

// le dossier juridique

Smic et minimum garanti
au 1^{er} janvier 2019

Les incidences de la revalorisation du Smic de 1,50 %

À compter du 1^{er} janvier 2019, en application du décret n° 2018-1173 du 19 décembre 2018, le Smic est revalorisé de 1,50 %. Le Smic horaire est donc porté à 10,03 €, le montant mensuel pour un temps plein s'établissant quant à lui à 1 521,22 €. Cette revalorisation est le résultat de l'application stricte du mécanisme légal d'indexation. Quant au minimum garanti, il est porté à 3,62 € au 1^{er} janvier 2019. Revue de détail des incidences de cette revalorisation dans le champ du social.

1 Revalorisation
du Smic et du
minimum garantiSALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL
DE CROISSANCE

➤ **Montant horaire du Smic: 10,03 €**
Le montant horaire du Smic brut est revalorisé à compter du 1^{er} janvier 2019 comme suit : 9,88 € (Smic horaire au 1^{er} janvier 2018) x 1,50 % = 10,03 € par heure.

À NOTER Le montant du Smic comme celui du minimum garanti (v. ci-après) sont applicables en métropole, dans les DOM (sauf à Mayotte) et dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre et Miquelon.

Smic horaire brut majoré pour heures
supplémentaires

Jusqu'à 35 heures par semaine	De 36 à 43 heures par semaine	Au-delà de 43 heures par semaine
Heure normale	Heure majorée de 25 %	Heure majorée de 50 %
9,88 €	12,54 €	15,05 €

Smic horaire jeune travailleur

Le Smic applicable aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans et de capacité physique normale comporte un abattement fixé à (C. trav., art. D. 3231-3):

– 20 % **avant 17 ans**, soit un Smic horaire porté à 8,02 € au 1^{er} janvier 2019;

– 10 % **entre 17 et 18 ans**, soit un Smic horaire porté à 9,03 € à la même date. Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

➤ Montant mensuel du Smic

Le Smic mensuel (base 35 heures) passe à 1 521,22 € par mois (35 x 52/12 x 10,03 €).

À NOTER Le ministère du Travail calcule le montant mensuel du Smic en se basant sur une durée du travail de 151,6666 heures par mois (35 h x 52/12).

Smic mensuel brut majoré
pour heures supplémentaires

Durée hebdomadaire en heures de travail effectif	Durée mensuelle forfaitaire correspondant à la durée hebdomadaire	Salaire mensuel brut majoré (heures supplémentaires comprises)
35 heures	151,6666 heures	1 521,22 €
36 heures	156,00 heures	1 575,55 €
37 heures	160,333 heures	1 629,88 €
38 heures	164,666 heures	1 684,20 €
39 heures	169,00 heures	1 738,53 €
40 heures	173,333 heures	1 792,86 €
41 heures	177,666 heures	1 847,19 €
42 heures	182,00 heures	1 901,52 €
43 heures	186,333 heures	1 955,85 €
44 heures	190,666 heures	2 021,05 €
45 heures	195,00 heures	2 086,24 €
46 heures	199,333 heures	2 151,44 €

(1) Majoration de salaire de 25 % de la 36^e à la 43^e heure incluse, et de 50 % à partir de la 44^e heure, en l'absence d'accord d'entreprise ou, à défaut, de convention ou d'accord de branche étendu fixant des taux de majoration différents. Si un accord collectif le prévoit, la bonification doit prendre la forme d'un repos.

À CLASSER SOUS

RÉMUNÉRATION

SALAIRE

02 / 19

► Évaluation des avantages en nature pour la détermination du Smic

Dans la détermination du Smic journalier ou mensuel, il doit être tenu compte des avantages en nature (*C. trav., art. D. 3231-6*). La valeur du logement est fixée depuis 1951 à 0,02 € par jour. La valeur de la **nourriture** est égale à une fois le minimum garanti (MG) pour un seul repas et à deux fois le MG pour deux repas, soit respectivement **3,62 €** et **7,24 €** (*C. trav., art. D. 3231-10 et D. 3231-11*).

MINIMUM GARANTI: 3,62 €

Le montant du minimum garanti (MG) est revalorisé au 1^{er} janvier 2019. Il passe de 3,57 € à 3,62 €.

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES

► Rémunération mensuelle minimale (RMM)

Le salarié dont l'horaire de travail habituel est au moins égal à la durée légale hebdomadaire de 35 heures a la garantie de percevoir une rémunération mensuelle minimale (RMM) en cas de **réduction** de l'horaire de travail au-dessous de la durée légale hebdomadaire notamment suite à un **sinistre** ou des **intempéries**.

Lorsque cette rémunération minimale n'est pas atteinte, le salarié bénéficie d'une **allocation complémentaire** égale à la différence entre la rémunération mensuelle minimale et ce qu'il a perçu: salaire des heures travaillées et allocations d'activité partielle (*C. trav., art. L. 3232-1 et s.*). Ce dispositif ne s'applique pas aux salariés à temps partiel.

La RMM garantie est égale au produit du Smic par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail pour le mois considéré (y compris les heures correspondant aux jours fériés), dans la limite, déduction faite des cotisations sociales obligatoires retenues par l'employeur, de la rémunération nette qui aurait été perçue pour un travail effectif de même durée par un salarié payé au Smic.

Les bénéficiaires de la **mensualisation** bénéficient d'une RMM égale au produit du Smic horaire (10,03 €) par le nombre d'heures forfaitaire uniforme retenu pour un mois et correspondant à la durée légale du travail, soit pour une base de 35 heures hebdomadaires: $10,03 € \times 151,6666 = 1\,521,22 €$.

À NOTER C'est à l'employeur de verser au salarié l'allocation complémentaire, mais cette allocation peut lui être partiellement remboursée par l'État.

2 Aides à l'emploi

RÉDUCTION FILLON

► Paramètres de calcul de la réduction

Le montant de la réduction générale de cotisations patronales sur les bas salaires, dite « réduction Fillon », est calculé en appliquant à la rémunération annuelle du salarié un coefficient de réduction, lequel s'obtient par une formule qui varie selon que l'entreprise est ou non soumise à la contribution majorée au Fnal (*v. ci-dessous*).

Cette formule s'appuie sur le rapport entre le **Smic annuel** calculé sur la base de la durée légale du travail (1 820 fois le **Smic horaire**) et la rémunération annuelle brute du salarié.

Pour 2019, le montant annuel du Smic à retenir est de **18 254,60 €**. L'administration admet que, si le salarié est rémunéré mensuellement sur la base de 151,67 heures, le calcul soit basé sur la valeur du Smic mensuel multiplié par 12, soit 18 255,00 € en 2019.

Le **champ** de la **réduction** Fillon comprend, outre les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations générales de cotisations, les cotisations AT-MP (hors accidentalité), la contribution de solidarité pour l'autonomie et la contribution due au Fnal. Pour les périodes d'emploi débutant à compter du 1^{er} janvier 2019, la réduction générale de cotisations est étendue aux cotisations de retraite complémentaire.

La réduction générale de cotisations s'applique toujours dans la **limite de 1,6 Smic**.

Pour les cotisations dues au titre des périodes d'emploi débutant le 1^{er} janvier 2019, et pour compenser la suppression du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), la **cotisation** d'assurance **maladie** est fixée à 7 % pour les seuls employeurs éligibles à la réduction Fillon au titre des salariés dont la rémunération n'excède pas **2,5** fois le montant du **Smic**, soit 45 636,50 € pour l'année 2019 ou 3 803,04 €/mois (base 151,6666 heures). La cotisation patronale d'**allocations familiales** est pour sa part fixée à **3,45 %** pour les seuls employeurs éligibles à la réduction Fillon au titre des salariés dont la rémunération n'excède pas **3,5** fois le montant du **Smic**, soit 63 891,09 € pour 2019 ou 5 324,26 €/mois (base 151,6666 heures).

À NOTER En application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, la réduction générale de cotisations patronales sera étendue aux contributions d'assurance chômage à partir du 1^{er} octobre 2019.

► Calcul de la réduction

Le montant de la réduction Fillon se calcule par salarié et par année civile en multipliant la rémunération du salarié par les coefficients suivants fixés par le décret n° 2018-1356 du 28 décembre 2018 (le calcul peut aussi être mensualisé).

Pour les rémunérations dues pour les périodes courant à compter du **1^{er} janvier au 30 septembre 2019**:

Dans les entreprises soumises à la contribution Fnal de 0,50 % (au moins 20 salariés)

coef. = $(0,2849/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$

Le coefficient est pris en compte pour une valeur égale à 0,2849, s'il est supérieur à 0,2849.

Au niveau du Smic, le montant de la réduction est maximal, soit: $18\,254,60 € \times 0,2849 = 5\,200,74 €$ par an ou 433,39 € par mois.

Il décroît ensuite pour devenir nul à 1,6 Smic, c'est-à-dire à 29 207,36 € par an ou 2 433,95 € par mois.

Dans les entreprises soumises à la contribution Fnal de 0,10 % (moins de 20 salariés)

coef. = $(0,2809/0,6) \times [1,6 \times (\text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$

Le coefficient est pris en compte pour une valeur égale à 0,2809, s'il est supérieur à 0,2809.

Au niveau du Smic, le montant de la réduction est maximal, soit: $18\,254,60 € \times 0,2809 = 5\,127,72 €$ par an ou 427,31 € par mois. Il décroît ensuite pour devenir nul à 1,6 Smic, c'est-à-dire à 29 207,36 € par an ou 2 433,95 € par mois.

Pour les rémunérations dues pour les périodes courant du **1^{er} octobre au 31 décembre 2019**, les **coefficients** seront **majorés** de 0,0405 (correspondant à la contribution d'assurance chômage), soit **0,3254** pour les entre-

prises soumises à la contribution **Fnal** au taux de **0,50 %** et **0,3214** pour les entreprises soumises à la contribution **Fnal** au taux de **0,10 %**.

À NOTER Le résultat obtenu par l'application de l'une ou l'autre de ces formules est arrondi à quatre décimales, au dix millième le plus proche.

EXONÉRATION DE COTISATIONS DANS LES ZONES EN DIFFICULTÉ

■ Zones franches urbaines (ZFU)

Le dispositif d'exonération sociale propre aux ZFU est fermé depuis le 1^{er} janvier 2015, mais reste applicable aux entreprises qui en bénéficiaient avant cette date et celles qui se sont créées ou implantées dans une ZFU au plus tard le 31 décembre 2014.

Pour ces entreprises, l'exonération des cotisations sociales patronales est **accordée** sur la **fraction du salaire inférieure** à deux fois le Smic mensuel (base 151,67 heures), soit **3 042,50 €** au 1^{er} janvier 2019.

L'exonération est **totale** pendant **cinq ans** sur la **fraction** de la rémunération **ne dépassant pas** 1,4 Smic (base 151,67 heures), soit **2 129,75 €** depuis le 1^{er} janvier 2019. **Entre** 1,4 Smic et 2 Smic, l'exonération est **dégressive** et calculée en multipliant la rémunération mensuelle brute par un coefficient déterminé selon la **formule** suivante : $T/0,6 \times [(2 \text{ Smic} \times 1,4 \times \text{nombre d'heures rémunérées/rémunération mensuelle brute}) - 1,4]$.

T = le taux de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales, majoré des taux Fnal et versement de transport dont l'employeur est éventuellement redevable.

Le résultat obtenu par application de la formule est arrondi à trois décimales, au millième le plus proche. S'il est supérieur à T, il est pris en compte pour une valeur égale à T.

À l'issue des **cinq ans**, l'exonération est **maintenue** pendant **trois ans**, mais à un **taux dégressif** (60 % la 1^{re} année, 40 % la 2^e année, 20 % la 3^e année).

Les **TPE** (moins de cinq salariés) bénéficient de l'exonération à taux plein pendant cinq ans comme les autres entreprises et de l'exonération à **taux dégressif** pendant **neuf ans** (au lieu de trois ans).

À NOTER Les ZFU ont été rebaptisées ZFU-territoire entrepreneur par la seconde loi de finances rectificative pour 2014. La création et l'implantation d'entreprises dans ces territoires ouvrent encore droit, jusqu'en 2020, à un dispositif d'exonérations fiscales.

■ Zones de revitalisation rurale (ZRR)

L'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale (hors cotisations AT-MP) en vigueur dans les ZRR s'applique sur la **fraction du salaire inférieure** à 2,4 Smic (base 151,67 heures), soit à **3 651,00 €** au 1^{er} janvier 2019. L'exonération est **totale** sur la **fraction** de la rémunération **n'excédant pas** 1,5 Smic, soit, pour une durée de travail de 151,67 heures dans le mois, **2 281,88 €** à compter du 1^{er} janvier 2019 (CSS, art. L. 131-4-2).

Entre 1,5 Smic et 2,4 Smic, elle est **dégressive** et calculée en multipliant la rémunération mensuelle brute par un coefficient déterminé selon la **formule** suivante : $T/0,9 \times [(2,4 \text{ Smic} \times 1,5 \times \text{nombre d'heures rémunérées/rémunération mensuelle brute}) - 1,5]$.

T correspond à la somme des taux de cotisations à la charge de l'employeur dues au niveau du Smic au titre des assurances sociales et des allocations familiales. Si le

résultat obtenu par application de la formule est supérieur à T, il est pris en compte pour une valeur égale à T.

À NOTER La carte des ZRR a été modifiée au 1^{er} juillet 2017, par un arrêté faisant sortir certaines communes du dispositif (Arr. du 16 mars 2017, NOR:ARCR1705918A), puis de nouveau au 1^{er} avril 2018 (Arr. du 22 février 2018, NOR:TERR1801781A). Pour les communes précédemment classées en ZRR et qui ne le sont plus, le dispositif d'exonération a été maintenu jusqu'au 30 juin 2020 par la loi de finances pour 2018 (L. n° 2017-1837 du 30 décembre 2017, JO 31 décembre).

■ Bassins d'emploi à redynamiser (BER)

L'exonération de cotisations attribuée pour la création d'activité dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER) est applicable dans la limite de 1,4 Smic (base 151,67 heures), soit **2 129,75 €**.

À NOTER Le dispositif des BER est ouvert aux entreprises qui s'implantent en BER jusqu'au 31 décembre 2020 (date reportée par la loi de finances pour 2018). L'exonération est applicable pendant une période de sept ans aux établissements implantés avant le 1^{er} janvier 2014. Pour les implantations réalisées à compter de cette date, l'exonération est applicable pendant seulement cinq ans.

■ Zones de restructuration de la défense (ZRD)

Dans les ZRD, l'exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales s'applique sur la **fraction du salaire inférieure** à 2,4 Smic (base 151,67 heures), soit à **3 651,00 €** au 1^{er} janvier 2019. Elle est **totale** sur la fraction de la **rémunération ne dépassant pas** 1,4 Smic, soit **2 129,75 €**.

Entre 1,4 Smic et 2,4 Smic, elle est **dégressive** et calculée en multipliant la rémunération mensuelle brute par un coefficient déterminé selon la **formule** suivante : $T \times [2,4 \times (1,4 \text{ Smic} \times \text{nombre d'heures rémunérées/rémunération mensuelle brute}) - 1,4]$.

T = la somme des taux de cotisations à la charge de l'employeur dues au niveau du Smic au titre des assurances sociales et des allocations familiales. Si le résultat obtenu par application de la formule est supérieur à T, il est pris en compte pour une valeur égale à T.

L'exonération s'applique pendant cinq ans. Elle s'applique à taux plein pendant trois ans, puis est réduite d'un tiers la 4^e année et des deux tiers la 5^e année.

À NOTER Soulignons que la loi n° 2016-1917 de finances pour 2017 du 29 décembre 2016 a relevé, à compter de l'imposition des revenus perçus au titre de l'année 2017, de trois à six ans la période d'implantation d'activités permettant de bénéficier des exonérations applicables dans les ZRD qui ont été reconnues à compter du 1^{er} janvier 2015.

EXONÉRATION DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER

Les exonérations de cotisations sociales patronales en outre-mer ont été modifiées au 1^{er} janvier 2019 (LFSS pour 2019) afin de prendre en compte la suppression du CICE en outre-mer, sa transformation en baisse de charges pérenne et le renforcement de la réduction générale de cotisations. La distinction entre entreprises éligibles et non éligibles au CICE est de fait supprimée, laissant la place à des barèmes d'exonération de cotisations sociales patronales fonction de l'effectif employé et/ou des secteurs d'activité jugés prioritaires selon les départements concernés : d'une part, dans les départements

de la Guadeloupe, Guyane, Martinique et à La Réunion et d'autre part, à Saint-Barthélemy et Saint-Martin.

L'**exonération « DOM »** est **étendue** aux cotisations de retraite complémentaire (6,01 % au plus), contributions d'assurance chômage (4,05 %), à la contribution au Fnal (0,10 % pour les entreprises de moins de 20 salariés ou 0,50 % pour les entreprises de 20 salariés et plus), à la contribution solidarité autonomie (0,3 %) et à une fraction de la cotisation d'accidents du travail (0,78 %).

Les formules de calcul restent à déterminer par décret.

■ Guadeloupe, Guyane, Martinique et La Réunion

Le montant de l'exonération varie selon le niveau de rémunération du salarié en fonction du Smic annuel (18 254,60 € au 1^{er} janvier 2019).

Barème dit de compétitivité « de droit commun »

Les entreprises de moins de 11 salariés, les entreprises de transport aérien assurant les liaisons entre les départements et régions d'outre-mer et entre la métropole et ces territoires ainsi que les dessertes intérieures, les entreprises assurant les dessertes maritimes, fluviales ou les liaisons entre départements et régions d'outre-mer et les entreprises du BTP notamment bénéficient d'une **exonération totale** de cotisations sociales patronales qui s'applique **jusqu'à 1,3 Smic** (23 730,98 €). À partir de ce seuil, l'exonération sera **dégressive** pour s'annuler à **2,2 Smic** (40 160,12 €).

Barème dit de « compétitivité renforcée »

Les entreprises relevant des secteurs de l'industrie, de la restauration, de l'environnement, des énergies renouvelables, etc. remplissant certaines conditions (moins de 250 salariés et moins de 50 millions d'euros/an de chiffre d'affaires) bénéficient d'une **exonération totale** de cotisations sociales patronales qui s'applique **jusqu'à 1,7 Smic** (31 032,82 €). À partir de ce seuil, l'exonération est **dégressive** pour s'annuler à **2,7 Smic** (49 287,42 €).

Barème dit de « compétitivité spéciale »

Un plafond et une exonération dégressive spécifique s'appliquent aux entreprises remplissant certaines conditions d'activité, d'effectif (moins de 250 salariés) et de chiffre d'affaires (moins de 50 millions d'euros/an). Ainsi, sur la **rémunération** des **salariés** concourant essentiellement à la réalisation de **projets innovants** dans le secteur des TIC, les employeurs bénéficient d'une **exonération totale** de cotisations sociales patronales qui s'applique **jusqu'à 1,7 Smic** (31 032,82 €) à condition que le **revenu** d'activité du salarié soit compris **entre 1,7 et 2,5 Smic** (45 636,50 €). Pour les revenus d'activité supérieurs à 2,5 Smic, la part du revenu sur laquelle est calculée l'exonération décroît et devient **nulle** lorsque le revenu d'activité est égal à **3,5 Smic** (63 891,10 €).

■ Saint-Barthélemy, Saint-Martin

Le montant de l'exonération varie en fonction du niveau de rémunération du salarié, calculé sur la base du Smic horaire (10,03 €).

Barème dit de compétitivité « de droit commun »

Les entreprises du BTP, de l'industrie, de la restauration, de la presse, de la production audiovisuelle et des énergies renouvelable notamment, celles de transport aérien assurant la liaison entre la métropole et Saint-Barthélemy ou Saint-Martin ou la liaison entre ces collectivités ou celle avec la Guadeloupe, la Guyane et la Martinique pour les personnels de ces employeurs concourant exclusivement à ces dessertes et affectés dans des établissements situés à Saint-Barthélemy ou à Saint-Martin

ainsi que les entreprises assurant la desserte maritime ou fluviale de plusieurs points de Saint-Barthélemy ou de Saint-Martin, ou la liaison entre ces collectivités ou celle avec la Guadeloupe, la Guyane et la Martinique. bénéficient d'une **exonération totale** de cotisations sociales patronales qui s'appliquera **jusqu'à 1,4 Smic horaire** (14,04 €). À partir de ce seuil, l'exonération sera **dégressive** pour s'annuler à **3 Smic**.

Pour les **entreprises de moins de 11 salariés**, si la rémunération du salarié est inférieure à 1,4 Smic, elle bénéficie d'une exonération totale. Lorsque la rémunération est comprise entre 1,4 et 2 Smic, la rémunération est exonérée dans la limite de la part correspondant à 1,4 Smic. Lorsque la rémunération est supérieure à 2 Smic (20,06 €), l'exonération décroît pour s'annuler à 3 Smic (30,09 €).

Barème dit de « compétitivité renforcée »

Une exonération dégressive spécifique s'applique aux entreprises de moins de 250 salariés et réalisant un chiffre d'affaires de moins de 50 millions d'euros par an, ayant une activité éligible à la réduction d'impôt prévue à l'article 199 undecies B du Code général des impôts, ou de même nature dans le cas des employeurs établis à Saint-Barthélemy ou à Saint-Martin, ou correspondant à l'une des activités suivantes : comptabilité, conseil aux entreprises, ingénierie ou études techniques à destination des entreprises, recherche et développement ou technologies de l'information et de la communication et à celles de Saint-Martin soumises de plein droit ou sur option à un régime réel d'imposition.

Ces employeurs bénéficient d'une **exonération totale** de cotisations sociales patronales qui s'applique **jusqu'à 1,7 Smic horaire** (17,05 €). Lorsque le **revenu** d'activité du salarié est compris **entre 1,7 et 2,5 Smic horaire** (25,08 €), la rémunération est **exonérée** dans la **limite** de la part correspondant à une rémunération égale à **1,7 Smic**. Pour les **revenus** d'activité **supérieurs** à 2,5 Smic, la part du revenu sur laquelle est calculée l'exonération décroît et devient **nulle** lorsque le revenu d'activité est égal à **4,5 Smic** (45,14 €).

PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES

En 2018, les contrats uniques d'insertion (CUI) ont été intégrés aux parcours emploi compétences. Ils continuent à se décliner en deux versions :

- le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) pour les employeurs du secteur non marchand ;
- le contrat initiative-emploi (CUI-CIE) pour les employeurs du secteur marchand installés dans des départements d'outre-mer (DOM) ou des départements dont le conseil départemental prend en charge le dispositif et cofinance les CUI-CAE.

Dans les deux cas, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, la **rémunération** ne peut être inférieure au **Smic** multiplié par le nombre d'heures de travail, soit **au moins 869,27 € par mois** pour la durée minimale de **20 heures par semaine**.

■ Aide de l'État pour le CUI-CAE

L'employeur bénéficie d'une aide financière et d'une exonération de charges. L'aide de l'État n'excède pas 95 % du Smic par heure travaillée, soit **9,53 €** depuis le 1^{er} janvier 2019.

Ainsi, pour une durée minimale de 20 heures par semaine, l'État verse à l'employeur une aide égale au maximum à : 95 % x Smic horaire € x 86,666 = 825,80 €.

Les collectivités locales et les employeurs publics bénéficient d'une **exonération des cotisations sociales patronales** (hors cotisation AT-MP). Celle-ci s'applique sur la fraction de la rémunération inférieure ou égale au produit du Smic par le nombre d'heures rémunérées (*C. trav., art. L. 5134-21*).

► Aide de l'État pour le CUI-CIE

L'employeur bénéficie d'une aide égale au maximum à 47 % du Smic, soit **4,71 €** depuis le 1^{er} janvier 2019 **par heure de travail**, dans la limite de 35 heures. Ainsi, pour une durée de 20 heures/semaine, soit 86,666 heures/mois, l'État versera une aide mensuelle qui ne peut excéder 47 % x Smic horaire x 86,666 = 408,56 €.

EMPLOIS D'AVENIR

Ce dispositif, fermé au 1^{er} janvier 2018, donne droit à une aide spécifique dans le cadre de contrats aidés d'au plus trois ans. Son montant diffère selon le secteur d'activité :
– dans le **secteur non marchand** : 75 % du Smic horaire brut (**7,52 €/h**), soit 1 140,94 € par mois pour un temps plein ;
– dans le **secteur marchand** : 35 % du Smic horaire brut (**3,51 €/h**), soit 532,44 € par mois pour un temps plein. L'aide est portée à 47 % du Smic (**4,71 €/h**) dans les **GEIQ** et les **entreprises d'insertion**, soit 714,99 € par mois pour un temps plein.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE DE DROIT COMMUN

► Salaire minimum

Le salaire minimum des apprentis est fixé selon un **pourcentage du Smic, croissant** avec l'âge et l'année d'apprentissage (*v. les tableaux ci-contre*).

Le décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018, pris en application de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, a **amélioré la grille de rémunération** des apprentis, tout en prenant en compte le **nouvel âge limite** d'entrée dans le dispositif égal à **29 ans**. Ses dispositions s'imposent aux contrats conclus à compter du **1^{er} janvier 2019** (*v. l'actualité n° 17727 du 7 janvier 2019*). Les contrats conclus antérieurement sont soumis aux salaires minimaux dans les conditions fixées jusqu'à cette date.

► Cotisations sociales

Autre conséquence du renforcement de la réduction Fillon (*v. ci-avant*), l'exonération patronale de cotisation spécifique applicable aux rémunérations versées aux apprentis est supprimée. En contrepartie, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a prévu que ces rémunérations entrent désormais dans le champ de la **réduction générale de cotisations patronales**. En parallèle, la LFSS a instauré une **exonération totale de cotisations salariales**, qui s'applique sur la part de **rémunération inférieure** ou égale à **79 % Smic**, soit 1 201,76 € au 1^{er} janvier 2019 (*D. n° 2018-1357 du 28 décembre 2018, JO 30 décembre*).

À NOTER Pour les cotisations et contributions dues au titre des périodes d'emploi courant depuis le 1^{er} janvier 2019, l'abattement d'assiette de 11 points sur la rémunération des apprentis est également supprimé. Les cotisations des apprentis ne sont donc plus calculées sur une base forfaitaire, mais sur la totalité du salaire.

Année de contrat	Âge	% du Smic	Salaire horaire (en €)	Cas général – Salaire mensuel 35 heures (base 151,67) (en €)
1 ^{re}	16-17 ans	25	2,51	380,31
	18-20 ans	41	4,11	623,71
	21 ans et + ⁽¹⁾	53	5,32	806,26
2 ^e	16-17 ans	37	3,71	562,86
	18-20 ans	49	4,91	745,41
	21 ans et + ⁽¹⁾	61	6,12	927,96
3 ^e	16-17 ans	53	5,32	806,26
	18-20 ans	65	6,52	988,81
	21 ans et + ⁽¹⁾	78	7,82	1 186,58
Formation complémentaire ou apprenti handicapé ⁽²⁾				
Après contrat d'un an	16-17 ans	40	4,01	608,50
	18-20 ans	56	5,62	851,90
	21 ans et + ⁽¹⁾	68	6,82	1 034,45
Après contrat de 2 ans	16-17 ans	52	5,22	791,05
	18-20 ans	64	6,42	973,60
	21 ans et + ⁽¹⁾	76	7,62	1 156,15
Après contrat de 3 ans	16-17 ans	68	6,82	1 034,45
	18-20 ans	80	8,02	1 217,00
	21 ans et + ⁽¹⁾	93	9,33	1 414,76

Année de contrat	Âge	% du Smic	Salaire horaire (en €)	Cas général – Salaire mensuel 35 heures (base 151,67) (en €)
1 ^{re}	16-17 ans	27	2,71	410,74
	18-20 ans	43	4,31	654,14
	21-25 ans ⁽¹⁾	53	5,32	806,26
	26 ans et + ⁽¹⁾	100	10,03	1 521,25
2 ^e	16-17 ans	39	3,91	593,29
	18-20 ans	51	5,12	775,84
	21-25 ans ⁽¹⁾	61	6,12	927,96
	26 ans et + ⁽¹⁾	100	10,03	1 521,25
3 ^e	16-17 ans	55	5,52	836,69
	18-20 ans	67	6,72	1 019,24
	21-25 ans ⁽¹⁾	78	7,82	1 186,58
	26 ans et + ⁽¹⁾	100	10,03	1 521,25
Formation complémentaire ou apprenti handicapé ⁽²⁾				
Après contrat d'un an	16-17 ans	42	4,21	638,93
	18-20 ans	58	5,82	882,33
	21 à 25 ans ⁽¹⁾	68	6,82	1 034,45
	26 ans et + ⁽¹⁾	100	10,03	1 521,25
Après contrat de 2 ans	16-17 ans	54	5,42	821,48
	18-20 ans	66	6,62	1 004,03
	21 à 25 ans ⁽¹⁾	76	7,62	1 156,15
	26 ans et + ⁽¹⁾	100	10,03	1 521,25
Après contrat de 3 ans	16-17 ans	70	7,02	1 064,88
	18-20 ans	82	8,22	1 247,43
	21 à 25 ans ⁽¹⁾	93	9,33	1 414,76
	26 ans et + ⁽¹⁾	100	10,03	1 521,25

(1) Pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi, si plus favorable (arrondi au centime supérieur).

(2) Apprenti déjà diplômé préparant en un an un diplôme de même niveau et en rapport direct avec la qualification qui résulte du premier diplôme obtenu, ou apprenti prolongeant son contrat en raison de son handicap (rémunération égale à la dernière année de la formation, majorée de 15 points).

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, SALAIRE MINIMUM		
	Qualification < au Bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau *	Qualification > au Bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau **
De 16 à 20 ans révolus	5,52 €/h soit 836,69 €/mois (55 % du Smic)	6,52 €/h soit 988,81 €/mois (65 % du Smic)
De 21 à 25 ans révolus	7,02 €/h soit 1 064,88 €/mois (70 % du Smic)	8,02 €/h soit 1 217,00 €/mois (80 % du Smic)

* Tous les diplômes inférieurs au niveau IV ainsi que les baccalauréats généraux ne donnent pas lieu à l'augmentation de la rémunération de 10 points.

** Tous les diplômes supérieurs au niveau IV donnent lieu à l'augmentation de 10 points.

▣ Déduction des avantages en nature

La déduction autorisée pour les avantages en nature (nourriture ou logement) des apprentis est limitée à 75 % de celle fixée en matière de sécurité sociale.

Cette déduction est, par ailleurs, limitée à 75 % du salaire de l'apprenti (*C. trav., art. D. 6222-35*).

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

▣ Salaire minimum

Les salariés de moins de 26 ans, employés sous contrat de professionnalisation, ont droit à une rémunération minimale fixée en **pourcentage** du **Smic** en fonction de leur âge et de leur niveau de formation (*v. le tableau ci-dessus*).

Les **demandeurs d'emploi** âgés de **26 ans et plus** perçoivent, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, une rémunération qui ne peut être inférieure au **Smic**, ni à 85 % du salaire minimum conventionnel (*C. trav., art. D. 6325-15 et D. 6325-18*).

À NOTER Le taux de rémunération du salarié de moins de 26 ans change le premier jour du mois qui suit son anniversaire.

▣ Avantages en nature

Les avantages en nature dont bénéficient les salariés sous contrat de professionnalisation peuvent être déduits du montant du salaire minimum applicable, sous réserve de respecter un double plafond égal à 75 % de la **déduction autorisée** pour les **autres salariés** et à 75 % du salaire minimum applicable à l'intéressé (*C. trav., art. D. 6325-17*), sauf si un taux moins élevé est prévu par une convention collective ou un contrat.

▣ Suppression de l'exonération de cotisations spécifique

De la même manière que pour les apprentis, les exonérations de cotisations attachées aux contrats de professionnalisation ont été supprimées au 1^{er} janvier 2019 par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 en raison du **renforcement** de la **réduction Fillon** qui est désormais plus favorable.

3 Licenciement économique

CONGÉ DE RECLASSEMENT

Dans le cadre du congé de reclassement (dans les entreprises d'**au moins 1 000 salariés** qui licencient pour motif économique), pendant la période du congé excédant le préavis, le salarié bénéficie d'une **rémunération** qui ne peut être inférieure ni à 65 % de sa rémunération brute moyenne (sur les 12 derniers mois précédant la notifica-

tion du licenciement), ni à 85 % du **Smic** calculé en fonction de l'horaire pratiqué dans l'entreprise, soit **1 293,03 €** (base 151,6666 heures) (*C. trav., art. R. 1233-32*).

À NOTER Une garantie similaire s'applique au bénéficiaire d'un congé de mobilité, dispositif facultatif ouvert aux entreprises ayant conclu un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou de rupture conventionnelle collective (RCC).

REVITALISATION DES BASSINS D'EMPLOI

Les entreprises d'**au moins 1 000 salariés** qui procèdent à un licenciement économique sont, en principe, redevables d'une **contribution** qui ne peut être inférieure à **deux fois le Smic mensuel par emploi supprimé** (valeur au moment de l'engagement de la procédure de licenciement) (*C. trav., art. L. 1233-86*), soit à partir du 1^{er} janvier 2019, **3 042,43 €**.

4 Emploi de personnes handicapées

OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

▣ Contribution due à l'Agefiph

La **contribution** annuelle 2018 (payable jusqu'au 1^{er} mars 2019) est fixée selon le **Smic en vigueur au 31 décembre 2018** (soit **9,88 €**). Elle est égale, par travailleur handicapé manquant, à (*C. trav., art. L. 5212-9 et s. et D. 5212-20 et s.*):

- 400 fois le Smic horaire, soit **3 952 €**, pour les entreprises de **20 à 199 salariés**;
- 500 fois le Smic horaire, soit **4 940 €**, pour les entreprises de **200 à 749 salariés**;
- 600 fois le Smic horaire, soit **5 928 €**, pour les entreprises de **750 salariés et plus**.

La contribution est portée à 1 500 fois le Smic horaire, soit **14 820 €**, pour les entreprises qui, quel que soit leur effectif, n'ont engagé **aucune action** en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés pendant une période supérieure à trois ans.

La contribution fait l'objet de **coefficients de minoration** au titre des efforts consentis par l'employeur. En tout état de cause, la contribution annuelle **ne peut être inférieure** à 50 fois le Smic, soit **494 €**, par travailleur handicapé manquant. Pour les établissements faisant des efforts particuliers, cette limite est ramenée à 40 fois le Smic horaire (395,20 €).

▣ Pénalités

Le montant de la pénalité administrative due pour **non-respect** de l'**obligation d'emploi** est égal pour

chaque bénéficiaire manquant à 1 500 fois le Smic horaire, majoré de 25 % (*C. trav., art. L. 5212-12*), soit **18 525 €**.

AIDE POUR LOURDEUR DU HANDICAP

L'**aide** à l'emploi pour lourdeur du handicap versée aux entreprises par l'**Agefiph** (*C. trav., art. R. 5213-49 et Arr. du 2 février 2016, NOR: ETSD1528180A*) est égale à :

- 550 fois le Smic horaire brut (en vigueur au 1^{er} janvier), soit **5 516,50 €**, si le surcoût lié au handicap est supérieur ou égal à 20 % du Smic horaire et inférieur à 50 % du Smic horaire, multiplié par la durée collective de travail calculée sur une base annuelle (dans la limite de la durée légale du travail) ;
- 1 095 fois le Smic horaire brut (en vigueur au 1^{er} janvier), soit **10 982,85 €**, si le surcoût est au moins égal à 50 % du Smic horaire multiplié par la durée collective de travail calculée sur une base annuelle (dans la limite de la durée légale du travail).

AIDE AUX ENTREPRISES ADAPTÉES

Les travailleurs handicapés recrutés par des entreprises adaptées et des centres de distribution par le travail à domicile ouvrent droit à une **aide** au poste, versée par l'**État**, égale à 80 % du Smic, soit **8,02 €/heure**, dans la limite de la durée légale du travail (base 151,67 heures), soit au maximum 1 217 € par mois (*C. trav., art. R. 5213-76*). En cas d'**arrêt maladie indemnisé**, une aide au poste minorée est versée, égale à 30 % du Smic, soit **3,01 €/heure**, et au maximum 456,38 € par mois.

CUMUL AAH ET REVENUS D'ACTIVITÉ

► Activité en milieu ordinaire

Les personnes handicapées travaillant en milieu ordinaire peuvent **cumuler intégralement** l'allocation aux adultes handicapés (AAH, actuellement égale 860 € par mois) et les revenus tirés de leur activité professionnelle pendant **six mois**, fractionnables sur une période de 12 mois glissants (*CSS, art. L. 821-3 et D. 821-9*). Ce dispositif n'est pas applicable en cas de reprise d'activité antérieure à l'ouverture du droit à l'allocation aux adultes handicapés.

Au-delà de cette période de six mois, l'allocataire bénéficie d'un **cumul partiel** à travers un **abattement** sur les revenus professionnels, effectué, sans limitation de durée, égal à :

- 80 % sur la **tranche** de revenus **ne dépassant pas**, en moyenne mensuelle, 30 % du Smic mensuel (base 151,67 heures), soit **449,55 €/mois** ;
- 40 % pour la **tranche** de revenus **supérieure**, en moyenne mensuelle, à 30 % du Smic.

À NOTER Le Smic à prendre en compte est celui en vigueur le dernier jour de la période de référence (donc dans notre calcul, 9,88 €, montant du Smic en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018).

► Activité en milieu protégé

En milieu de travail protégé (Esat), la **rémunération garantie peut se cumuler partiellement** avec l'AAH (*CSS, art. D. 821-10*). Est appliqué lors du calcul de l'allocation un abattement sur les revenus de :

- **3,5 %** lorsque la rémunération directe versée par l'Esat

est supérieure à 5 % du Smic (0,50 € par heure), mais inférieure à 10 % du Smic (1,00 € par heure) ;

- **4 %** lorsque la rémunération directe versée par l'Esat est supérieure ou égale à 10 % du Smic, mais inférieure à 15 % du Smic (1,50 € par heure) ;

- **4,5 %** lorsque la rémunération directe versée par l'Esat est supérieure ou égale à 15 % du Smic, mais inférieure à 20 % du Smic (2,01 € par heure) ;

- **5 %** lorsque la rémunération directe versée par l'Esat est supérieure ou égale à 20 % du Smic, mais inférieure à 50 % du Smic (5,02 € par heure).

Le **cumul** de la rémunération versée et de l'AAH est **possible** dans la **limite** de (*CSS, art. D. 821-5*) :

- **100 % du Smic** (base 151,67 heures) pour une **personne seule**, soit 1 521,25 € par mois ;

- **130 % du Smic** si la personne vit en **couple** (conjoint, concubins et pacsés), soit 1 977,63 € ;

- **145 % du Smic** si le couple a une **personne à charge**, soit 2 205,81 €.

5 Emploi par des particuliers

ASSISTANTS MATERNELS

Le salaire de l'assistant maternel est mensualisé. Le **salaire horaire brut de base** ne peut être inférieur à 0,281 fois le Smic horaire, soit au 1^{er} janvier 2019, **par enfant** et par heure : **2,82 €** (*CASF, art. D. 423-9*).

L'**indemnité d'entretien, par enfant**, ne peut être inférieure à 85 % du minimum garanti, soit **3,08 €** pour une **journée de neuf heures**, montant proratisé selon les heures effectuées (*CASF, art. D. 423-7*).

AIDE À DOMICILE

Les **particuliers**, âgés de **70 ans au moins** et non dépendants, employeurs d'aide à domicile, bénéficient d'une **exonération totale** de cotisations sociales patronales (assurances sociales et allocations familiales, hors cotisations AT-MP) **limitée** mensuellement à 65 fois le Smic horaire en vigueur au premier jour du mois considéré, soit **651,95 €** à compter du 1^{er} janvier 2019 (*CSS, art. D. 241-5*).

6 Cotisations de sécurité sociale

ASSIETTE MINIMALE DES COTISATIONS

► Cotisations de sécurité sociale des salariés sur la rémunération versée par l'employeur

La **rémunération** soumise aux cotisations de sécurité sociale **ne peut être inférieure** au **Smic multiplié par le nombre d'heures de travail effectif** (à défaut de salaire conventionnel supérieur), y compris les majorations pour heures supplémentaires (*CSS, art. R. 242-1*).

► Cotisations assises sur les rémunérations versées par des tiers

Les rémunérations dues à un salarié par une personne tierce à l'employeur en contrepartie d'une activité accomplie dans l'intérêt de cette personne sont **assujetties** à cotisations et contributions sociales (*CSS, art. L. 242-1-4*).

Toutefois, lorsque les sommes ou avantages sont alloués dans le cadre de **certaines activités** (commerciales par exemple), seule est due une **contribution libératoire** dont le montant est **égal à 20 %** de la **part** de ces **rémunérations** comprise entre 15 % et 150 % du Smic mensuel (en vigueur au 1^{er} janvier), sur la base de 151,67 heures, soit **entre 228,19 € et 2 281,88 €**.

ASSIETTE FORFAITAIRE

Pour les catégories suivantes, les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur une base forfaitaire, fixée par référence au Smic. Rappelons que les cotisations dues au titre des rémunérations versées aux apprentis ne sont plus calculées sur une base forfaitaire (*v. ci-dessus*).

Salariés des hôtels-café-restaurants (HCR)

La rémunération servant de base au calcul des cotisations sociales des salariés des HCR ne peut être inférieure à une **assiette minimale** égale à 169 fois le montant horaire du Smic (10,03 €), soit **1 695,07 €** depuis le 1^{er} janvier 2019, **augmentée**, le cas échéant, de la valeur des **avantages en nature** fixée comme suit en référence au minimum garanti :

- pour **22 jours** de travail : $22 \times 3,62 \text{ €} = \mathbf{79,64 \text{ €}}$;
- pour **24 jours** de travail : $24 \times 3,62 \text{ €} = \mathbf{86,88 \text{ €}}$;
- pour **26 jours** de travail : $26 \times 3,62 \text{ €} = \mathbf{94,12 \text{ €}}$.

En outre, pour les **personnels rémunérés uniquement au pourboire**, en l'absence de registre de répartition fourni par l'employeur, les cotisations sont calculées sur des bases forfaitaires. Celles-ci sont indexées sur le Smic, pour le personnel de la **première catégorie** (et sur le plafond de la sécurité sociale, pour les deuxième et troisième catégories). Relèvent de la première catégorie les employés de lavabos et des vestiaires, sommelier verneur, commis-débarrasseur, commis de suite, commis de bar, hommes et femmes de toutes mains (dans les établissements n'occupant pas plus de deux salariés) (*Arr. du 14 janvier 1975, modifié par Arr. du 10 février 1977*).

ASSIETTE FORFAITAIRE APPRENTIS		
SALAIRE MINIMUM	BASE MENSUELLE	
% du Smic	% du Smic	en €
25	14	210
37	26	390
40	29	435
41	30	450
49	38	569
52	41	614
53	42	629
56	45	674
61	50	749
64	53	794
65	54	809
68	57	854
76	65	974
78	67	1004
80	69	1034
93	82	1229

Assurance volontaire

Assurance vieillesse des personnes chargées de famille

L'**assiette forfaitaire** servant de base de calcul à la **cotisation trimestrielle** d'assurance volontaire vieillesse est égale à 507 fois le montant du Smic en vigueur au 1^{er} janvier de l'année civile considérée, soit **5 085 €** (arrondi) pour l'année 2019 (*CSS, art. D. 742-3*).

Assurance invalidité parentale

L'**assiette forfaitaire** servant de base de calcul à la **cotisation trimestrielle** d'assurance volontaire invalidité parentale est **identique** à celle de la cotisation applicable aux personnes chargées de famille (*CSS, art. R. 742-21-2*).

Assurance des membres de la famille

L'**assiette forfaitaire** servant de base de calcul à la cotisation d'assurance vieillesse et invalidité (ou invalidité seulement) des membres de la famille faisant fonction de tierce personne est égale, pour 2019, à 507 fois le Smic en vigueur au 1^{er} juillet de l'année civile précédente, soit au 1^{er} juillet 2018 ($9,88 \text{ €} \times 507$) = **5 009 €** (*CSS, art. R. 742-14*).

RÉGIME SOCIAL DES CHÈQUES-VACANCES

Dans les **entreprises** de moins de 50 salariés **dépourvues de comité social et économique** (ou de CE le cas échéant) et/ou d'un organisme paritaire de gestion des activités sociales, ainsi que pour le particulier employeur, la **contribution** de l'**employeur** au financement des chèques-vacances est **exonérée** de charges sociales dans la **limite** de 30 % du Smic mensuel **par bénéficiaire et par an** (*C. tourisme, art. L. 411-9*). Cette limite d'exonération est déterminée comme suit : $10,03 \text{ €} \times 151,6666 \times 30 \%$ = **456,37 €** (arrondi à 456 €) au 1^{er} janvier 2019.

7 Prestations de sécurité sociale

ASSURANCE MALADIE-MATERNITÉ

Avec la mise en œuvre de la protection universelle maladie au 1^{er} janvier 2016, le droit au remboursement des soins (droit aux prestations en nature) n'est plus lié à une condition d'activité minimale. Seul l'exercice d'une activité professionnelle (à défaut, de résidence en France) est pris en compte.

Le **droit à prestations en espèces** continue pour sa part à dépendre du paiement d'une cotisation sur la base d'un salaire minimum fonction du Smic. De plus, les indemnités journalières maladie sont calculées sur la base du Smic.

Droit aux prestations en espèces

Le droit aux indemnités journalières (d'assurance maladie, maternité ou paternité) pendant les **six premiers mois** d'interruption de travail est ouvert à l'assuré qui a **cotisé**, pendant les six mois civils précédant l'arrêt, sur une **rémunération au moins égale** à 1015 fois le Smic horaire (valeur au premier jour de la période de référence) (*CSS, art. R. 313-3*), soit :

- pour une période de référence antérieure au 1^{er} janvier 2019 : $9,88 \text{ €} \times 1015 = \mathbf{10 028,20 \text{ €}}$;
- pour une période de référence postérieure à cette date : $10,03 \text{ €} \times 1015 = \mathbf{10 180,45 \text{ €}}$.

Au-delà des six premiers mois d'arrêt de travail, le droit

aux indemnités journalières est notamment subordonné au **versement de cotisations**, pendant les 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, sur une **rémunération au moins égale** à 2030 fois le Smic (valeur au 1^{er} janvier précédant immédiatement le début de cette période), soit, sur la base du Smic au 1^{er} janvier 2019: $2030 \times 10,03 \text{ €} = 20\,360,90 \text{ €}$.

■ Montants des indemnités journalières maladie

Les plafonds servant à déterminer les salaires pris en compte pour le calcul des indemnités journalières maladie et le montant maximal de ces indemnités sont exprimés en fonction du Smic.

Le **salaire est pris en compte** dans la **limite** de 1,8 fois le Smic mensuel calculé sur la base de la durée légale du travail (base 151,6666 heures), soit **2 738,19 €** au 1^{er} janvier 2019.

Pour les arrêts de travail débutant à compter de cette date :

– l'**indemnité journalière maximale** est de $2\,738,20 \text{ €} \times 12 \times 1/730 = 45,01 \text{ €}$;

– l'**indemnité journalière maximale due aux assurés** ayant trois enfants à charge est de $2\,738,20 \text{ €} \times 12 \times 1/547,5 = 60,02 \text{ €}$.

À NOTER La valeur du Smic à retenir est celle en vigueur le dernier jour du mois civil précédant l'arrêt de travail.

ASSURANCE DÉCÈS

Le **droit** au capital décès est **ouvert** au titre de l'assuré décédé qui a **cotisé** (CSS, art. R. 313-6) :

– au cours d'**un mois civil** ou de 30 jours consécutifs, sur une **rémunération au moins égale** à 60 fois le Smic en vigueur au premier jour du mois de référence, soit pour une période de référence ayant débuté avant le 1^{er} janvier 2019: $9,88 \text{ €} \times 60 = 592,80 \text{ €}$ et pour une période de référence ayant débuté à compter du 1^{er} janvier 2019: $10,03 \text{ €} \times 60 = 601,80 \text{ €}$;

– ou au cours de **trois mois civils**, sur une rémunération au moins égale à 120 fois le Smic en vigueur au premier jour de la période de référence, soit pour une période de référence ayant débuté avant le 1^{er} janvier 2019: $9,88 \text{ €} \times 120 = 1\,185,60 \text{ €}$ et pour une période de référence ayant débuté à compter du 1^{er} janvier 2019: $10,03 \text{ €} \times 120 = 1\,203,60 \text{ €}$;

– ou, au cours d'**une année**, sur une rémunération au moins égale à 400 fois le Smic au 1^{er} janvier de l'année de référence, soit pour 2018: $9,88 \text{ €} \times 400 = 3\,952 \text{ €}$ et pour 2019: $10,03 \text{ €} \times 400 = 4\,012 \text{ €}$.

ASSURANCE VIEILLESSE

■ Validation d'un trimestre d'assurance vieillesse

Le montant minimum validant un trimestre d'assurance vieillesse est égal à 150 fois la valeur du Smic horaire en vigueur au 1^{er} janvier de l'année de référence, soit **1 504,50 €** pour 2019, avec un maximum de quatre trimestres par année civile (CSS, art. R. 351-9).

■ Plafonds de ressources pour les pensions de réversion

Le plafond annuel de ressources personnelles conditionnant le droit à la pension est fixé pour 2019 (CSS, art. D. 353-1-1) :

– à 2080 fois le montant horaire du Smic en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée, soit **20 862,40 €** pour une **personne seule**;

– 3328 fois le Smic horaire, soit **33 379,84 €** si le bénéficiaire vit en **ménage**.

Le montant maximal de la retraite de réversion est fixé non pas en fonction du Smic mais du plafond de la sécurité sociale, fixé à 10 941,48 € par an au 1^{er} janvier 2019 (CSS, art. D. 353-1).

■ Cumul emploi-retraite plafonné

Dans le cadre du cumul emploi-retraite plafonné, retraites et revenus d'activité sont cumulables tant que la somme des deux ne dépasse pas la moyenne mensuelle des trois derniers salaires perçus ou, si cette limite est plus avantageuse, 1,6 Smic, soit **2 433,95 €** par mois ou 29 207,40 € par an en 2019 (CSS, art. L. 161-22).

ASSURANCE INVALIDITÉ

Pour avoir droit à l'assurance invalidité, l'assuré doit justifier avoir perçu une **rémunération cotisée**, pendant les 12 mois précédant l'interruption de travail, **au moins égale** à 2030 fois le Smic au 1^{er} janvier (CSS, art. R. 313-5), soit, au 1^{er} janvier 2019: $2030 \times 10,03 \text{ €} = 20\,360,90 \text{ €}$.

PRESTATIONS FAMILIALES

■ Salaire limite de l'enfant à charge

Le **salaire mensuel d'appoint** de l'enfant à charge ouvrant droit aux prestations familiales **ne peut dépasser** 55 % du Smic horaire x 169 heures (CSS, art. R. 512-2), soit au 1^{er} janvier 2019: $10,03 \text{ €} \times 169 \text{ heures} \times 55 \% = 932,29 \text{ €}$. Pour rappel, la Cnaf a précisé, dans une circulaire du 28 juillet 2011, que pour un enfant à charge travaillant sur la base de 35 heures (151,67 heures), il convient de retenir 61 % du Smic horaire x 151,67 heures, soit au 1^{er} janvier 2019: $10,03 \text{ €} \times 151,67 \times 61 \% = 927,96 \text{ €}$.

■ Complément de libre choix du mode de garde

Parmi les conditions d'octroi du complément de libre choix de la Paje, la **rémunération de l'assistante maternelle** ne doit **pas excéder**, par jour et par enfant, cinq fois le Smic horaire, soit **50,15 €** depuis le 1^{er} janvier 2019 (CSS, art. D. 531-17).

■ Prepa

Pour les **non-salariés** et les **VRP**, la **prestation** partagée d'éducation de l'enfant à **taux partiel** est **ouverte** au parent qui travaille au plus un mi-temps et dont la **rémunération mensuelle nette n'excède pas** 106,25 % du Smic mensuel (base 169 heures), soit **1 801,01 €** depuis le 1^{er} janvier 2019.

Pour le parent qui **travaille entre 50 % et 80 %** d'un temps plein, les revenus perçus ne doivent pas dépasser 170 % du Smic, soit **2 881,62 €** par mois depuis le 1^{er} janvier 2019 (CSS, art. D. 531-9).

■ Évaluation forfaitaire des ressources

Les ressources à prendre en compte pour l'ouverture et le renouvellement du droit aux prestations familiales peuvent donner lieu à évaluation forfaitaire lorsque les **ressources** réelles du foyer **ne dépassent pas** 1015 fois le Smic brut horaire en vigueur au 31 décembre de l'année de référence, soit en 2019, pour la déclai-

ration des ressources 2018 : $9,88 \text{ €} \times 1\,015 = 10\,028,20 \text{ €}$. Pour les **non-salariés**, l'évaluation forfaitaire correspond à 1 500 fois le Smic horaire en vigueur au 1^{er} juillet qui précède l'ouverture ou le renouvellement du droit, soit pour une ouverture de droits ou un renouvellement depuis juillet 2018 : $9,88 \text{ €} \times 1\,500 = 14\,820 \text{ €}$ (CSS, art. R. 532-8).

8 Divers

EMPLOI IRRÉGULIER D'UN ÉTRANGER

La **contribution spéciale** due à l'Office français de l'immigration et de l'intégration pour chaque étranger qu'un employeur engage ou conserve à son service alors qu'il n'est pas muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, est fixée en fonction du **minimum garanti** en vigueur à la date de constatation de l'infraction (C. trav., art. L. 8253-1 et R. 8253-2). Son montant est égal à :

- 5 000 fois le taux horaire du minimum garanti, soit **18 100 €**, dans le **cas général** ;
- 2 000 fois le taux horaire, soit **7 240 €**, du minimum garanti en cas de **non-cumul d'infractions** ou en cas de **paiement spontané** par l'employeur des salaires et indemnités dus au salarié étranger non autorisé à travailler ;
- 1 000 fois le taux horaire du minimum garanti, soit **3 620 €**, en cas de **paiement spontané** par l'employeur des salaires et indemnités dus au salarié étranger non autorisé à travailler, s'il n'a employé qu'un **seul étranger sans titre** ;
- 15 000 fois le taux horaire du minimum garanti, soit **54 300 €**, en cas de **récidive**.

EMPLOI TEMPORAIRE D'UN TRAVAILLEUR ÉTRANGER

► Emploi d'une durée inférieure à 12 mois

Tout employeur qui embauche un travailleur étranger pour un emploi temporaire d'une durée supérieure à trois mois et inférieure à 12 mois doit verser à l'Ofii une **taxe** de (Ceseda, art. L. 311-15 et D. 311-18-2) :

- **74 €** si le **salaire ne dépasse pas** le montant mensuel du Smic temps plein (soit **1 521,22 €**) ;
- **210 €** si le salaire dépasse le montant mensuel du Smic à temps plein, mais **ne dépasse pas** 1,5 Smic mensuel temps plein (soit **2 281,83 €**) ;
- **300 €** si le salaire est **supérieur** à 1,5 Smic mensuel à temps plein.

► Emploi d'une durée supérieure ou égale à 12 mois

Tout employeur qui embauche un travailleur étranger pour un emploi d'une durée supérieure ou égale à 12 mois doit verser à l'Ofii une taxe égale à 55 % du salaire versé au travailleur étranger, pris en compte dans la limite de 2,5 Smic, soit **3 803,04 €** (Ceseda, art. L. 311-15).

DÉFAUT DE DÉCLARATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE

Le défaut de déclaration préalable à l'embauche entraîne une **pénalité** égale à 300 fois le minimum garanti, soit **1 086,00 €** (C. trav., art. L. 1221-11).

DÉFAUT DE DÉCLARATION DES PRÉRETRAITES

Le défaut de déclaration à l'Urssaf dans le délai prescrit (au plus tard au 31 janvier de chaque année) du nombre de salariés partis en préretraite ou placés en cessation anticipée d'activité au cours de l'année précédente entraîne une **pénalité** dont le montant est égal à 600 fois le Smic horaire, soit **6 018 €** (C. trav., art. L. 1221-18).

RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ EN CONGÉ DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP)

La **rémunération** du salarié suivant une formation engagée dans le cadre d'un **projet de transition professionnelle** est prise en charge par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) qui a validé le projet (dans l'attente de leur mise en place, ce sont les anciens Opacif qui financent). Cette rémunération **ne peut être inférieure** au salaire antérieur lorsque le salarié ne perçoit pas deux fois le Smic, soit **3 042,43 €** pour 151,6666 heures. Pour un salaire antérieur supérieur à ce montant, la rémunération est égale à 90 % de la rémunération de référence du salarié la première année et 60 % les années suivantes (C. trav., art. D. 6323-18-4).

RÉMUNÉRATION DES ORGANISMES DE FORMATION EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Au titre de la formation en santé, sécurité et conditions de travail des membres du comité social et économique (CSE) ou, le cas échéant, de la formation des membres du CHSCT, les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont **prises en charge** par l'employeur à **concurrence** d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, un montant équivalent à 36 fois le Smic horaire, soit **361,08 €** (C. trav., art. R. 2315-20 ; C. trav., art. R. 4614-34 ancien).

INDEMNITÉS DES ADMINISTRATEURS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

L'indemnité forfaitaire pour perte de gain allouée aux administrateurs de la Sécurité sociale ayant la qualité de travailleur indépendant est égale, pour chaque réunion, à six fois le montant du Smic horaire brut (soit 60,18 €) dans la **limite** de deux indemnités par jour, soit **120,36 €** (Arr. du 13 avril 1988, NOR : ASES8800590A).

INDEMNITÉS DES ASSESSEURS

L'indemnité forfaitaire pour perte de gain allouée aux assesseurs des tribunaux de grandes instances spécialement désigné et de la Cour d'appel d'Amiens (les juridictions de sécurités sociales ont été supprimées au 1^{er} janvier 2019) représentant les employeurs et les travailleurs indépendants est égale, **pour chaque audience**, à six fois le montant du Smic horaire brut, soit **60,18 €** (C. org. jud., art. R. 218-11).

SOURCE// • D. n° 2018-1173 du 19 décembre 2018, JO 20 décembre

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

Évolution du salaire minimum légal (*)					
Texte de référence	Date d'application	SMIC		MINIMUM GARANTI	
		Taux horaire en francs et en euros	Évolution en pourcentage	Taux horaire en francs et en euros	Évolution en pourcentage
A. 30-11-1973	01-12-1973	5,43 F	2,07	4,25 F	1,92
A. 27-02-1974	01-03-1974	5,60 F	3,13	4,39 F	3,29
D. 30-04-1974	01-05-1974	5,95 F	6,25	4,50 F	2,50
D. 28-06-1974	01-07-1974	6,40 F	7,56	4,63 F	2,89
A. 30-08-1974	01-09-1974	6,55 F	2,34	4,74 F	2,38
A. 29-11-1974	01-12-1974	6,75 F	3,05	4,89 F	3,16
A. 28-02-1975	01-03-1975	6,95 F	2,96	5,03 F	2,86
A. 31-05-1975	01-06-1975	7,12 F	2,45	5,16 F	2,58
D. 02-07-1975	01-07-1975	7,55 F	6,04	5,20 F	0,78
A. 29-09-1975	01-10-1975	7,71 F	2,12	5,31 F	2,12
A. 31-12-1975	01-01-1976	7,89 F	2,33	5,43 F	2,26
A. 31-03-1976	01-04-1976	8,08 F	2,41	5,56 F	2,39
D. 30-06-1976	01-07-1976	8,58 F	6,19	5,69 F	2,34
A. 30-09-1976	01-10-1976	8,76 F	2,10	5,81 F	2,11
A. 30-11-1976	01-12-1976	8,94 F	2,05	5,93 F	2,07
A. 31-03-1977	01-04-1977	9,14 F	2,24	6,06 F	2,19
A. 28-05-1977	01-06-1977	9,34 F	2,19	6,19 F	2,15
D. 29-06-1977	01-07-1977	9,58 F	2,57	6,25 F	0,97
A. 30-09-1977	01-10-1977	9,79 F	2,19	6,39 F	2,24
D. 30-11-1977	01-12-1977	10,06 F	2,76	6,50 F	1,72
D. 03-05-1978	01-05-1978	10,45 F	3,88	6,68 F	2,77
D. 28-06-1978	01-07-1978	10,85 F	3,83	6,82 F	2,10
A. 31-08-1978	01-09-1978	11,07 F	2,02	6,96 F	2,05
A. 30-11-1978	01-12-1978	11,31 F	2,17	7,11 F	2,16
A. 30-03-1979	01-04-1979	11,60 F	2,56	7,29 F	2,53
D. 04-07-1979	01-07-1979	12,15 F	4,74	7,51 F	3,02
A. 31-08-1979	01-09-1979	12,42 F	2,22	7,68 F	2,22
D. 22-11-1979	01-12-1979	12,93 F	4,10	7,92 F	3,12
A. 29-02-1979	01-03-1980	13,37 F	3,40	8,19 F	3,41
A. 29-04-1980	01-05-1980	13,66 F	2,17	8,37 F	2,20
D. 02-07-1980	01-07-1980	14,00 F	2,49	8,55 F	2,15
A. 29-08-1980	01-09-1980	14,29 F	2,07	8,73 F	2,11
D. 05-12-1980	01-12-1980	14,79 F	3,50	8,99 F	2,98
A. 27-02-1981	01-03-1981	15,20 F	2,77	9,24 F	2,78
D. 05-06-1981	01-06-1981	16,72 F	10,00	9,54 F	3,25
A. 07-09-1981	01-09-1981	17,34 F	3,71	9,89 F	2,67
A. 02-11-1981	01-11-1981	17,76 F	2,42	10,13 F	2,43
A. 30-12-1981	01-01-1982	18,15 F	2,20	10,35 F	2,17
D. 27-02-1982	01-03-1982	18,62 F	2,60	10,52 F	1,60
A. 30-04-1982	01-05-1982	19,03 F	2,20	10,75 F	2,19
D. 30-06-1982	01-07-1982	19,64 F	3,21	10,97 F	2,05
D. 01-12-1982	01-12-1982	20,29 F	3,30	11,22 F	2,27
D. 02-03-1983	01-03-1983	21,02 F	3,60	11,53 F	2,76
A. 31-05-1983	01-06-1983	21,65 F	3,00	11,88 F	3,03
D. 30-06-1983	01-07-1983	21,89 F	1,11	11,96 F	0,67
A. 29-09-1983	01-10-1983	22,33 F	2,00	12,20 F	2,00
A. 28-12-1983	01-01-1984	22,78 F	2,00	12,44 F	2,00
D. 07-05-1984	01-05-1984	23,56 F	3,42	12,74 F	2,40
D. 27-06-1984	01-07-1984	23,84 F	1,20	12,89 F	1,20
A. 30-10-1984	01-11-1984	24,36 F	2,18	13,17 F	2,17

Évolution du salaire minimum légal (*)					
Texte de référence	Date d'application	SMIC		MINIMUM GARANTI	
		Taux horaire en francs et en euros	Évolution en pourcentage	Taux horaire en francs et en euros	Évolution en pourcentage
A. 29-03-1985	01-04-1985	24,90 F	2,20	13,46 F	2,20
	01-05-1985	25,54 F	2,56	-	-
D. 05-07-1985	01-07-1985	26,04 F	1,96	13,72 F	1,93
A. 30-05-1986	01-06-1986	26,59 F	2,10	14,01 F	2,10
D. 05-07-1986	01-07-1986	26,92 F	1,24	14,04 F	0,21
A. 27-02-1987	01-03-1987	27,57 F	2,41	14,38 F	2,42
D. 02-07-1987	01-07-1987	27,84 F	1,00	14,52 F	1,00
A. 30-05-1988	01-06-1988	28,48 F	2,30	14,85 F	2,27
D. 29-06-1988	01-07-1988	28,76 F	1,00	14,88 F	0,20
A. 28-02-1989	01-03-1989	29,36 F	2,10	15,19 F	2,10
D. 29-06-1989	01-07-1989	29,91 F	1,90	15,43 F	1,60
D. 29-03-1990	01-04-1990	30,51 F	2,00	15,74 F	2,00
D. 29-06-1990	01-07-1990	31,28 F	2,52	15,88 F	0,89
A. 30-11-1990	01-12-1990	31,94 F	2,10	16,21 F	2,10
D. 27-06-1991	01-07-1991	32,66 F	2,25	16,39 F	1,11
A. 27-02-1992	01-03-1992	33,31 F	1,99	16,72 F	2,01
D. 01-07-1992	01-07-1992	34,06 F	2,25	16,87 F	0,90
D. 05-07-1993	01-07-1993	34,83 F	2,26	17,17 F	1,78
D. 30-06-1994	01-07-1994	35,56 F	2,10	17,43 F	1,50
D. 28-06-1995	01-07-1995	36,98 F	4,00	17,69 F	1,50
A. 26-04-1996	01-05-1996	37,72 F	2,00	18,04 F	2,00
D. 26-06-1996	01-07-1996	37,91 F	0,50	18,09 F	0,30
D. 26-06-1997	01-07-1997	39,43 F	4,00	18,23 F	0,80
D. 24-06-1998	01-07-1998	40,22 F	2,00	18,39 F	0,90
D. 01-07-1999	01-07-1999	40,72 F	1,24	18,46 F	0,40
D. 29-06-2000	01-07-2000	42,02 F	3,20	18,70 F	1,30
D. 28-06-2001	01-07-2001	43,72 F	4,05	19,11 F	2,20
	01-01-2002	6,67 €	4,12	2,91 €	2,20
D. 25-06-2002	01-07-2002	6,83 €	2,40	2,95 €	1,40
D. 27-06-2003	01-07-2003	7,19 €	5,27	3,00 €	1,60
D. 01-07-2004	01-07-2004	7,61 €	5,80	3,06 €	2,10
D. 29-06-2005	01-07-2005	8,03 €	5,50	3,11 €	1,60
D. 29-06-2006	01-07-2006	8,27 €	3,05	3,17 €	1,90
D. 28-06-2007	01-07-2007	8,44 €	2,10	3,21 €	1,20
A. 25-04-2008	01-05-2008	8,63 €	2,30	3,28 €	2,30
D. 27-06-2008	01-07-2008	8,71 €	0,90	3,31 €	0,90
D. 24-06-2009	01-07-2009	8,82 €	1,30	3,31 €	0,00
D. 17-12-2009	01-01-2010	8,86 €	0,50	3,31 €	0,00
D. 17-12-2010	01-01-2011	9,00 €	1,60	3,36 €	1,60
A. 29-11-2011	01-12-2011	9,19 €	2,10	3,43 €	2,10
D. 22-12-2011	01-01-2012	9,22 €	0,30	3,44 €	0,30
D. 28-06-2012	01-07-2012	9,40 €	2,00	3,49 €	2,00
D. 19-12-2012	01-01-2013	9,43 €	0,30	3,49 €	0,00
D. 19-12-2013	01-01-2014	9,53 €	1,10	3,51 €	0,60
D. 22-12-2014	01-01-2015	9,61 €	0,80	3,52 €	0,20
D. 17-12-2015	01-01-2016	9,67 €	0,60	3,52 €	0,00
D. 22-12-2016	01-01-2017	9,76 €	0,93	3,54 €	0,80
D. 20-12-2017	01-01-2018	9,88 €	1,23	3,57 €	0,80
D. 19-12-2018	01-01-2019	10,03 €	1,50	3,62 €	1,50

(*) Le Smic et le minimum garanti ont été substitués au Smig par la loi du 2 janvier 1970.