

## // le dossier juridique

# Charges sociales et fiscales sur salaires

Ce qui change au 1<sup>er</sup> janvier 2019

Renforcement de la réduction Fillon, fin du CICE et baisse corrélative de la cotisation d'assurance maladie sous un certain seuil de rémunération, conséquence de la fusion Agirc-Arrco, refonte du financement de la formation et de l'apprentissage, baisse du forfait social sur l'épargne salariale: autant de mesures qui affectent les charges sociales et fiscales sur salaires dues à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Sans oublier l'impact du prélèvement à la source sur les fiches de paie.

Le point dans ce dossier

**E**n ce début 2019, les modifications qui affectent la paie sont particulièrement nombreuses. Aux changements habituellement prévus par les lois financières de fin d'année, se sont ajoutés les effets de la fusion des régimes Agirc et Arrco, la réforme de la formation et de l'alternance par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 et les mesures d'urgence économiques et sociales portées par la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 (*v. l'actualité n° 17721 du 27 décembre 2018*).

Voici un récapitulatif des charges sociales applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## 1 Cotisations de sécurité sociale, CSG/CRDS, réduction Fillon

### PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le plafond de la sécurité sociale pour 2019, qui sert de référence pour définir l'assiette de certaines cotisations, a été revalorisé de 2% par arrêté du 11 décembre 2018. Il est ainsi fixé à :

- 25 € par heure ;
- **186 € par jour** ;
- 779 € par semaine ;
- 1 689 € par quinzaine ;
- **3 377 € par mois** ;
- 10 131 € par trimestre ;
- **40 524 € par an**.

Sur les incidences de la revalorisation du plafond de la sécurité sociale: *v. le dossier juridique -Sécu., cotis.- n° 233/2018 du 27 décembre 2018*.

### COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

#### ► Les cotisations vieillesse plafonnée et déplafonnée restent stables

Le taux de la cotisation vieillesse **déplafonnée** reste stable à **2,30%** au 1<sup>er</sup> janvier 2019 (1,90% pour la part patronale et 0,40% pour la part salariale).

Il en va de même pour la cotisation vieillesse **plafonnée**, qui reste inchangée à **15,45%** (8,55% pour la part patronale et 6,90% pour la part salariale).

#### ► Baisse de la part patronale de la cotisation maladie

En vertu des dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2018, le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) est supprimé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. En contrepartie, une baisse de cotisations sociales patronales équivalente et pérenne est mise en place à la même date. Ainsi, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, la **cotisation patronale d'assurance maladie** fait l'objet d'une **réduction** de 6 points et passe de 13 à **7%** sur les gains ou **rémunérations n'excédant pas 2,5 fois le Smic**. Cette réduction est applicable aux salariés dont l'employeur entre dans le champ de la réduction Fillon (employeurs soumis obligatoirement au régime d'assurance chômage et employeurs du secteur public ou parapublic pour leurs salariés ouvrant droit à l'assurance chômage).

La **cotisation supplémentaire maladie** qui est due par les salariés du **Bas-Rhin**, du **Haut-Rhin** et de la **Moselle** reste fixée à **1,50%** au 1<sup>er</sup> janvier 2019, par décision du 10 décembre 2018 du conseil d'administration du régime local.

À CLASSER SOUS

SÉCURITÉ SOCIALE  
COTISATIONS

01 / 19

**CHARGES SOCIALES ET FISCALES OBLIGATOIRES SUR LES SALAIRES**  
(Tableau récapitulatif – taux en vigueur pour les salaires versés effectivement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019)

CHARGES	TAUX		PLAFOND	
	Employeur (en %)	Salarié (en %)	Annuel (en €)	Mensuel (€)
<b>CSG + CRDS NON DÉDUCTIBLES</b> <sup>(a)</sup>	-	2,90	sur 98,25 % du salaire brut <sup>(b)</sup>	
<b>CSG DÉDUCTIBLE</b> <sup>(a)</sup>	-	6,80	sur 98,25 % du salaire brut <sup>(b)</sup>	
<b>CONTRIBUTION SOLIDARITÉ AUTONOMIE</b>	0,30	-	sur la totalité du salaire	
<b>SÉCURITÉ SOCIALE</b>				
♦ Assurance maladie, maternité, invalidité, décès <sup>(c)</sup>	13,00 <sup>(d)</sup>	-	sur la totalité du salaire	
♦ Assurance vieillesse	8,55	6,90	40 524	3 377
	+ 1,90	+ 0,40	sur la totalité du salaire	
♦ Allocations familiales <sup>(e)</sup>	5,25	-	sur la totalité du salaire	
♦ Accidents du travail	% variable	-	sur la totalité du salaire	
<b>RETRAITE COMPLÉMENTAIRE</b>				
♦ Taux appelé <sup>(f)</sup>				
Tranche 1 (T1)	4,72	3,15	40 524	3 377
Tranche 2 (T2)	12,95	8,64	de 40 524 à 324 192	de 3 377 à 27 016
♦ Contribution d'équilibre générale <sup>(g)</sup>				
Tranche 1	1,29	0,86	40 524	3 377
Tranche 2	1,62	1,08	de 40 524 à 324 192	de 3 377 à 27 016
♦ Contribution d'équilibre technique (tranches 1 et 2) <sup>(h)</sup>	0,21	0,14	324 192	27 016
<b>CHÔMAGE-EMPLOI</b>				
♦ Assurance chômage	4,05	-	-	-
♦ Fonds de garantie des salaires (AGS)	0,15	-	162 096	13 508
♦ Apec	0,036	0,024	162 096	13 508
<b>CONSTRUCTION-LOGEMENT</b>				
♦ Participation des employeurs à la construction (entreprises de 20 salariés et plus)	0,45	-	sur la totalité du salaire	
♦ Fonds national d'aide au logement				
- cotisation des entreprises de moins de 20 salariés	0,10	-	40 524	3 377
- contribution des entreprises de 20 salariés et plus	0,50	-	sur la totalité du salaire	
<b>TAXE D'APPRENTISSAGE</b>	0,68	-	sur la totalité du salaire	
<b>FORMATION PROFESSIONNELLE</b>				
♦ Contribution 2018				
- Entreprises de moins de 11 salariés (versé en 2019)	0,55	-	sur la totalité du salaire	
- Entreprises de 11 salariés et plus <sup>(i)</sup> (versé en 2019)	1,00	-	sur la totalité du salaire	
♦ Contribution 2019				
- Entreprises de moins de 11 salariés (versée en 2020)	0,55	-	sur la totalité du salaire	
- Entreprises de 11 salariés et plus (acompte en 2019 et solde en 2020)	1,00	-	sur la totalité du salaire	
<b>TAXE SUR LES SALAIRES</b> <sup>(j)</sup>	4,25	-	Jusqu'à 7 924	-
(Employeurs non assujettis à la TVA)	8,50	-	de 7 924 à 15 822	-
	13,60	-	+ de 15 822	-
<b>FORFAIT SOCIAL</b>	20,00 <sup>(k)</sup>			
	16,00 <sup>(l)</sup>	-		
	10,00 <sup>(m)</sup>	-		
	8,00 <sup>(n)</sup>	-		
<b>TRANSPORTS</b>				
- Versement de transport	% variable	-	sur la totalité du salaire	
<b>CONTRIBUTION AU DIALOGUE SOCIAL</b>	0,016	-	sur la totalité du salaire	

(a) Deux lignes distinctes peuvent figurer sur le bulletin de paie : la CSG (6,8 %) déductible du revenu imposable ; la CSG (2,4 %) + la CRDS (0,5 %) = 2,9 % non déductibles (la totalité du montant devant être intégrée dans le salaire imposable).

(b) L'abattement de 1,75 % pour frais professionnels est applicable dans la limite de 162 096 €.

(c) Haut-Rhin, Bas-Rhin, Moselle : 1,50 % à la charge du salarié.

(d) La cotisation d'assurance maladie est réduite de 6 points sur les rémunérations inférieures à 2,5 Smic et pour les seuls employeurs relevant du champ de la réduction Fillon.

(e) La cotisation d'allocations familiales est de 3,45 % sur les rémunérations inférieures à 3,5 Smic et pour les seuls employeurs relevant du champ de la réduction Fillon.

(f) Répartition des cotisations Arcco : pour les entreprises « nouvelles » au 1<sup>er</sup> janvier 1999, les cotisations sont réparties à raison de 60 % (part patronale) et 40 % (part salariale), sauf pour celles visées par une convention ou un accord collectif de branche antérieur au 25 avril 1996 prévoyant une répartition différente ; les entreprises créées avant le 1<sup>er</sup> janvier 1999 peuvent conserver à compter de cette date la répartition applicable au 31 décembre 1998 ou, en accord avec leur personnel, s'aligner sur la répartition 60/40.

(g) La contribution d'équilibre générale résulte de la fusion des cotisations AGFF et GMP au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

(h) La CET s'applique sur les tranches 1 et 2 si la rémunération est supérieure à 40 524 €.

(i) Taux de 0,8 % si l'entreprise gère le 0,2 % au titre du compte personnel de formation (CPF).

(j) Taxe sur les salaires : rémunérations 2019.

(k) Cas général.

(l) Sur certains Perco.

(m) Sur l'abondement employeur sur les fonds d'actionariat salarié.

(n) Sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire pour les entreprises de 11 salariés et plus.

## ► Cotisation famille : 3,45 % ou 5,25 % selon le salaire

Un **taux réduit** de cotisation d'allocations familiales, fixé à **3,45 %**, s'applique aux entreprises entrant dans le champ de la réduction Fillon pour les **rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 3,5 Smic** (soit, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, 10,03 € x 1 820 x 3,5) = **63 891,10 €**.

**Au-delà** de ce seuil, le taux de la cotisation d'allocations familiales est égal à **5,25 %**.

Rappelons que la cotisation d'allocations familiales, qui est exclusivement patronale, s'applique sur la totalité de la rémunération.

## CSG ET CRDS

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le taux de CSG applicable aux revenus d'activité atteint 9,2 %. Le taux de CRDS reste quant à lui fixé à 0,50 %.

**À NOTER** Du fait de l'abattement pour frais professionnels de 1,75 % applicable à leur assiette, les contributions sont dues sur 98,25 % du salaire brut dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 162 096 € en 2019). Au-delà, la CSG et la CRDS sont dues sans abattement.

## COTISATIONS AT-MP

Les **taux collectifs** des cotisations patronales d'accidents du travail et maladies professionnelles pour les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 ont été fixés par trois arrêtés publiés au *Journal officiel* du 28 décembre 2018, de même que les taux des **majorations forfaitaires** servant au calcul du taux net des cotisations (*v. l'actualité n° 17725 du 3 janvier 2019*).

## RENFORCEMENT DE L'ALLÈGEMENT GÉNÉRAL DE COTISATIONS

En vertu des dispositions des LFSS pour 2018 et pour 2019, la **réduction générale** de cotisations patronales (réduction Fillon) **se renforce en deux temps**, au 1<sup>er</sup> janvier et au 1<sup>er</sup> octobre 2019. Le décret n° 2018-1356 du 28 décembre 2018 détaille les modalités de ce renforcement (*v. l'actualité n° 17726 du 4 janvier 2019*).

En premier lieu, les **cotisations patronales de retraite complémentaire** et de **contribution d'équilibre général Agirc-Arrco** (4,72 % ; + 1,29 %) sont **intégrées** à la réduction générale de cotisations depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2019**. Ensuite, au **1<sup>er</sup> octobre 2019**, les **contributions patronales d'assurance chômage** (4,05 %) qui entreront dans le champ de la réduction Fillon.

Ces modifications (de même que la réduction de six points de la cotisation patronale d'assurance maladie mentionnée ci-dessus) affectent directement le coefficient maximal d'exonération au niveau du Smic.

Aussi, pour les périodes courant **du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 30 septembre 2019**, le **coefficient maximal** de l'allègement général est fixé à :

- **0,2809** pour les entreprises de **moins de 20 salariés** (contribution Fnal à 0,10 %) ;
- **0,2849** pour celles de **20 salariés et plus** (contribution Fnal à 0,50 %).

À partir du **1<sup>er</sup> octobre 2019**, ce coefficient sera porté à :  
– **0,3214** pour les entreprises de **moins de 20 salariés**

## RÉDUCTION DE LA COTISATION SALARIALE VIEILLESSE SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, est entrée en vigueur la mesure de réduction de la cotisation salariale d'assurance vieillesse sur les heures supplémentaires et complémentaires. Un décret doit venir déterminer certaines modalités de cette réduction, et en particulier son taux (qui devrait être fixé aux alentours de 11,30 %).

(contribution Fnal à 0,10 %) ;

– **0,3254** pour celles de **20 salariés et plus** (contribution Fnal à 0,50 %).

En outre, le décret du 28 décembre 2018 a **plafonné** la **réduction** applicable à la cotisation **AT-MP à 0,78 %** (au lieu de 0,84 %).

## 2 Retraite complémentaire

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, la fusion des régimes Agirc et Arrco est entrée en vigueur (sur les principaux changements liés à la fusion, *v. le dossier juridique -Retraite, compl.- n° 181/2018 du 5 octobre 2018*). Dans ce cadre, l'assiette et les taux de cotisations ont évolué.

## TAUX DE COTISATION AGIRC-ARRCO À 7,87 % ET 21,59 %

Suite à la fusion des régimes Agirc et Arrco au 1<sup>er</sup> janvier 2019, le nouveau régime unifié ne dispose plus que deux tranches de rémunération et deux taux de cotisation. La **première tranche** (T1) est constituée par les rémunérations allant **jusqu'à une fois le plafond annuel** de la sécurité sociale (Pass), soit 40 524 € en 2019, tandis que la **tranche 2** est constituée par les rémunérations comprises **entre une et huit fois** le Pass, soit entre 40 524 € et 324 192 €.

Les taux de calcul des points pour ces tranches de rémunération sont respectivement de 6,20 % et de 17 %. En tenant compte du pourcentage d'appel, qui passe pour l'occasion de 125 à 127 %, les **taux appelés** sont donc de :

- **7,87 %** sur la **tranche 1** (6,20 x 1,27), soit 4,72 % pour la part patronale et 3,15 % pour la part salariale ;
- **21,59 %** sur la **tranche 2** (17 x 1,27) soit 12,95 % pour la part patronale et 8,64 % pour la part salariale.

## DEUX CONTRIBUTIONS D'ÉQUILIBRE

Viennent s'ajouter aux cotisations mentionnées ci-dessus, deux contributions d'équilibre :

– une **contribution d'équilibre générale** (CEG) résultant de la fusion des cotisations AGFF et GMP (garantie minimale de points) au taux de **2,15 %** sur la **tranche 1** (soit 1,29 % pour la part patronale et 0,86 % pour la part salariale) et de **2,70 %** sur la **tranche 2** (soit 1,62 % pour la part patronale et 1,08 % pour la part salariale) ;

– une **contribution d'équilibre technique** (CET, ex-contribution exceptionnelle et temporaire) au taux de **0,35 %** (soit 0,21 % pour la part patronale et 0,14 % pour la part salariale), applicable aux salariés dont la rémunération excède le Pass (40 524 € en 2019), sur les tranches 1 et 2.

## RÉPARTITION DES COTISATIONS (SANS CHANGEMENT)

La répartition 60/40 (60 % à la charge de l'employeur, 40 % à celle du salarié) est obligatoire pour les entreprises nouvelles au 1<sup>er</sup> janvier 1999 ou n'ayant jamais employé de personnel relevant de l'Arrco avant cette date, à l'exception de celles visées par une convention ou un accord collectif de branche antérieurs au 25 avril 1996 prévoyant une répartition différente. Les entreprises créées avant le 1<sup>er</sup> janvier 1999 peuvent conserver la répartition qu'elles appliquaient à cette date ou, en accord avec leur personnel, s'aligner sur la répartition 60/40.

## 3 Chômage

### ASSURANCE CHÔMAGE: COTISATION PATRONALE À 4,05 %

Le taux global de la cotisation d'assurance chômage a évolué sur 2017 et 2018 sous les effets de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 et de la LFSS pour 2018. En application de la première, la part patronale de la cotisation a augmenté de 0,05 % au 1<sup>er</sup> octobre 2017, ce qui l'a portée à 4,05 %. Cette hausse prendra fin au plus tard le 30 septembre 2020. Et aux termes de la LFSS pour 2018, le taux de la cotisation salariale a été ramené de 2,40 % à 0,95 % au 1<sup>er</sup> janvier 2018 puis à 0 % au 1<sup>er</sup> octobre 2018, en contrepartie de la hausse de 1,7 point de la CSG qui a eu lieu au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Ces nouveaux taux sont ceux applicables en 2019.

**À NOTER** La convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 a supprimé différents dispositifs de modulation des cotisations au 1<sup>er</sup> octobre 2017 (v. le dossier juridique -Empl. & chôm.- n° 129/2017 du 17 juillet 2017 et n° 208/2017 du 17 novembre 2017):

- les majorations à la charge des employeurs sur les CDD courts (jusqu'à trois mois), à l'exception de la surtaxation de 0,5 % sur les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à trois mois;
- l'exonération de contribution pour l'embauche en CDI d'un salarié de moins de 26 ans.

### AGS: 0,15 %

Fixé à 0,15 % depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2017, le taux de la cotisation AGS n'évolue pas au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Le conseil d'administration de l'AGS (Association pour la garantie des salaires) a en effet décidé de le maintenir à ce niveau, le 12 décembre 2018.

À la seule charge des employeurs, cette cotisation est due sur le salaire dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale (soit 13 508 € par mois pour 2019). Les entreprises de travail temporaire sont également soumises à cette cotisation mais elles bénéficient d'un taux adapté pour leur personnel intérimaire (0,03 %).

**À NOTER** Le conseil d'administration de l'AGS peut décider à tout moment de revoir le taux de la cotisation au vu de sa situation financière.

### APEC: 0,06 %

L'employeur verse à l'Agirc-Arrco une cotisation Apec (Association pour l'emploi des cadres) pour tout salarié

inscrit au régime de retraite des cadres. Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, le taux de cette cotisation demeure fixé à 0,06 %, dont 0,036 % à la charge de l'employeur et 0,024 % à celle du salarié. La cotisation est versée à partir du premier euro et dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale, soit 13 508 € (Circ. Agirc-Arrco n° 2018-10-DRJ du 26 décembre 2018 sur les paramètres 2019 utiles pour le calcul des cotisations recouvrées par les institutions Agirc-Arrco).

## 4 Formation et apprentissage

### CONTRIBUTION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Au cours de l'année 2019, deux versements seront effectués au titre de la contribution formation.

#### ■ Contribution unique à la formation

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a mis en place une contribution forfaitaire unique qui sera collectée pour la quatrième et dernière fois en 2019 sur la masse salariale de l'année 2018 (versement à effectuer avant le 1<sup>er</sup> mars 2019). Son taux est de:

- 0,55 % sur la totalité de la rémunération pour les entreprises de moins de 11 salariés;
- 1 % sur la totalité de la rémunération pour les entreprises de 11 salariés et plus. Cette contribution est ramenée à 0,8 % dans le cas où un accord d'entreprise prévoit que l'employeur finance le compte personnel de formation (CPF) à hauteur de 0,2 % de la masse salariale.

#### ■ Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a prévu la mise en place d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance qui réunit contribution formation et taxe d'apprentissage à des taux inchangés. À terme, en 2020, elle sera intégralement prélevée au titre de la masse salariale de l'année en cours vers le mois de septembre et régularisée au début de l'année suivante.

De manière transitoire, au titre de l'année 2019:

- les employeurs de 11 salariés et plus devront s'acquitter d'un acompte de 75 % de leur contribution formation (0,55 % ou 1 % de la masse salariale) avant le 15 septembre 2019. Il sera calculé sur la masse salariale 2018 ou, en cas de création d'entreprise, sur une projection de la masse salariale 2019 (D. n° 2018-1331 du 28 décembre 2018, art. 4, II et III). Le solde de cette contribution sera versé avant le 1<sup>er</sup> mars 2020 (en même temps qu'un acompte de la contribution unique 2020);
- les employeurs de moins de 11 salariés devront s'acquitter de leur contribution formation 2019 avant le 1<sup>er</sup> mars 2020.

Pour compenser le pic de trésorerie engendré par le double prélèvement de la contribution formation auprès des employeurs de 11 salariés et plus, aucune taxe d'apprentissage ne sera prélevée au titre de la masse salariale 2019.

### CONTRIBUTIONS À L'APPRENTISSAGE

#### ■ Taxe d'apprentissage

Le taux de droit commun de la taxe d'apprentissage est de 0,68 % (0,44 % en Alsace-Moselle). La taxe d'ap-

prentissage 2019, qui doit être versée **avant le 1<sup>er</sup> mars**, est calculée selon ce taux sur la base de la **masse salariale 2018**.

**À NOTER** Dans le cadre de la mise en place de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, et de manière transitoire, aucune taxe d'apprentissage ne sera prélevée au titre de la masse salariale 2019 (v. ci-dessus).

### ▣ Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

La contribution supplémentaire à l'apprentissage est due par les **entreprises d'au moins 250 salariés** (hors Alsace-Moselle) dont le nombre moyen annuel de salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise (VIE), ou bénéficiaires d'une convention industrielle de formation par la recherche (Cifre), est **inférieur à un quota légal** (CGI, art. 1609). Ce quota est actuellement fixé à **5 %** de l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

**À NOTER** La CSA est préservée par la réforme opérée par la loi Avenir professionnel. Un changement toutefois : les salariés embauchés en CDI après un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage seront pris en compte pour déterminer le quota d'alternants. La CSA devra être versée au titre de 2019 avant le 1<sup>er</sup> mars 2020.

#### Taux de la CSA

Le taux de la CSA est modulé en fonction de l'effort de l'entreprise pour employer des alternants. Il suit un barème progressif. Ainsi, le taux de la CSA due en 2019 pour les rémunérations versées en 2018 (hors Alsace-Moselle) s'établit à :

- **0,4 %** (0,60 % pour les entreprises de plus de 2 000 salariés) si l'entreprise compte **moins de 1 % d'alternants** ;
- **0,20 %**, quel que soit l'effectif, si les alternants représentent entre 1 % et **moins de 2 %** des effectifs ;
- **0,10 %**, quel que soit l'effectif, si les alternants représentent entre 2 % et **moins de 3 %** des effectifs ;
- **0,05 %**, quel que soit l'effectif, si le pourcentage d'alternants est compris entre 3 % et **moins de 5 %**.

#### Taux spécifiques à l'Alsace-Moselle

En Alsace-Moselle, les taux de la CSA sont fixés à 52 % des taux applicables sur le reste du territoire. Ils s'établissent donc à :

- **0,208 %** si le pourcentage d'alternants est inférieur à 1 % (0,312 % pour les entreprises de plus de 2 000 salariés) ;
- **0,104 %** si le pourcentage est compris entre 1 % et moins de 2 % ;
- **0,052 %** si le pourcentage est d'au moins 2 % mais inférieur à 3 %, quel que soit l'effectif ;
- **0,026 %** si le pourcentage est d'au moins 3 % mais inférieur à 5 %, quel que soit l'effectif.

**À NOTER** Sont et resteront exonérées de CSA les entreprises ne respectant pas le quota, mais comptant au moins 3 % de salariés en contrats de professionnalisation ou d'apprentissage dans leur effectif annuel moyen (hors VIE et Cifre) et qui justifient d'une progression annuelle d'au moins 10 % du nombre de ces contrats dans leur entreprise ou dans la branche dont elles relèvent, lorsqu'un accord collectif de branche a été conclu en ce sens.

### ▣ Crédit d'impôt « alternants »

Les entreprises d'**au moins 250 salariés** dont les effectifs d'alternants **dépassent le quota légal** (v. ci-avant) bénéficient d'un crédit d'impôt. Cette créance fiscale est

**imputable** sur la **taxe d'apprentissage** versée en 2019, et plus particulièrement sur le « hors-quota » (C. trav., art. L. 6241-8-I, al. 5).

Son montant est égal au pourcentage de l'effectif qui dépasse le quota d'alternants, retenu dans la limite de deux points (soit actuellement 7 % d'alternants), multiplié par l'effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente et divisé par 100, puis multiplié par un montant de 400 € (Arr. du 9 décembre 2014, JO 26 décembre, NOR: ETSDI424962A).

Crédit d'impôt alternants = (dépassement du quota x effectif annuel moyen au 31 décembre / 100) x 400.

**Par exemple**, une entreprise de 250 salariés dont l'effectif d'alternants atteint 7 % bénéficiera d'une créance de 2 000 € = (2 x 250 / 100) x 400.

**À NOTER** Le crédit d'impôt « alternants » est maintenu dans le cadre de la réforme. Le texte qui le fonde est simplement déplacé aux alinéas 5 et 6 de l'article L. 6241-4. Rien n'indique que le montant forfaitaire de 400 € ait vocation à être modifié. Le crédit d'impôt ne s'appliquera pas au titre de 2019 faute de taxe d'apprentissage sur laquelle l'imputer.

## CONTRIBUTION 1 % CIF-CDD

Les employeurs doivent verser une contribution spécifique de 1 % assise sur la masse salariale des personnes en CDD pour financer notamment le CIF des salariés en CDD. Comme la contribution formation, elle doit être réglée **au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2019** au titre de **l'année 2018**.

**À NOTER** Le 1 % CIF-CDD sera remplacé par une nouvelle contribution d'un montant équivalent, le 1 % CPF-CDD. Il devra être versé pour la première fois avant le 1<sup>er</sup> mars 2020 (D. n° 2018-1331 du 28 décembre 2018, art. 4, II et III).

## 5 Autres contributions

### CONTRIBUTION FNAL

En application de l'article L. 834-1 du Code de la sécurité sociale, une contribution unique au Fonds national d'aide au logement (Fnal) à la charge des employeurs s'applique avec un taux de :

- **0,10 %** dans la limite du plafond de la sécurité sociale pour les **entreprises occupant moins de 20 salariés** ;
- **0,50 %** sur la totalité de la rémunération pour celles occupant **20 salariés et plus**.

En application de la loi de finances pour 2016 (n° 2015-1785 du 29 décembre 2015), les entreprises qui ont dépassé le seuil de 20 salariés en 2018 continueront de bénéficier du taux de 0,10 % dans la limite du plafond pendant trois ans.

### CONTRIBUTION AU DIALOGUE SOCIAL : 0,016 %

Une **contribution patronale** a été créée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour financer la mise en place d'un fonds paritaire dédié au **financement** des **organisations syndicales de salariés** et des organisations professionnelles d'**employeurs**. Tous les employeurs, quel que soit leur effectif, sont redevables de cette « contribution au dialogue social » au taux de **0,016 %** (inchangé au 1<sup>er</sup> janvier 2019) sur la totalité de la rémunération (C. trav., art. D. 2135-34).

## FORFAIT SOCIAL : 20 %, SAUF EXCEPTIONS

Le forfait social est fixé au taux de **20 %** (inchangé au 1<sup>er</sup> janvier 2019).

Plusieurs **exceptions** existent cependant et la LFSS pour 2019 en a instauré de nouvelles. Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les entreprises de **moins de 50 salariés** sont **exonérées** de forfait social, sur tous leurs **versements** opérés dans le cadre d'un dispositif de **participation** aux résultats de l'entreprise ou d'**abondements** aux **plans d'épargne salariale**, qu'il s'agisse notamment d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne retraite collectif (Perco). Cette suppression du forfait social est également prévue en matière d'**intéressement** dans les entreprises de **moins de 250 salariés**.

En outre, dans certaines situations, le **taux** de forfait social est **réduit** à (*CSS, L. 137-16*):

– **8 %** sur les contributions patronales de **prévoyance** complémentaire pour les entreprises de 11 salariés et plus;

– **10 %** sur les **abondements** des employeurs sur les **fonds d'actionnariat** privé (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019);

– **16 %** sur **certains versements** alimentant un plan d'épargne pour la retraite collectif (**Perco**).

De plus, la LFSS pour 2019 acte également le **non-assujettissement** au forfait social des indemnités versées dans le cadre d'une **rupture conventionnelle collective** ou d'un **congé de mobilité**, sur le modèle du régime déjà applicable aux indemnités versées dans le cadre d'un PSE.

Enfin, en application de la loi de finances pour 2016, les entreprises de **moins de 11 salariés** sont **exonérées** du forfait social sur les contributions patronales de **prévoyance** (*CSS, art. L. 137-15*). Pour limiter les effets de seuil, les entreprises qui ont dépassé le seuil de 11 salariés en 2018 continueront de bénéficier de l'exonération pendant trois ans.

## VERSEMENT DE TRANSPORT EN ÎLE-DE-FRANCE

En application de la loi de finances pour 2018 (*n° 2017-1837 du 30 décembre 2017*), les **taux plafond** du versement de transport **augmentent** dans les **départements de Seine-Saint-Denis** et du **Val-de-Marne** en 2019 et restent stables dans les autres:

– **2,95 %** (sans changement) à Paris et dans les Hauts-de-Seine;

– **2,54 %** (au lieu de 2,33 %), puis, **2,74 %** pour 2020 et **2,95 %** pour 2021, dans une catégorie intermédiaire (communes des départements de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne);

– **2,01 %** (sans changement) dans les communes définies par décret n° 2012-463 du 6 avril 2012.

Dans les autres communes de la région Île-de-France, le taux reste fixé à **1,60 %**.

Les **nouveaux taux effectivement applicables en 2019 seront fixés** par délibération du conseil d'**Île-de-France Mobilités** (anciennement Stif), lors de sa séance suivant la publication de la loi de finances pour 2019, avec prise d'effet le premier jour du troisième mois qui suit cette délibération.

Précisons que le projet de loi d'orientation des mobilités prévoit de faire évoluer le versement transport en versement mobilité afin de faciliter le financement par les AOM (autorités organisatrices de mobilité) des nouvelles mobilités (covoiturage, autopartage, vélo, etc.).

**À NOTER** En application de la loi de finances pour 2016, les entreprises de moins de 11 salariés sont exonérées du versement de transport. Celles qui franchissent cette limite bénéficient d'un dispositif d'exonération pendant trois ans, puis d'une réduction du montant du versement de transport de 75 % la quatrième année, de 50 % la cinquième année et de 25 % la sixième année.

## TITRES-RESTAURANT : 5,52 €

La **limite d'exonération** de cotisations sociales de la **participation des employeurs** à l'acquisition de titres-restaurant est fixée, en 2019, compte tenu d'un taux de revalorisation de 1,6 % prévue en loi de finances pour 2019, à **5,52 €**. Toutefois, pour être exonérée, la contribution patronale doit également être comprise entre 50 % et 60 % de la valeur libératoire du titre.

**À NOTER** En cas de mauvaise application de ces règles (dépassement d'une ou des deux limites), le redressement par l'Urssaf ne porte que sur la fraction des cotisations et contributions indûment exonérées, sauf mauvaise foi ou agissements répétés du cotisant. Dans ces derniers cas, le dépassement de l'une de ces limites entraîne la réintégration dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale de la totalité de la participation patronale.

## TAXE SUR LES SALAIRES

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

En application de la loi de finances pour 2019, les limites des **tranches** du barème sont **revalorisées** de 1,6 % pour **2019**. Le barème de la taxe sur les salaires due sur les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 s'établit donc comme suit:

– **4,25 %** pour la fraction de **rémunération inférieure à 7 924 €**;

– **8,50 %** sur la fraction **entre 7 924 € à 15 822 €**;

– **13,60 % au-delà de 15 822 €**.

Par ailleurs, l'abattement au profit des organismes sans but lucratif est porté à 20 835 € en 2019.

**À NOTER** Le taux de 20 % de taxe sur les salaires a été supprimé par la loi de finances pour 2018.

## IMPOSITION DES CONTRIBUTIONS PATRONALES « PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE »

En application de la loi de finances pour 2014, les cotisations payées par l'entreprise pour financer un régime collectif et obligatoire « frais de santé » ne sont plus exonérées d'impôt sur le revenu pour le salarié.

En ce qui concerne les contributions de prévoyance, elles restent non imposables si certaines limites, fixées en fonction du plafond de la sécurité sociale, sont respectées. Le plafond de déduction s'élève ainsi à la somme de:

– **5 %** du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 2 026 € au titre des revenus de 2018 (imposables en 2019);

– **2 %** de la rémunération brute annuelle.

Cette somme ne peut dépasser une limite totale de 2 % de huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 6 484 € au titre des revenus 2019. En cas de dépassement de ces seuils d'exonération, l'excédent sera ajouté à la rémunération imposable du salarié.

## 6 Entrée en vigueur du prélèvement à la source

Après avoir été repoussé du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 1<sup>er</sup> janvier 2019 par l'ordonnance n° 2017-1390 du 22 septembre 2017, le prélèvement à la source (PAS) est entré finalement en vigueur en ce début d'année et les entreprises deviennent collectrices de l'impôt sur le revenu.

### BREFS RAPPELS SUR LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

En pratique, l'**administration fiscale communique** aux entreprises les **taux** applicables aux différents salariés des entreprises par la DSN, *via* le flux retour, dit **compte-rendu métier** (CRM), que l'employeur doit appliquer au salaire net imposable. Les montants ainsi **prélevés** doivent ensuite être déclarés pour chaque salarié, puis **reversés le mois suivant** (M + 1) à la DGFIP.

### ÉCHÉANCES LIÉES AU PAS

#### ▣ Échéance de transmission des taux de prélèvement à la source

Les CRM nominatifs contenant les taux individuels de prélèvement à la source sont envoyés **chaque mois entre trois et huit jours suivant** la date d'échéance de la **déclaration** (5 ou 15 du mois).

#### ▣ Échéance de reversement des montants prélevés à l'État

Le calendrier de reversement des montants prélevés au titre du PAS, varie logiquement selon la date d'échéance de la DSN. Le reversement doit donc avoir lieu :

– le **8 du mois** pour les entreprises de plus de 50 salariés ayant une date limite de dépôt de la DSN au 5 du mois ;

### ADAPTATION DU BULLETIN DE PAIE AU PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE

En conséquence de la mise en œuvre du PAS, les bulletins de paie doivent être modifiés afin de faire apparaître de nouvelles mentions. Ces modifications sont encadrées par un décret du 9 mai 2017 et un arrêté du 9 mai 2018. Ainsi, l'assiette, le taux et le montant devront être présents sur le bulletin de paie, de même que le montant qui aurait dû être versé avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, indiqué par la mention « Net à payer avant impôt sur le revenu » sur la maquette de l'arrêté. En outre, cette mention doit apparaître d'une façon distincte des autres lignes. En effet, l'arrêté prévoit que pour composer la mention et la valeur correspondante, « il est utilisé un corps de caractère dont le nombre de points est au moins égal à une fois et demie le nombre de points du corps de caractère utilisé pour la composition des intitulés des autres lignes ».

– le **18 du mois** pour les entreprises de moins de 50 salariés ayant une date limite de dépôt de la DSN au 15 du mois ;

– **trimestriellement** pour les entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour cette option (qui vaut également pour les déclarations sociales).

**À NOTER** Rappelons que les infractions à l'obligation d'effectuer la retenue à la source et aux obligations déclaratives entraînent l'application d'une amende d'un montant de 250 € par déclaration (*CGI, art. 1759-0 A*). En outre, l'employeur qui n'a ni déclaré ni versé les retenues à la source effectuées et le retard excède un mois, s'expose à une amende de 5<sup>e</sup> classe, soit 1 500 € au maximum. La sanction est renforcée en cas de récidive dans un délai de trois ans. Dans une telle situation, l'employeur encourt alors une peine de deux ans d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende, ou de l'une de ces deux peines seulement, selon les termes de la loi de finances rectificative pour 2017 (*CGI, art. 1771 A*).