRC-ARRCO et à l'assurance chômage

La LFSS pour 2018 a renforcé cette réduction en élargissant son spectre :

- à la contribution des employeurs à l'assurance chômage ;
- aux cotisations patronales au titre des régimes de retraite complémentaire obligatoires AGIRC et ARRCO qui fusionnent au 1er janvier 2019.

A noter : les contributions APEC et AGS ne sont pas couvertes par la réduction.

Particularité de l'année 2019

Cette extension, initialement prévue pour entrer en vigueur au 1er janvier, se fera en deux temps :

- 1er janvier 2019 : extension aux contributions patronales AGIRC-ARRCO, qui représenteront pour le cas général, 6,01 points au niveau du SMIC (4,72 % de contribution AGIRC-ARRCO + 1,29 % de contribution d'équilibre général).
- 1er octobre 2019 : extension aux contributions patronales d'assurance chômage, soit 4,05 points au niveau du SMIC (susceptible d'évolution en fonction des négociations en cours concernant l'assurance chômage).

Répartition des taux AGIRC-ARRCO dérogatoires

A noter que pour les contributions de retraite complémentaire, les données du décret du 28 décembre 2018 sont établies pour les taux de droit commun et la répartition de principe du 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 en tranche 1 AGIRC-ARRCO, la part patronale prise en compte dans le périmètre de la réduction (paramètre T, taux du coefficient maximal) est limitée de 2 façons :

- d'une part, elle ne peut en aucun cas dépasser 6,01 points (limite absolue) ;

- d'autre part, les répartitions dérogatoires à la règle des 60/40 sont bien prises en compte, mais dans la limite d'un maximum de 60 % à la charge de l'employeur.

Dérogation : périmètre complet au 1^{er} janvier 2019 pour certains contrats et outre-mer

Lorsqu'une exonération spécifique est supprimée car devenue moins favorable que la réduction générale, celle-ci est étendue aux contributions d'assurance chômage dès le 1er janvier 2019.

Ainsi, la réduction s'applique dès le 1^{er} janvier 2019 en périmètre complet, c'est-à-dire en incluant l'assurance chômage, notamment pour :

- les employeurs localisés en Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy et Saint-Martin (sauf, bien entendu, cas d'application du dispositif d'exonération propre à l'outre-mer, au demeurant renforcé par la LFSS 2019) ;
- les contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus et par des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification avec des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ou des jeunes sans qualification âgés de 16 à 25 ans révolus
- les contrats d'apprentissage.

Pour ces contrats, la réduction doit donc être paramétrée en périmètre complet dès le début de l'année.

Du fait de l'extension en deux temps, deux formules de calcul du coefficient de la réduction sont applicables sur l'année 2019. La situation est gérée via deux coefficients :

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

Les formules de calcul des deux coefficients tiennent compte de la rémunération annuelle.

En 2019, le coefficient maximal correspondant au périmètre de la réduction étendu à l'AGIRC-ARRCO est de 0,2809 (FNAL de 0,10 %) ou 0,2849 (FNAL de 0,50 %) (décret 2018-1356 du 28 décembre 2018, art. 4). D'octobre à décembre,

cette valeur est majorée de 0,0405 pour prendre en compte l'assurance chômage, ce qui permet de retomber sur les montants de 0,3214 ou 0,3254.

En 2020, le coefficient maximal correspondant au périmètre complet de la réduction (périmètre antérieur + AGIRC-ARRCO + assurance chômage) sera de 0,3214 (employeur au FNAL à 0,10 %) ou de 0,3254 (employeur au FNAL de 0,50 %).

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

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

La rémunération brute prise en compte pour calculer le coefficient de la réduction ainsi que le montant de la réduction est toujours le « brut sécurité sociale ». Il en va ainsi même dans les situations où les assiettes AGIRC-ARRCO, voire assurance chômage, sont différentes.

Imputation et ventilation de la réduction

S'agissant de la présentation sur le **bulletin de paye**, aucune règle spécifique n'est prévue. Le montant de la réduction est donc affiché globalement, sans distinguer les montants liés aux cotisations et contributions versées aux URSSAF de celles versées à l'AGIRC-ARRCO.

En revanche, il est nécessaire de procéder à cette **ventilation** pour **imputer à chaque organisme de recouvrement** la fraction de réduction de cotisations qui lui correspond.

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

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

Le solde, à savoir le montant global de la réduction diminué de la part URSSAF, est imputable sur les contributions **AGIRC-ARRCO**.

Pour le cas des **expatriés** dont les contributions chômage sont versées au Pôle Emploi (et non à l'URSSAF), le montant de la réduction doit être ventilée en trois éléments : fraction imputable sur les cotisations URSSAF, fraction imputable sur les cotisations de retraite complémentaire et fraction à déduire des contributions chômage versées au Pôle Emploi.

Fraction de taux AT/MP prise en compte en 2019

La **part des cotisations accident du travail/maladie professionnelle (AT/MP)** sur laquelle peut s'imputer la réduction générale dégressive est fixée à **0,78 point en 2019** (au lieu de 0,84 point en 2018)

Modalités de déclaration en DSN :

- Maintien des CTP actuels pour le cas général applicable jusqu'au 31 septembre 2019 : déclaration de la déduction sur le CTP 671, régularisation avec le CTP 801
- Création de deux CTP pour la réduction générale étendue aux contributions d'assurance chômage dès le 1^{er} janvier 2019 : déclaration de la déduction sur le CTP 668, régularisation avec le CTP 669

Entrée en vigueur : Périodes d'emploi accomplies à compter du 1er janvier 2019.

Article 8 (A du IX) de la Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 (JO du 23 décembre 2019)

Décret n° 2018-1356 du 28 décembre 2018 relatif à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs (JO du 30 décembre 2018)

Articles L 241-13 et D.241-2-4 du code de la Sécurité sociale

◆ Nouvelle exonération de cotisations pour l'emploi d'apprentis (application de la réduction générale renforcée)

Ancien dispositif :

Le régime social applicable aux contrats d'apprentissage était le suivant :

- Était prévu une assiette forfaitaire pour les cotisations et contributions sociales égale à la rémunération minimum légale exprimée en pourcentage du Smic abattue de 11 % (20% dans les DOM). Les cotisations vieillesse s'appliquaient sur la rémunération réelle.
- Était également prévu une exonération des charges patronales (charges qui autrement seraient calculées sur la base forfaitaire réduite), en distinguant deux cas de figure :
 - les employeurs de moins de 11 salariés ainsi que les artisans étaient exonérés de l'ensemble des cotisations légales et conventionnelles, à l'exclusion de la cotisation AT-MP
 - les autres employeurs étaient exonérés des seules cotisations de Sécurité sociale à l'exclusion de la cotisation AT-MP.

Dans les deux cas, l'exonération était totale quel que soit le montant réel de la rémunération.

- Aucune cotisation salariale n'était due et l'apprenti était également exonéré, pour sa seule rémunération, de la CSG et CRDS.

Nouveau dispositif :

Sont supprimés :

- l'abattement de 11% du SMIC applicable à l'assiette des cotisations des apprentis ;
- l'exonération spécifique des cotisations patronales sur les contrats d'apprentissage (lois 1979 et 1987).

Les cotisations des apprentis sont dorénavant calculées sur la base de leur rémunération **réelle**.

L'exonération spécifique étant supprimée, les rémunérations versées aux apprentis bénéficient de la réduction générale qui s'applique dans l'intégralité de son renforcement (à savoir AGIRC-ARRCO et assurance-chômage) au 1^{er} janvier 2019 (**sans attendre le 1er octobre**).

Concernant l'exonération de cotisations salariales, le principe de l'exonération spécifique de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle est maintenu pour tous les apprentis. Mais elle est dorénavant limitée à une fraction de la rémunération inférieure ou égale à **79 % du SMIC** en vigueur au cours du mois considéré. La fraction excédentaire est assujettie aux cotisations.

En revanche, le salaire des apprentis reste exonéré de **CSG et CRDS** en totalité. Pour mémoire, la CSG et la CRDS sont des contributions, et non des cotisations (elles ne sont donc pas visées par la limite posée à l'article L. 6243-2 du code du travail).

Modalités de déclaration

- Déclaration de l'assiette inférieure à 79% SMIC sur le CTP 726 (727 pour l'Alsace-Moselle) / déclaration de la réduction générale étendue : CTP 668 et 669 pour la régularisation
- Le cas échéant, la fraction de la rémunération excédant 0,79% doit être déclarée sur le CTP 100 (et 381 pour l'Alsace-Moselle), et 772 pour l'assurance chômage

Entrée en vigueur : Périodes d'emploi courant à compter du 1er janvier 2019

Article 8 (9° du I et 3° à 7° du VI et 2° du B du IX) de la Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 (JO du 23 décembre 2019)

Décret n°2018-1357 du 28 décembre 2018 (article 3) (JO du 30 décembre 2018)

Articles L. 6243-2, L. 6243-3 et L.6261-1, L. 6227-8-1, 6243-2, 6243-3, L.6261-1 et D.6243-5 du code du travail

◆ Nouvelle exonération de cotisations pour les contrats de professionnalisation (application de la réduction générale renforcée)

Contexte et ancien dispositif

Le contrat de professionnalisation doit permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle). Le contrat peut être conclu par un jeune de 16 à 25 ans en

complément de sa formation initiale, un demandeur d'emploi de plus de 26 ans, ainsi que les bénéficiaires de certains minima sociaux.

Jusqu'à présent, les contrats de professionnalisation ouvraient droit à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale sur la fraction de rémunération n'excédant pas le produit du Smic par le nombre d'heures rémunérées lorsque le salarié était un demandeur d'emploi d'au moins 45 ans. Par exception aux principes usuels, la cotisation AT-MP était exonérée lorsque le salarié, jeune de 16 à 25 ans ou demandeur d'emploi d'au moins 45 ans était embauché par un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

Nouveau dispositif

L'exonération spécifique attachée aux contrats de professionnalisation est supprimée.

Les contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ou conclus par les groupements d'employeur pour l'insertion et la qualification peuvent bénéficier, depuis le 1er janvier 2019, du renforcement intégral de la réduction générale.

Article 8 (8° du VI et 2° du B du IX) de la Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 (JO du 23 décembre 2019)

◆ Mise en œuvre de la transformation en 2019 du CICE en baisse pérenne de cotisations sociales des employeurs des DOM

Dans la continuité de la suppression du CICE au profit de l'extension de la réduction générale de cotisations prévues à compter du 1er janvier 2019 la LFSS pour 2019 prévoit une révision de l'exonération bénéficiant aux employeurs situés Outre-mer, dite « Lodeom ».

Cette adaptation des dispositions conduit également à la création de deux exonérations :

- un dispositif d'exonération applicable en Guadeloupe, Guyane, Martinique et à La Réunion (mais hors Mayotte) prenant en compte la transformation du CICE.
- un dispositif d'exonération applicable aux collectivités d'Outre-Mer de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin pour lesquelles le CICE ne s'applique pas. Il s'agit du maintien de l'actuel dispositif LODEOM.

L'exonération est étendue aux cotisations et contributions sociales suivantes : retraite complémentaire (6,01% au plus), assurance chômage (4,05%), Fonds national d'aide au logement (FNAL, 0,1% ou 0,5% selon l'effectif de l'entreprise), à la contribution solidarité autonomie (0,3%) et pour partie au risque accident du travail et maladie professionnelle (0,84%). La déclaration de l'exonération applicable au titre de la retraite complémentaire devra être déclarée selon des modalités précisées par l'Agirc-Arrco.

De même, le calcul de l'exonération est annualisé.

Les entreprises et établissements publics relevant de l'article L.2233-1 du code du travail ainsi que les particuliers employeurs sont exclus du champ de l'exonération.

Le dispositif s'articule autour de trois barèmes de calcul fonction notamment de la taille de l'entreprise, du secteur d'activité ou de la localisation de l'activité.

1. Dans le premier barème, les revenus sont totalement exonérés jusqu'à 1,3 SMIC, niveau à partir duquel la part du revenu d'activité annuel sur laquelle est calculée l'exonération décroît pour devenir nulle à partir de 2,2 Smic.

Ce barème concerne :

- les employeurs de moins de 11 salariés, quel que soit le secteur ;
- Les employeurs de transport aérien assurant la liaison entre la métropole et la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et La Réunion / La liaison entre ces départements ou collectivités ou celle de ces départements ou collectivités avec Saint-Martin et Saint-Barthélemy, ainsi qu'entre La Réunion et Mayotte / La desserte intérieure de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique ou de La Réunion ;
- Les employeurs assurant la desserte maritime ou fluviale de plusieurs points de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique, de La Réunion, ou la liaison entre les ports de ces départements ou collectivités ou avec Saint-Martin et Saint-Barthélemy, ou la liaison entre les ports de La Réunion et de Mayotte ;
- Les employeurs du secteur du bâtiment et des travaux publics, de la presse et de la production audiovisuelle, quel que soit l'effectif ;

- S'ils occupent plus de 250 salariés et ont réalisé un CA annuel supérieur à 50 millions, les employeurs appartenant aux secteurs éligibles au deuxième barème.

2. Dans le deuxième barème, les revenus sont totalement exonérés jusqu'à 1,7 Smic, niveau à partir duquel la part du revenu d'activité annuel sur laquelle est calculée l'exonération décroît pour devenir nulle à partir de 2,7 Smic. Ce barème concerne les employeurs occupant moins de 250 salariés et ayant réalisé un CA annuel inférieur à 50 millions qui :

- Soit appartiennent au secteur de l'industrie, de la restauration, de l'environnement, de l'agro nutrition, des énergies renouvelables, des nouvelles technologies de l'information et de la communication et des centres d'appel, de la pêche, des cultures marines, de l'aquaculture, de l'agriculture, du tourisme, y compris les activités de loisirs s'y rapportant, du nautisme, de l'hôtellerie, de la recherche et du développement,
- Soit bénéficient du régime de perfectionnement actif défini à l'article 256 du règlement UE) n°952/2013 du Parlement européen et du Conseil du 9 octobre 2013 établissant le code des douanes de l'Union
- Soit, en Guyane, aux entreprises ayant une activité principale relevant de l'un des secteurs d'activité éligibles à la réduction d'impôt prévue à l'article 199 undecies B du code général des impôts, ou correspondant à l'une des activités suivantes : comptabilité, conseil aux entreprises, ingénierie ou études techniques.

3. Le troisième volet de l'exonération concerne les employeurs occupant moins de 250 salariés et ayant réalisé un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 millions d'euros, au titre de la rémunération des salariés concourant essentiellement à la réalisation de projets innovants dans le domaine des technologies de l'information et de la communication.

Les revenus concernés sont totalement exonérés jusqu'à 1,7 Smic. L'exonération est ensuite maintenue au niveau d'exonération équivalent à un revenu égal à 1,7 Smic jusqu'à une rémunération égale à 2,5 Smic, niveau à partir duquel la part du revenu d'activité annuel sur laquelle est calculée l'exonération décroît pour devenir nulle à partir de 3,5 Smic,

Modalités de déclaration

- Barème de compétitivité : déclaration sur le CTP de déduction 462 et régularisation par le CTP 684
- Barème de compétitivité renforcée : déclaration sur le CTP de déduction 463 et régularisation par le CTP 538

- Barème de compétitivité spéciale : déclaration sur le CTP de déduction 473 et régularisation par le CTP 685

Par ailleurs, il est institué à l'article L.752-3-3 du code de la sécurité sociale une exonération spécifique aux collectivités territoriales de **Saint-Martin et Saint-Barthélemy**.

Il s'agit en fait d'un maintien de la Lodeom actuel dans ces départements. Ces territoires ne bénéficiant pas du CICE, la Lodeom est donc maintenu dans les conditions précédentes

Le champ des cotisations et contributions exonérées reste strictement celui de la législation de Sécurité sociale (hors AT-MP).

Le calcul de l'exonération est annualisé et s'articule autour de 3 barèmes spécifique :

- Pour les employeurs de moins de 11 salariés, l'exonération est totale jusqu'à 1,4 Smic, puis maintenue au niveau d'exonération équivalent à 1,4 Smic jusqu'à une rémunération égale à 2 Smic, niveau à partir duquel la part du revenu d'activité annuel sur laquelle est calculée l'exonération décroît pour devenir nulle à partir de 3 Smic)
- Dans les secteurs de compétitivités redéfinies, l'exonération est totale jusqu'à 1,4 Smic puis dégressive jusqu'à 3 Smic
- Dans les secteurs de compétitivité renforcée, l'exonération est totale jusqu'à 1,7 Smic, puis maintenue au niveau d'exonération équivalent à 1,7 Smic jusqu'à une rémunération égale à 2,5 Smic, niveau à partir duquel la part du revenu d'activité annuel sur laquelle est calculée l'exonération décroît pour devenir nulle à partir de 4,5 Smic

Modalités de déclaration pour l'exonération Lodeom applicable à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin

- Barème de compétitivité : déclaration sur le CTP de déduction 686
- Barème de compétitivité applicable aux entreprises de moins de 11 salariés : déclaration sur le CTP de déduction 687
- Barème de compétitivité renforcée : déclaration sur le CTP de déduction 688

Entrée en vigueur : périodes d'emploi réalisées à compter du 1er janvier 2019 –

Article 8 (13° du I) et 9 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 (JO du 23 décembre 2019)

◆ Prolongation et élargissement du dispositif mis en place pour les entreprises à Saint-Barthélemy et Saint-Martin à la suite de l'ouragan Irma

Contexte

Les employeurs installés dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy et y exerçant leur activité au moment où l'ouragan Irma a frappé ces collectivités pouvaient demander, avant le 30 avril 2018, un sursis à poursuites pour le règlement de leurs cotisations et contributions sociales patronales dues au titre des périodes postérieures au 1er août 2017, ainsi que des majorations de retard et pénalités.

Cette demande entraînait immédiatement et de plein droit, jusqu'au 31 octobre 2018, la suspension des poursuites afférentes auxdites créances ainsi que la suspension du calcul des pénalités et majorations de retard.

Entre le moment de la demande et le terme du moratoire, un plan d'apurement, d'une durée maximale de cinq ans et pouvant prévoir l'abandon des pénalités de retard, devait être conclu entre l'employeur et l'URSSAF. Ce plan pouvait également comporter un abandon partiel, dans la limite de 50 % des sommes dues, des créances de cotisations et contributions sociales dues au titre des rémunérations versées entre le 1er août 2017 et le 30 novembre 2018

Nouveau dispositif

La LFSS 2019 prolonge les moratoires sur les cotisations et contributions sociales pour les cotisants habitant à Saint-Martin ou à Saint-Barthélemy et donne aux organismes la faculté d'annuler partiellement ou totalement les cotisations et contributions des employeurs locaux dont l'activité aurait durablement diminué à la suite de l'ouragan Irma.

Entrée en vigueur : Immédiate

◆ Modification de l'exonération pour les entreprises d'aide à domicile

L'actuelle exonération n'est pas supprimée au profit de la réduction générale. Cette réduction, qui se calcule sur le modèle de la réduction générale de cotisations, est maximale jusqu'à 1,2 SMIC, puis dégressive jusqu'à devenir nulle au niveau de 1,6 SMIC.

Le champ d'application de l'exonération spécifique est élargi, pour l'aligner sur celui de la réduction générale, à :

- La contribution solidarité autonomie,
- La contribution au FNAL,
- Une partie de la cotisation AT-MP,
- La cotisation de retraite complémentaire
- Et à la cotisation d'assurance chômage.

Concrètement, en 2019, lorsque la réduction est maximale (jusqu'à 1,2 SMIC), elle représente 32,14 ou 32,54 points de cotisations selon que l'employeur est au FNAL de 0,10 % ou de 0,50 %, dont 6,01 points de contributions patronales AGIRC-ARRCO pour un employeur soumis aux taux de droit commun (4,72 % de retraite complémentaire et 1,29 % de contribution générale).

L'exonération dégressive s'applique aux seules structures suivantes, lorsqu'elles constituent des employeurs de droit privé :

- associations et entreprises déclarées pour l'exercice des activités concernant la garde d'enfant ou l'assistance aux personnes âgées ou handicapées ;
- organismes habilités au titre de l'aide sociale ou ayant passé convention avec un organisme de sécurité sociale.

L'exonération s'applique au titre des aides à domicile employés sous CDI ou sous CDD pour remplacer des salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu. Ceux-ci doivent intervenir auprès de publics « fragiles » (personnes ayant atteint l'âge de 70 ans, ayant à charge un enfant ouvrant droit au complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, etc.).

Déclaration

- Création du CTP de déduction 477 pour la déclaration du dispositif réformé. Compte tenu de l'annualisation du calcul, la régularisation devra être déclarée via le CTP 485

- Déclaration de la rémunération via le CTP 100

Entrée en vigueur : la mesure s'applique aux cotisations et contributions dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 8 (a du 7° du I) de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 (JO du 23 décembre 2019)

◆ Exonération applicable aux entreprises d'armement maritime : mise en conformité du dispositif avec la législation européenne

Les entreprises d'armement maritime sont exonérées :

- de la contribution patronale d'assurance maladie et d'assurance vieillesse géré par l'Établissement national des invalides de la marine (ENIM) ;
- de la cotisation d'allocations familiales de droit commun
- et de la contribution d'assurance chômage de droit commun.

Les personnels concernés sont pour les équipages et les gens de mer que ces entreprises emploient, qui sont affiliés au régime d'assurance vieillesse des marins et qui sont embarqués à bord des navires de commerce battant pavillon français affectés à des activités de transport ou à des activités de services maritimes soumises aux orientations de l'Union européenne sur les aides d'État au transport maritime, soumises à titre principal à une concurrence internationale.

La LFSS pour 2019 étend le bénéfice des exonérations aux marins embarqués à bord des navires de commerce dirigés et contrôlés à partir d'un établissement stable situé sur le territoire français, battant pavillon français ou d'un autre État membre de l'Union européenne, d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération helvétique.

Un critère d'éligibilité tenant à la composition de l'équipage est également introduit.

Le bénéfice de l'exonération est conditionné au fait que les membres de l'équipage des navires sur lesquels des marins sont concernés par l'exonération sont, dans une proportion d'au moins 25%, des ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération helvétique.

Cette proportion est calculée sur la base de la fiche d'effectif et s'apprécie sur l'ensemble de la flotte composée des navires embarquant au moins un marin pour lequel l'employeur bénéficie de l'exonération prévue au présent article.

Entrée en vigueur : 1er janvier 2019

Article 8 (IV) de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 (JO du 23 décembre 2019)

Loi n° 2016-816 du 20 juin 2016 pour l'économie bleue.

Article L.5553-11 du code des transports

2- Taux de cotisations

Tableau récapitulatif du taux des charges sociales avant éventuelle application de la réduction générale sur les bas salaires

		Assiette mensuelle de calcul	Taux		
			Employeur	Salarié	Total
Assurances maladie, maternité, invalidité et décès	Salaire inférieur à 2,5 SMIC	Salaire total	7%	- ¹	7%
	Salaire supérieur à 2,5 SMIC		13%		13%
Assurance vieillesse		Salaire total	1,90%	0,40%	2,30%
		Limitée à 3 377 €	8,55%	6,90%	15,45%
Allocations familiales	Salaire inférieur à 3,5 SMIC	Salaire total	3,45%	-	3,45%
	Salaire supérieur à 3,5 SMIC		5,25%		5,25%
Accidents du travail		Salaire total	Taux moyen : 2,22% (Variable selon la sinistralité et la taille de l'entreprise ²)	-	Taux moyen : 2,22%
Contribution solidarité autonomie		Salaire total	0,30%	-	0,30%
Contribution sociale généralisée (CSG)		98,25 % du salaire total ³	-	9,20%	9,20%

¹ Dans les départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle, subsiste la cotisation supplémentaire maladie au taux de 1,50 % à la charge du salarié.

² Ce taux est notifié à l'entreprise par la CARSAT.

³ L'abattement de 1,75% sur l'assiette de la CSG est limité à 4 plafonds de la sécurité sociale (soit 13 508 €). Au-delà du plafond, la CSG s'applique sur 100% des revenus.

		Assiette mensuelle de calcul	Taux		
			Employeur	Salarié	Total
Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)		98,25 % du salaire total ⁴	-	0,50%	0,50%
Forfait social sur la prévoyance complémentaire santé (Employeur occupant au moins 11 salariés ⁵)		Contribution patronale de prévoyance complémentaire santé	8%	-	8%
Fonds national d'aide au logement (FNAL)	Employeur d'au moins 20 salariés	Salaire total	0,50%	-	0,50%
	Employeur de moins de 20 salariés ⁶	Limitée à 3 377 €	0,10%	-	0,10%
Contribution au dialogue social		Salaire total	0,016%	-	0,016%
Versement de transport (employeur employant au moins 11 salariés ⁷)		Salaire total	Taux variable 2,95% à Paris et Hauts-de-Seine	-	2,95%
Assurance chômage		Limitée à 13 508 €	4,05% ⁸	-	4,05%
Garantie des salaires (AGS)		Limitée à 13 508 €	0,15% ⁹	-	0,15%
APEC (cotisation due pour les cadres)		Limitée à 13 508 €	0,036%	0,024%	0,060%

⁴ L'abattement de 1,75% sur l'assiette de la CSG est limité à 4 plafonds de la sécurité sociale (soit 13 508 €). Au-delà du plafond, la CSG s'applique sur 100% des revenus.

⁵ En cas de franchissement de ce seuil au titre de l'année 2016, 2017 ou 2018, ces entreprises continueront de bénéficier de l'exonération pendant trois ans.

⁶ Pour les entreprises qui atteignent ou dépassent pour la première fois l'effectif de 20 salariés au 31 décembre 2017, la contribution au FNAL reste fixée au taux de 0,10% pendant 3 ans.

⁷ L'entreprise qui franchit ce seuil de 11 salariés bénéficie d'un dispositif d'exonération pendant trois ans, puis d'une réduction du montant du versement de transport de 75% la quatrième année, 50% la cinquième année et 25% la sixième année.

⁸ Pour les CDD d'usage, ce taux 4,05% est majoré de 0,50% jusqu'au 31 mars 2019.

⁹ Le taux de la cotisation patronale AGS est de 0,03 % pour le personnel intérimaire des entreprises de travail temporaire.

		Assiette mensuelle de calcul	Taux		
			Employeur	Salarié	Total
Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO		Limitée à 3 377 €	4,72%	3,15%	7,87%
		de 3 377 € à 27 016 €	12,95%	8,64%	21,59%
Contribution d'équilibre générale (CEG) AGIRC-ARRCO		Limitée à 3 377 €	1,29%	0,86%	2,15%
		de 3 377 € à 27 016 €	1,62%	1,08%	2,70%
Contribution exceptionnelle et temporaire (CET) AGIRC-ARRCO pour les salaires supérieurs à 3 377€		Limitée à 27 016 €	0,21%	0,14%	0,35%
Risque décès (cotisation due pour les cadres)		Limitée à 3 377 €	1,50%	-	1,50%
Taxe d'apprentissage		Salaires total	0,68% ¹⁰	-	0,68%
Formation professionnelle Continue	Entreprise de moins 11 salariés	Salaires total	0,55%	-	0,55%
	Entreprise d'au moins 11 salariés		1 % ^{11 12}		1 %
Contribution spécifique pour les CDD dédiée au compte personnel de formation (CPF)			1% ¹³	-	1%
Effort de construction (employeur occupant au moins 20 salariés)		Salaires total	0,45%	-	0,45%

¹⁰ Dans les départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle, ce taux est de 0,44%.

¹¹ Si l'employeur finance à hauteur de 0,2% le compte personnel de formation (CPF), à condition de conclure un accord collectif d'une durée de 3 ans, le taux de la contribution est abaissé à 0,8%.

¹² Taux spécial de 1,30% pour les entreprises de travail temporaire d'au moins 11 salariés.

¹³ Pour ceux qui sont assujettis à la taxe d'apprentissage, et dont l'effectif est de 250 salariés et plus, une contribution supplémentaire à l'apprentissage de 0,05% à 0,06% de la masse salariale brute peut leur être demandée si leur taux d'alternants est en-dessous des 5% de leur effectif annuel moyen.

◆ Point sur le régime unifié AGIRC-ARRCO

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les deux régimes de retraites complémentaires ARRCO (couvrant cadres et non-cadres) et AGIRC (couvrant les seuls cadres et « assimilés ») ont fusionné et été remplacés par un seul régime de retraite complémentaire, unifié (en vertu de l'accord national interprofessionnel -ANI- du 30 octobre 2015 posant les bases d'un régime unifié). Dans ce nouveau régime AGIRC-ARRCO, il n'y a plus de distinction entre cadres et non cadres pour la retraite complémentaire.

Les paramètres de fonctionnement de ce nouveau régime unifié ont été définis dans l'ANI du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.

Dans une circulaire du 9 janvier 2019, l'AGIRC-ARRCO détaille la réglementation applicable aux entreprises à compter du 1^{er} janvier 2019, sous forme de 8 fiches :

- champ d'application des bénéficiaires et champ d'application professionnel et territorial ;
- adhésion des entreprises et des employeurs ;
- assiette des cotisations : cette fiche précise les éléments suivants avec des exemples chiffrés : éléments de rémunération pris en compte ou non, salaires réels ou fictifs, détermination des tranches de cotisations et proratisation de celles-ci, régularisation progressive, etc.
- taux et répartition des cotisations (principes et dérogations admises) ;
- règles de conversion des conditions d'adhésion au 1^{er} janvier 2019 ;
- transformations d'entreprises ;
- recouvrement des cotisations (déclaration et versement, application des majorations de retard) ;
- modalités de réduction des engagements des entreprises : contribution de maintien de droits et indemnité de démission.

Circulaire AGIRC-ARRCO DRJ 2019-1 du 9 janvier 2019

◆ Non assujettissement au forfait social des indemnités de rupture conventionnelle collective et des indemnités de congé de mobilité

Une lettre ministérielle du 28 juin 2018 a indiqué que l'article 3 de la loi de finances pour 2018 avait pour finalité d'aligner le régime social et fiscal

applicable aux indemnités versées en cas de rupture conventionnelle collective et de congé de mobilité sur celui des indemnités versées dans le cadre de plan de sauvegarde à l'emploi.

Seul le régime fiscal avait été abordé par ce texte.

La circulaire a donc prévu explicitement le **non assujettissement** – au titre de 2018 - **au forfait social** de la fraction des indemnités versées en cas de rupture conventionnelle collective et des indemnités versées au terme d'un congé de mobilité, supérieure au montant légal ou conventionnel, au même titre que les indemnités de licenciement, de mise à la retraite et de départ volontaire **dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi**.

La LFSS pour 2019 donne une base légale à cette mesure.

Entrée en vigueur : Immédiate

Article 16 (1° du I) de la Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 (JO du 23 décembre 2019)

Article L 137-15 du code de la Sécurité sociale

◆ **Suppression du forfait social sur certains dispositifs d'épargne salariale**

Nouveau dispositif :

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 prévoit :

- la **suppression pérenne et inconditionnelle** du forfait social applicable aux sommes versées par les entreprises employant **moins de 50 salariés** au titre de l'intéressement ou de la participation aux résultats ainsi qu'à la contribution des entreprises à un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO).
- Ces versements, concernant l'intéressement et la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés (non soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation), étaient soumis à un taux de 8 % pendant six ans, dans le cas où l'entreprise concluait un premier accord ou ne l'avait pas fait depuis cinq ans.

- la **suppression** du forfait social sur les sommes versées par les entreprises employant **entre 50 et 249 salariés** au titre de l'intéressement.
- la création d'un nouveau **taux réduit de 10 % pour le forfait social** applicable aux sommes versées par les entreprises pour l'acquisition de titres émis par l'entreprise ou par une entreprise incluse dans le périmètre du groupe.

Modalités de mise en œuvre :

Les employeurs concernés devront cesser d'assujettir ces versements au forfait social et, par suite, ne plus les déclarer.

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2019

Par ailleurs, un **questions/réponses** relative à cette mesure a été publié le 14 janvier 2019 par le ministère du Travail. Plusieurs points sont précisés.

Peu importe la date de l'accord

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

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

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

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

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

Appréciation de l'effectif

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

De même, concernant les **seuils d'effectif de 50 et 250 salariés**, les nouvelles dispositions du code du travail qui seront issues du projet de loi PACTE permettront, si la réforme va à son terme, de prendre en compte l'effectif moyen annuel applicable en matière de sécurité sociale et le franchissement des seuils au bout de 5 années civiles successives. Ainsi, le forfait social ne sera dû qu'à compter de la 6ème année.

Dans l'attente de la future loi PACTE, la condition d'effectif s'apprécie sur 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices.

Entreprises parties prenantes d'un accord de groupe

Les entreprises de moins de 50 salariés (et également celles de moins de 250 salariés s'agissant de l'intéressement), parties prenantes d'un accord de groupe bénéficient de la suppression du forfait social, même si les effectifs cumulés au niveau du groupe atteignent les 50 salariés (ou les 250 salariés s'agissant de l'intéressement).

Article 16 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 (JO du 23 décembre 2019)

Article L.137-15 et L. 137-16 du code de la Sécurité sociale

◆ **Nouvelle indemnité forfaitaire de covoiturage exonérée de charges sociales**

La loi de finances pour 2019 crée une indemnité forfaitaire de covoiturage exonérée de charges sociales dans la limite de **200 €** par an et par salarié.

Le versement de cette indemnité est **facultatif** pour l'employeur. Ainsi, l'employeur peut désormais prendre en charge tout ou partie des frais engagés par ses salariés pour leurs déplacements domicile-travail en tant que passagers en covoiturage.

Par ailleurs, le bénéfice de cette indemnité peut être cumulé avec la prise en charge obligatoire des frais de transport en commun ou de service public de

location de vélos lorsqu'il s'agit d'un trajet de rabattement vers une gare ou une station.

Les modalités de cette indemnité covoiturage doivent encore être fixées par décret.

Article 3 de la loi de finances pour 2019 (JO du 30 décembre)

3-Relations entreprises-URSSAF

◆ Modulation des annulations d'allègement de cotisations sociales en fonction de la gravité de l'infraction

Contexte

Le cadre législatif en vigueur conditionne le bénéfice de toute mesure de réduction et d'exonération, totale ou partielle, de cotisations de sécurité sociale ou de contributions, à l'absence de travail dissimulé.

Si cette infraction est constatée, l'URSSAF procède à l'annulation de la totalité desdites réductions ou exonérations dont a bénéficié l'employeur ou le travailleur indépendant poursuivi, au titre des rémunérations versées à l'ensemble de son personnel, pour une période pouvant s'étendre jusqu'aux cinq derniers exercices civils.

Ce dispositif s'applique sans distinction de la taille de l'employeur ou de la gravité de l'infraction constatée. Eu égard aux conséquences parfois disproportionnées de la sanction au regard de son ampleur financière, La LFSS pour 2019 envisage la possibilité de moduler les annulations et réductions de cotisations de sécurité sociale.

Nouveau dispositif

A condition que l'infraction ne fasse pas partie des plus graves (circonstances aggravantes), la sanction URSSAF sera uniquement partielle :

- lorsque la dissimulation d'activité ou de salarié résulte uniquement de la dissimulation d'emploi salarié dans le cadre d'une **situation de sous-traitance requalifiée en salariat** (démonstration du lien de subordination juridique)
- ou si elle représente une « **proportion limitée** » de l'**activité de l'employeur** [la définition de cette notion est renvoyée à un décret en Conseil d'État] sans que la proportion de l'activité dissimulée puisse représenter plus de 10 % de l'activité.

Dans ce cas, la **proportion des réductions ou exonérations annulées sera égale au rapport entre le double des rémunérations éludées et le montant des rémunérations, soumises à cotisations de Sécurité sociale, versées à l'ensemble du personnel par l'employeur, sur la période concernée, dans la limite de 100 %.**

Entrée en vigueur : à compter du 1er janvier 2019, ce dispositif est applicable sur les opérations de contrôle en cours, et sur les opérations de contrôle déjà clôturées tant qu'elles n'ont pas fait l'objet d'une décision de justice irrévocable.

Un décret à paraître va déterminer les conditions dans lesquelles la dissimulation peut être considérée comme limitée.

Article 23 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 (JO du 23 décembre 2019)

Article L. 133-4-2 du code de la sécurité sociale

◆ Introduction de la possibilité de minorer les majorations des redressements en cas de travail dissimulé

L'article du code de la Sécurité sociale relatif aux majorations du montant des redressements des cotisations et contributions sociales (**de 25 % ou de 40 %**) mis en recouvrement en cas de travail dissimulé est modifié.

La modification permet une **minoration de dix points de la majoration de redressement** si l'une des deux conditions suivantes est respectée par l'employeur :

- soit il règle intégralement les cotisations, pénalités et majorations de retard dans un délai de 30 jours à compter de la notification de la mise en demeure,
- soit, dans le même délai, il présente un plan d'échelonnement du paiement accepté par le directeur de l'URSSAF.

La réduction sera notifiée par une décision du directeur de l'organisme une fois le paiement intégral constaté.

A l'inverse, en cas de réitération de l'infraction dans les cinq ans suivant une première constatation de travail dissimulé ayant donné lieu à redressement, l'employeur subira une majoration de redressement renforcée. Celle-ci sera de 45 % si son taux initial était de 25 %, ou de 60 % si son taux initial était de 40 %

Entrée en vigueur : Procédures de contrôle en cours au 1er janvier 2019

Article 23 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 (JO du 23 décembre 2019)

Article L. 243-7-7 du code de la sécurité sociale

◆ **100% santé (sans frais en optique, aides auditives et prothèses dentaires) : mise en conformité des contrats de santé complémentaires responsables**

La LFSS pour 2019 prévoit la mise en place des offres « 100 % santé » donnant lieu à une prise en charge renforcée, par l'assurance maladie obligatoire et les organismes complémentaires, des frais en optique, aides auditives et prothèses dentaires, et renforce les actions de prévention bucco-dentaire en direction des jeunes.

Le respect des conditions du 100% santé est ajouté aux critères qui permettent de définir un contrat responsable (**exonération des contributions patronales**, taux réduit de TSA).

Un décret modifie le cahier des charges des contrats responsables (panier minimal de soins). Les nouvelles dispositions s'appliqueront aux contrats souscrits ou renouvelés à compter du 1er janvier 2020.

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2019 pour le panier 100% santé - Mise en conformité des contrats responsables renouvelés ou souscrits à compter du 1^{er} janvier 2020

Article 51 (8° du I & B du III) de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 (JO du 23 décembre 2019)

Décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 (JO 12 janvier 2019)

Article L.871-1 du code de la Sécurité sociale

◆ Possibilité de conserver sur support informatique les documents établis ou reçus sur support papier en vue d'un contrôle URSSAF

La LFSS pour 2019 inscrit dans la loi un délai de conservation d'au moins six ans des pièces justificatives requises pour l'établissement de l'assiette ou le contrôle par l'URSSAF des cotisations sociales et **autorise leur conservation sur support informatique lorsque les pièces et documents sont établis ou reçus sous format papier.**

Lors d'un contrôle, le cotisant pourra donc produire, à titre de justificatif, en lieu et place du document papier original attestant du montant des frais professionnels engagés, l'original papier numérisé.

Un arrêté viendra préciser les modalités de numérisation des documents établis ou reçus sur support papier.

Concernant le délai de conservation, de six ans, celui-ci court à compter de la date à laquelle les pièces ont été établis ou reçus et il permet de couvrir le délai de prescription en cas de constatation d'une infraction de travail illégal.

Article 18 (3° du I) de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 (JO du 23 décembre 2019)

Article L.243-16 du code de la Sécurité sociale

Arrêté à paraître sur les modalités de numérisation à respecter pour les documents établis ou reçus sous format papier

◆ Prolongation de la période contradictoire en cas de contrôle URSSAF

La LFSS pour 2019 prévoit que la durée de la période contradictoire peut être prolongée sur demande du cotisant reçue par l'URSSAF avant l'expiration du délai initial.

Cette demande n'est pas recevable dans les cas où est mise en œuvre la procédure pour abus de droit ou en cas de constat de travail dissimulé.

Entrée en vigueur : contrôles en cours au 1er janvier 2019

Article 19 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 (JO du 23 décembre 2019)

Article L.243-7-1 A du code de la Sécurité sociale

◆ Procédure d'arbitrage de l'ACOSS

La LFSS pour 2019 introduit une procédure d'arbitrage ouverte aux cotisants « mono-établissement » confrontés à des divergences d'interprétations entre une URSSAF et une institution de retraite complémentaire sur les questions tenant à l'application des dispositions relatives :

- à la réduction générale;
- ou à tout point de droit dont l'application est susceptible d'avoir une incidence sur les allègements portant sur les cotisations à la charge de l'employeur dues au titre des régimes de retraite complémentaire légalement obligatoire

Entrée en vigueur : contrôles engagés à compter du 1er janvier 2019

Article 8 (10° à 11° du I) de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 (JO du 23 décembre 2019)

Article L.243-6-1 du code de la Sécurité sociale

◆ Envoi des mises en demeure

Contexte

Toute action aux fins de recouvrement de cotisations contributions, majorations de retard et pénalités doit être précédée de l'envoi d'une mise en demeure adressée par lettre recommandée à l'employeur ou au travailleur indépendant.

Nouveau dispositif

Pour ouvrir la possibilité d'un envoi électronique de la mise en demeure, la LFSS pour 2019 prévoit un envoi par lettre recommandée ou par tout moyen donnant date certaine à leur réception par l'employeur ou le travailleur indépendant.

Entrée en vigueur : 1er janvier 2019

Article 18 (4° du I) de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 (JO du 23 décembre 2019)

Article L.244-2 du code de la Sécurité sociale

◆ **Elargissement du TESE à toutes les entreprises quelle que soit leur taille**

La LFSS pour 2019 élargie les conditions d'éligibilité aux offres simplifiées TESE et CEA. Les références aux entreprises ou associations de moins de 20 salariés sont supprimées. Aucune condition d'effectif ne limite le recours à ces dispositifs.

Entrée en vigueur : 1er janvier 2019 – arrêté à paraître

Article 18 –(I) de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 (JO du 23 décembre 2019)

Article L.133-5-6 du code de la sécurité sociale

◆ **Relations cotisants-tiers déclarants : mise en place d'un système de mandat unique**

Contexte et ancien dispositif

Les cotisants peuvent faire appel à des **tiers déclarants** afin qu'ils réalisent, pour eux, leurs déclarations sociales (DSN, déclaration sociale des indépendants etc.). Toutefois, jusqu'à fin 2018, ces tiers déclarants devaient, à chaque fois, justifier de leur mandat auprès de chacun des organismes sociaux.

Nouveau dispositif

Pour éviter qu'ils aient à effectuer plusieurs fois les mêmes démarches, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 a posé les bases d'un **cadre juridique aux relations entre les cotisants (ou futurs cotisants) et leurs tiers déclarants**.

Ce cadre repose sur le principe d'un **mandat unique**, chargeant les tiers de l'accomplissement de l'ensemble des formalités et déclarations sociales des cotisants. De leur côté, les tiers sont tenus de procéder auxdites démarches par voie dématérialisée.

Déclaration du mandat unique

Concrètement, le cotisant doit **déclarer la mission qu'il confie au tiers déclarant** qu'il a choisi à l'**URSSAF** dont il relève.

Par délégation, le tiers lui-même peut aussi réaliser cette déclaration.

La déclaration de la mission confiée au tiers déclarant est réputée accomplie lorsque celui-ci a effectué, selon le cas, la DSN ou la déclaration sociale des indépendants pour le compte de son client.

Une fois la déclaration du mandat effectuée, **le tiers est réputé accomplir toutes les formalités ou déclarations sociales pour le compte de son client auprès des organismes de sécurité sociale**, sauf stipulation contraire ou résiliation du contrat qui le lie au cotisant. Le mandat peut donc prévoir que le tiers n'effectuera qu'une partie de ces formalités ou déclarations.

Le tiers déclarant doit accomplir sa mission dans les **conditions et délais prévus par la réglementation**. Il est le principal interlocuteur de l'organisme de sécurité sociale.

Le mandat peut aussi permettre au tiers déclarant d'effectuer **d'autres démarches** auprès de l'URSSAF : demande de transaction URSSAF, rescrit, arbitrage de l'ACOSS si une entreprise multi-établissements est confrontée à des interprétations contradictoires d'URSSAF différentes, mise en avant d'une circulaire opposable ou d'une décision explicite de son ancienne URSSAF pour faire échec à un redressement de cotisations, demande d'échéancier de paiement.

Obligations et responsabilité du cotisant

Le recours à un tiers déclarant ne dispense pas l'employeur ou le travailleur indépendant de **répondre, le cas échéant, aux demandes des organismes de sécurité sociale**, quel qu'en soit le motif. Cela n'empêche pas non plus la mise en œuvre à son égard des règles de contrôle, de recouvrement et de sanctions. Indépendamment des stipulations conventionnelles du mandat, le cotisant reste tenu à l'ensemble des obligations et bénéficie de l'ensemble des droits prévus par la réglementation à l'égard des organismes de sécurité sociale.

Il précise aussi que **lorsque le tiers déclarant méconnaît les obligations qui découlent de sa mission, le cotisant accomplit lui-même les déclarations et formalités sociales**. Le cotisant demeure en outre **responsable du paiement des pénalités et majorations** prévues en cas de défaut de production d'une déclaration obligatoire, d'inexactitude des montants déclarés ou d'omission de salariés ou assimilés dans la déclaration.

Obligations de l'URSSAF

L'URSSAF auprès de laquelle la mission confiée au tiers a été déclarée doit :

- **vérifier** que le tiers déclarant dispose des éléments attestant **l'existence préalable d'une relation contractuelle** avec l'employeur ou le travailleur indépendant ;
- **informer par écrit le cotisant** de la mission qui a été notifiée pour son compte et de la personne exerçant cette mission ;
- **identifier le tiers déclarant et informer les autres organismes** dont relève le cotisant.

Ces formalités doivent être réalisées au plus tard dans le mois qui suit la réception de cette déclaration.

Dématérialisation obligatoire

Le tiers déclarant est tenu de **procéder aux déclarations** pour le calcul des cotisations et contributions sociales **et, le cas échéant, au paiement** de celles-ci **par voie dématérialisée**. À défaut, il s'expose à une majoration de 0,2 %, calculée à partir des sommes dont la déclaration ou le versement a été effectué par une voie autre que dématérialisée.

Fraude

En cas de fraude ou de complicité de fraude, le tiers déclarant peut **se voir retirer la faculté d'exercer sa mission de mandataire** auprès de l'ensemble des organismes de sécurité sociale **pendant une durée** déterminée en fonction de la gravité des faits et **qui ne peut excéder 5 ans**.

L'URSSAF auprès duquel le mandat a été déclaré doit notifier au tiers, par tout moyen permettant de rapporter la preuve de sa date de réception, les faits reprochés et la sanction encourue. Il lui indique également qu'il dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de cette notification pour présenter ses observations.

La décision de retrait de la faculté d'exercer la mission de mandataire doit être motivée et préciser les voies de recours existantes. Elle est notifiée au tiers déclarant, à ses clients et aux organismes de sécurité sociale par tout moyen permettant de rapporter la preuve de sa date de réception.

Le tiers déclarant a alors **8 jours pour informer ses clients et un mois pour leur restituer l'ensemble des pièces justificatives leur appartenant** qui sont en sa possession.

Entré en vigueur : 1^{er} janvier 2019

Article 49 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 (JO du 23 décembre 2019)

Décret n°2018-1235 du 24 décembre 2018 (JO du 26 décembre 2018)

◆ Transfert de la collecte de la C3S à l'URSSAF

Le recouvrement de la contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S) qui était géré par la caisse nationale déléguée pour la Sécurité sociale des travailleurs indépendants est transféré au réseau des URSSAF au 1^{er} janvier 2019.

C'est l'URSSAF de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) qui assurera la gestion de cette contribution.

En pratique, cela ne change rien pour l'employeur :

- les modalités d'assujettissement et de calcul de la C3S ne sont pas modifiées ;
- la déclaration et le paiement de la C3S continueront de s'effectuer via le site *net-entreprises.fr*.

Pour toute question liée à la C3S, l'entreprise doit contacter l'URSSAF PACA :

- par téléphone à partir du 2 janvier 2019 : 0 806 804 260 (prix d'un appel local) du lundi au vendredi de 9h à 17h ;
- par courrier à l'adresse suivante :
Urssaf Provence-Alpes-Côte d'Azur
Recouvrement C3S
06913 Sophia-Antipolis cedex

Pour mémoire, la C3S est une contribution due par les entreprises dont le chiffre d'affaires hors taxes est supérieur à 19 000 000 €. Son taux est fixé à 0,16 %.

Article 3 de l'ordonnance n°2018-470 du 12 juin 2018 (JO du 13 juin 2018)

◆ Réforme de la justice et suppression des TASS : conséquence sur les contestations des décisions d'URSSAF

Au 1^{er} janvier 2019, les tribunaux des affaires de Sécurité sociale (TASS) disparaissent. Ce sont les tribunaux de grande instance (TGI) qui deviennent compétents en matière de Sécurité sociale.

Cas où le TASS n'a pas encore notifié sa décision à l'employeur, qui avait saisi le TASS en vue de contester une décision de l'URSSAF :

- les décisions rendues par les Tass jusqu'au 31 décembre 2018 seront notifiées aux parties à l'instance, soit par le Tass, soit par le TGI ;
- les recours encore en instance devant le TASS au 31 décembre 2018 sont automatiquement transférés au TGI. Le cotisant recevra une convocation du TGI au moins 15 jours avant la date d'audience ;
- les cotisants n'ont aucune démarche à accomplir ;
- les TASS sont chargés d'informer les usagers de ce transfert.

Cas où le délai de recours pour contester la décision de la commission de recours amiable (CRA) débute en 2018 et expire en 2019 :

- l'employeur doit adresser sa demande au TASS si le recours contentieux a été exercé en 2018 ;
- l'employeur doit adresser sa demande au tribunal de grande instance, pôle social. Le TGI compétent est celui qui se trouve dans le ressort du domicile de l'employeur. Le recours devant le TGI doit être formé soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par dépôt de la requête au secrétariat du TGI.

Loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice (JO du 19 décembre 2016)

* * *