LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

DOSSIER N° 32 / 2019

// le dossier juridique

Loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 (1)

Mesures relatives aux exonérations de cotisations patronales

Maintes fois transformée, la réduction Fillon devient, en application des LFSS pour 2018 et pour 2019, une véritable réduction générale de cotisations et contributions à la charge de l'employeur puisqu'entrent désormais dans son champ les cotisations de retraite complémentaire (au 1er janvier 2019) et les contributions d'assurance chômage (au 1er octobre 2019). Ce renforcement de la réduction Fillon s'accompagne de la refonte ou de la suppression d'autres dispositifs d'aide à l'emploi comme ceux applicables aux apprentis ou en outre-mer.

À CLASSER SOUS
SÉCURITÉ SOCIALE
FINANCEMENT 01 / 19

Fin du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi , réduction pérenne de cotisations patronale d'assurance maladie, renforcement de la réduction générale de cotisations sociales patronales, réforme des dispositifs spécifiques d'exonération propres aux apprentis et en outre-mer, l'année 2019 est riche en réformes engagées en loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2018 et poursuivies en LFSS pour 2019.

La LFSS pour 2018 a ainsi prévu que le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (**CICE**) et le crédit d'impôt sur la taxe sur les salaires applicable dans le secteur non lucratif (**CITS**), soient supprimés et **transformés** en **réduction pérenne** de cotisations sociales patronales au 1er janvier 2019.

Pour favoriser l'emploi, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 avait également prévu d'intégrer des cotisations supplémentaires (de retraite complémentaire et d'assurance chômage) dans le champ de la réduction générale de cotisations patronales dite Fillon.

De son côté, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a modifié le calendrier d'entrée en vigueur de cette dernière mesure compte tenu de son coût. La **réduction générale de cotisations** « **renforcée** » s'applique finalement **en deux temps** : au 1er janvier 2019 (pour la cotisation de retraite complémentaire) puis au 1er octobre 2019 (pour la contribution d'assurance chômage) pour « permettre une économie brute pour les finances publiques d'environ 2,5 milliards, par rapport à une mise en œuvre au 1er janvier 2019 ». Au total, ces mesures d'aides à l'emploi devraient coûter 25 milliards d'euros en 2019.

1 Réduction de la cotisation patronale maladie jusqu'à 2,5 Smic

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2018 a prévu que le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et le crédit d'impôt sur la taxe sur les salaires (CITS), applicable dans le secteur non lucratif, soient supprimés et transformés en réduction pérenne de cotisations sociales patronales au 1er janvier 2019.

Sans ajout par rapport à ce qui était prévu en LFSS pour 2018 *(L. n° 2017-1836 du 30 décembre 2017)*, cette réduction pérenne de cotisations prend la forme d'une **réduction** du taux de la **cotisation patronale d'assurance maladie de 6 points**. Toutefois, cette réduction s'applique aux seules **rémunérations inférieures ou égales à 2,5 Smic**, soit la même limite de rémunérations que celle qui s'appliquait dans le cadre du CICE. Cette mesure concerne les cotisations dues au titre des **périodes** courant **à compter du 1er janvier 2019**. Elle ne vise que les employeurs qui sont éligibles à la réduction générale de cotisations *(CSS, art. L. 241-2-1)*. Aussi, le **taux** de la cotisation patronale d'assurance maladie est **ramené de 13 % à 7 %** sur les rémunérations inférieures ou égales à 2,5 Smic. Le taux de la cotisation patronale d'assurance maladie demeure fixé à 13 % si les rémunérations sont supérieures à 2,5 Smic par an.

À NOTER Pour rappel, depuis le 1er janvier 2018, la cotisation salariale d'assurance maladie (au taux de 0,75 %) n'est plus due. Sa suppression a été compensée par la hausse de 1,7 point du taux de la CSG sur les revenus d'activité à cette même date.

LA RÉDUCTION DE COTISATION PATRONALE MALADIE DANS LES RÉGIMES SPÉCIAUX

Le champ de la réduction de cotisation patronale d'assurance maladie est étendu par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 aux rémunérations des salariés mentionnées aux 3° ou 6° de l'article L. 5424-1 du Code du travail affiliés à un régime mentionné à la section 1 du chapitre 1 du titre 1 du livre VII du Code de la sécurité sociale. Cette réduction est donc ouverte au titre des rémunérations versées :
– aux salariés affiliés à un régime spécial et employés par les entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État ou par les établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales ou par les sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire ;
– aux salariés de la branche du secteur des industries électriques et gazières (IEG) soumis au statut national de personnel des IEG.
L'article L. 241-6-4 du Code de la sécurité sociale qui traitait de l'exonération de cotisations d'allocations familiales, datant de 1993, dont bénéficiaient les entreprises publiques relevant de régimes spéciaux de sécurité sociale est supprimé puisque l'article L. 246-6-1 du même code, qui porte sur le champ d'application de la réduction de cotisation d'allocations familiales (de 1,8 point sur une rémunération plafonnée à 3,5 Smic), s'applique à la rémunération des salariés affiliés à un régime spécial et employés par les entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État ou par les établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales ou par les sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire.

2 Renforcement de la réduction générale de cotisations patronales

Afin d'assurer « une compensation intégrale du CICE et un gain immédiat par rapport au CITS pour les employeurs de salariés bénéficiant déjà d'exonérations portant sur les cotisations d'assurance maladie », le champ d'application de la réduction générale de cotisations sociales patronales sur les bas salaires (maximale à 1 Smic puis dégressive jusqu'à 1,6 Smic) devait être, en vertu de la LFSS pour 2018 *(CSS, art. L. 241-13, I)*, étendu aux cotisations de retraite complémentaire et aux contributions d'assurance chômage en une seule fois au 1er janvier 2019 *(v. le dossier juridique -Sécu., cotis.- n° 27/2018 du 8 février 2018)*.

NOUVELLES COTISATIONS CONCERNÉES

Par souci d'économies, l'article 8 (IX) de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 prévoit finalement, sauf exceptions, l'intégration de ces cotisations dans le champ de la réduction générale de cotisations en deux étapes : au 1er janvier 2019 et au 1er octobre 2019. Ce report devrait « permettre une économie brute pour les finances publiques d'environ 2,5 milliards, par rapport à une mise en œuvre au 1er janvier 2019 ».

Cas général : application de la réduction « renforcée » en deux temps en 2019

Au **1er janvier 2019**, la réduction générale de cotisations est étendue aux **cotisations patronales de retraite complémentaire** légalement obligatoires (soit une majoration de 6,01 points du taux maximum d'exonération). Cette majoration de 6,01 points correspond, pour un salarié rémunéré sous le plafond de la sécurité sociale (tranche 1), au taux de la contribution patronale de retraite complémentaire Agirc-Arrco de 4,72 % sur la tranche 1 (dans la limite du plafond de sécurité sociale) auquel il faut ajouter 1,29 % de contribution générale d'équilibre (mise en place au 1er janvier 2019 dans le cadre du régime unifié de retraite complémentaire).
Puis au **1er octobre 2019**, la réduction générale de cotisations s'appliquera également aux **contributions patronales d'assurance chômage** (soit une majoration de 4,05 points supplémentaires au maximum).
Le décret n° 2018-1356 du 28 décembre 2018 a précisé les modalités d'application de cette extension de la réduction générale.

Coefficients maximaux de réduction : deux valeurs prévues au 1er janvier et au 1er octobre 2019

Le montant de la réduction Fillon reste calculé chaque année pour chaque salarié dont la rémunération est inférieure à 1,6 Smic. Il est égal au produit de la rémunération annuelle et d'un coefficient.
La **formule** suivante s'applique donc :
(T/0,6) x (1,6 x Smic calculé sur un an ÷ rémunération annuelle brute – 1).
T correspond à la valeur maximale du coefficient de réduction.
En pratique, pour l'année 2019, deux coefficients maximaux de réduction sont définis : l'un au titre des rémunérations dues pour la période du 1er janvier au 30 septembre 2019, l'autre pour la période du 1er octobre au 31 décembre 2019.
Les taux applicables fixés par le décret du 28 décembre 2018 sont les suivants *(CSS, art. D. 241-7 modifié)* :
– pour une entreprise de **moins de 20 salariés**, le taux maximum de la réduction est de **28,09 %** pour les rémunérations dues pour la période courant entre le 1er janvier et le **30 septembre 2019**, majoré de 4,05 points (soit **32,14 %**) pour la période courant du **1er octobre** au 31 décembre 2019 ;
– pour une entreprise d'**au moins 20 salariés**, le taux maximum de la réduction est de **28,49 %** pour les rémunérations dues pour la période courant entre le 1er janvier et le **30 septembre 2019**, majoré de 4,05 points (soit **32,54 %**) pour la période du **1er octobre** au 31 décembre 2019.

Ajustement des coefficients aux taux de cotisations effectivement à la charge de l'employeur

La **valeur maximale** du taux de la réduction générale de cotisations sociales patronales est **ajustée** dans deux cas *(CSS, art. D. 241-7 modifié)* :
– si les **taux** des cotisations effectivement à la charge de l'employeur sont **inférieurs** aux taux dont les valeurs maximales mentionnées ci-dessus sont la somme ;
– si l'employeur est autorisé à appliquer une **clé de répartition différente** de prise en charge des **cotisations** de **retraite complémentaire** que celle prévue par l'accord national interprofessionnel du 13 novembre 2017 (60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié).

Limite d'imputation sur les cotisations AT-MP

La **réduction** générale de cotisations ne peut **s'imputer** sur la **cotisation AT-MP** que si son montant excède le total des cotisations dues par l'employeur (hors AT-MP) et dans la **limite** d'un taux qui est ramené de 0,84 % en 2018 à **0,78 %** pour 2019 *(CSS, art. D. 241-2-4 modifié)*.

Cas particuliers : application de la réduction générale « renforcée » dès le 1er janvier 2019

Pour maintenir le niveau des allégements de cotisations jusqu'à présent applicable dans certaines situations de révision ou de suppression d'aides à l'emploi spécifiques *(v. ci-après)*, l'**élargissement** de la réduction générale renforcée prend **pleinement effet** à compter du **1er janvier 2019** et non au 1er octobre 2019. La valeur maximale de T est donc de 0,3254 (plus de 20 salariés) et 0,3214 (moins de 20 salariés) pour les rémunérations dues pour la période courant à compter du 1er janvier 2019.
L'intégration des cotisations de retraite complémentaire et des contributions d'assurance chômage dans le champ de la réduction générale de cotisations est ainsi effective dès le 1er janvier 2019 concernant les rémunérations dues pour les salariés employés *(art. 8 IX de la loi)*:
– par les **associations intermédiaires** mentionnées à l'article L. 5132-7 du Code du travail et par les **ateliers et chantiers d'insertion** mentionnés à l'article L. 5132-15 du Code du travail ;
– au titre des **contrats d'apprentissage** mentionnés à l'article L. 6221-1 du Code du travail ou au titre des contrats **de professionnalisation** mentionnés à l'article L. 6325-1 du Code du travail conclus avec des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ou par les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification ;
– par les employeurs localisés en **Guadeloupe**, en **Guyane**, en **Martinique** et à **La Réunion**, à **Saint-Barthélemy** et à **Saint Martin** ;
– par les employeurs occupés aux activités mentionnées aux 1° à 4 ° de l'article L. 722-1 du Code rural et de la pêche maritime (exploitations de culture et d'élevage de toute nature, entreprises de travaux agricoles, travaux forestiers et entreprises de travaux forestiers, établissements de conchyliculture et de pisciculture et assimilés).
Dans ces différents cas, la valeur maximale du coefficient de réduction est augmentée au plus de 10,06 points dès le 1er janvier 2019 (6,01 % correspondant à la part patronale de cotisation de retraite complémentaire et 4,05 % la part patronale de la cotisation d'assurance chômage).

RÉVISION DES MODALITÉS D'IMPUTATION

Principe

Les modalités d'imputation de la réduction générale de cotisations sont modifiées. L'**ordre d'imputation** des cotisations est **supprimé** *(CSS, art. L. 241-13, VII)*. En revanche, est pris en compte le fait que les cotisations de retraite complémentaire, qui entrent dans le champ de la réduction générale « renforcée », ne sont pas versées aux organismes de recouvrement mais aux institutions de retraite complémentaire.
Dans le régime de droit commun, l'**employeur impute** ainsi désormais le **montant** de la **réduction** générale sur les **cotisations** et contributions déclarées aux organismes de recouvrement que sont les **Urssaf** et la CGSS pour la part que représente le taux de cotisations et contributions recouvrées par ces organismes, **et** sur les cotisations déclarées aux **institutions de retraite complémentaire** pour la part complémentaire *(CSS, art. D. 241-7 modifié)*.

Exceptions

Par exception, pour les employeurs de **salariés expatriés** (mentionnés au a de l'article L. 5427-1 du Code du travail) ou de **salariés engagés à titre temporaire** qui relèvent de la **production cinématographique**, de l'**audiovisuel** et du **spectacle** (mentionnés au e de l'article L. 5427-1 du Code du travail), le **montant** est **imputé** sur les **cotisations recouvrées par Pôle emploi** en appliquant un coefficient égal au rapport entre le taux de ces cotisations et la valeur de T puis sur les cotisations déclarées aux institutions de retraite complémentaire.
Toujours par exception, pour les **employeurs d'artistes de spectacle vivant**, le montant de la réduction est **imputé** en totalité sur les **cotisations recouvrées** par l'organisme habilité par l'État qu'est le guichet unique pour le spectacle vivant (**Guso**) en application de l'article L. 133-9 du Code de la sécurité sociale. L'utilisation du Guso permet à l'employeur de déclarer et verser l'ensemble des cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle, y compris les cotisations chômage et de retraite complémentaire.
Ces modalités d'imputation s'appliquent lors du paiement des cotisations *(CSS, art. D. 241-7 modifié)*.

À NOTER **La réduction générale de cotisations s'applique dans les trois régimes spéciaux éligibles à la réduction générale de cotisations que sont les régimes des mines, des marins, des clercs et employés de notaires. Les valeurs maximales du taux de la réduction générale applicables dans ces régimes sont également modifiées.**

CONSÉQUENCES SUR LES RELATIONS AVEC LES INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

La LFSS pour 2018 (loi n° 2017-1386 du 30 décembre 2017) a élargi le dispositif des allégements généraux aux cotisations de retraite complémentaire qui ne sont pas recouvrées par les Urssaf mais par les institutions de retraite complémentaire. Aussi, un certain nombre de **garanties** offertes aux cotisants Urssaf, dans le cadre de la réduction générale de cotisations, sont désormais applicables aux entreprises qui cotisent auprès des institutions de retraite complémentaire à partir du 1er janvier 2019.

Opposabilité des circulaires

Ainsi en est-il du mécanisme d'opposabilité des circulaires ministérielles publiées. Lorsque le cotisant a appliqué la législation conformément à l'interprétation retenue par l'administration dans une circulaire ou instruction publiée sur la réduction générale de cotisations, il ne pourra être procédé à aucun redressement fondé sur une interprétation différente *(CSS, art. L. 243-6-2 et L. 243-6-3)*.

Rescrit social

En outre, la décision prise par une Urssaf dans le cadre du rescrit social est opposable aux institutions de retraite complémentaire si elle porte sur la réduction générale de cotisations renforcée *(CSS, art. L. 243-6-3)*.

Échéancier de paiement

Par ailleurs, lorsque l'entreprise en difficulté demande un délai de paiement de ses cotisations à l'organisme de recouvrement, ce dernier devra communiquer la demande aux institutions de retraite complémentaire tout comme sa réponse pour s'assurer que l'octroi d'un échéancier de paiement par l'Urssaf entraîne également le bénéfice d'un échéancier de paiement pour les cotisations de retraite complémentaire *(CSS, art. L. 243-6-6)*.

Apurement des dettes

Enfin, dans le cas d'un plan d'apurement des dettes par plusieurs créanciers publics, l'organisme de recouvrement reçoit mandat des institutions de retraite complémentaire dont le cotisant relève pour prendre toute décision sur les créances qui les concernent, le cas échéant *(CSS, art. L. 243-6-6)*.

Arbitrage de l'Acoss

La procédure d'arbitrage de l'Acoss est par ailleurs étendue aux **interprétations contradictoires** que pourraient retenir les **Urssaf** et les **institutions de retraite complémentaire** s'agissant de l'application des dispositions relatives à la **réduction générale** de cotisations. La procédure d'arbitrage est applicable que le cotisant possède un seul possède un ou plusieurs établissements *(CSS, art. L. 243-6-1)*.

3 Suppression de divers dispositifs ciblés d'exonération

Depuis le 1er janvier 2019, la **réduction générale** de cotisations renforcée deviendra **plus favorable** au niveau du Smic **que certaines** des **aides** à l'**embauche ciblées** sur des catégories de population ou d'entreprise. En conséquence, l'article 8 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 **supprime** à effet du 1er janvier 2019 :
– les **exonérations** de cotisations attachées aux **contrats de professionnalisation** *(C. trav., art. L. 6325-16 à L. 6325-22 abrogés ; la section 5 du chapitre V du titre II du livre III de la sixième partie étant abrogée)* ;
– les exonérations liées aux **contrats d'accompagnement** dans l'**emploi**. Elles perdurent cependant pour les collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public *(C. trav., art. L. 5134-31 modifié)* ;
– l'exonération de cotisations sociales patronales de sécurité sociale (hors AT-MP) applicable, dans la limite de 750 heures par an et par salarié, sur les rémunérations des **publics fragiles** recrutés par les **associations intermédiaires** *(CSS, art. L. 241-11 abrogé)* ;
– les régimes d'exonération spécifiques aux **ateliers et chantiers d'insertion** applicables à la totalité des cotisations patronales de sécurité sociale (hors AT-MP) dans la limite d'une fois le Smic (à l'exception des contrats conclus avec des employeurs publics, dont la situation est inchangée) *(art. 20 de la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 modifié)*.
Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, tel que présenté en Conseil des ministres du 10 octobre 2018, abrogeait au 1er janvier 2019 le **dispositif d'exonération** de cotisations dues au titre des **travailleurs occasionnels** et **demandeurs d'emploi** dans le régime **agricole** (exonérations TO-DE). Celui-ci est finalement **maintenu mais modifié** pour prendre en compte les spécificités de ces salariés. Pour les cotisations dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2019, l'exonération de cotisations renforcée est totale jusqu'à 1,2 Smic (au lieu de 1 Smic dans le cas général) et devient nulle à 1,6 Smic *(C. rur., art. L. 741-5 abrogé, L. 741-16 modifié et L. 714-16-1 abrogé)*. Toutefois, ce régime spécifique sera **supprimé** à compter du **1er janvier 2021**, l'article L. 741-16 étant abrogé à compter de cette date.

À NOTER **Les dispositifs d'exonération de cotisations sociales zonés géographiquement demeurent inchangés.**

4 Refonte de l'exonération due au titre de l'emploi d'apprentis

Le contrat d'apprentissage bénéficiait jusqu'à présent d'un dispositif spécifique d'exonération de cotisations sociales « historiquement plus avantageux que les dispositifs de droit commun d'allégements de cotisations sur les bas salaires », souligne l'étude d'impact du projet de loi. Mais la transformation du CICE et le renforcement des allégements généraux « rendent le droit commun plus avantageux », poursuit-elle.
Dans ce contexte, le gouvernement a choisi de « simplifier et de rendre plus lisible la législation sociale concernant ces exonérations, tout en prenant en compte les conséquences de la réforme de l'apprentissage » mise en œuvre par la loi n° 2018-711 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel *(8, VI)*.

À NOTER **L'exonération de cotisations patronales et salariales propre aux employeurs publics pour l'embauche d'apprentis demeure applicable** *(C. trav., art. L. 6227-8-1 modifié)*.

CALCUL DES COTISATIONS SUR LA RÉMUNÉRATION RÉELLE ET NON PLUS FORFAITAIRE

Les cotisations et contributions patronales et salariales dues au titre des apprentis étaient antérieurement calculées, non pas sur la rémunération réelle, mais sur une base forfaitaire égale à 151,67 fois la rémunération horaire minimale légale, exprimée en pourcentage du Smic, lui-même abattu de 11 points en métropole et de 20 points dans les DOM. Cette assiette forfaitaire réduisait le montant des cotisations dues par l'employeur. Depuis 2014, cet abattement d'assiette ne s'appliquait plus pour le calcul des cotisations d'assurance vieillesse afin de pas diminuer les droits à la retraite des apprentis.
La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 supprime l'abattement forfaitaire de 11 points (ou 20 points dans les DOM) de cotisations sociales au motif qu'il ne procurait pas d'avantage supplémentaire par rapport à la réduction générale de cotisations renforcée « dans la mesure où les cotisations sont en tout état de cause exonérées ». Pour les périodes d'emploi débutant à compter du 1er janvier 2019, les **cotisations et contributions** sont donc **calculées** sur une **assiette non abattue**.

EXONÉRATION RENFORCÉE DE COTISATIONS SOCIALES PATRONALES

L'employeur d'apprentis bénéficiait d'une exonération totale de cotisations patronales de sécurité sociale, hors cotisation accidents du travail et maladies professionnelles. Les entreprises de moins de 11 salariés ou artisanales (inscrites au répertoire des métiers ou au registre des entreprises en Alsace-Moselle) étaient exonérées en plus des autres cotisations sociales patronales d'origine légale et conventionnelle (retraite complémentaire, versement transport, Fnal, etc.).
La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 supprime ces dispositifs d'exonération de cotisations.

Ce faisant, les **employeurs** de ce type de salariés que sont les **apprentis entrent** dans le **champ** de la **réduction générale de cotisations renforcée**. Pour favoriser le recours à l'apprentissage, la réduction générale de cotisations renforcée s'applique aux cotisations de retraite complémentaire et aux contributions d'assurance chômage dès le **1er janvier 2019**.

EXONÉRATION PLAFONNÉE DE COTISATIONS SOCIALES SALARIALES

Les salariés en contrat d'apprentissage bénéficiaient d'une exonération de cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle, de CSG et de CRDS.
La loi de financement de la sécurité sociale **limite** cette **exonération** « pour la **part** de rémunération **inférieure** ou égale à un plafond fixé par décret ». Un décret n° 2018-1357 du 28 décembre 2018 a fixé cette part à **79 % du Smic** (Smic en vigueur le mois considéré) *(CSS, art. D. 6243-5)*.
Cette limite se justifie, selon l'étude d'impact du projet de loi, par « l'introduction par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de nouvelles catégories d'apprentis, plus âgés et mieux rémunérés ». « Aussi, afin de limiter l'écart de rémunération nette entre un apprenti et un salarié de droit commun bénéficiant de la même rémunération contractuelle, les exonérations de cotisations salariales seront plafonnées au niveau correspondant aux cotisations dues pour une rémunération nette équivalente à 78 % du Smic ».
Le **non-assujetissement** à la **CSG** et à la **CRDS** demeure et reste **total**.

5 Refonte des exonérations applicables dans les DOM

Les exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale (hors AT-MP) applicables en outre-mer *(CSS, art. L. 752-3-2)*, dites exonérations « Lodeom », sont quant à elles refondues afin de prendre en compte la suppression du CICE en outre-mer, sa transformation en baisse de cotisations patronales d'assurance maladie et le renforcement de la réduction générale de cotisations.
La loi *(art. 8, I, 13° et 14°)* remplace les six barèmes précédemment en vigueur par **deux barèmes** permettant une modulation de l'exonération selon la taille de l'entreprise (moins de 11 salariés, 11 salariés et plus) et/ou les secteurs d'activité dans les départements et régions d'outre-mer que sont la Guadeloupe, Guyane, Martinique et à La Réunion, d'une part et dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy et Saint-Martin, d'autre part. Sur le dispositif précédemment applicable, *v. le dossier juridique -Empl. & chôm.- n° 212/2016 du 28 novembre 2016.*
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 doivent encore être déterminées par décret.

À NOTER **Restent exclus du dispositif « DOM » les particuliers employeurs, les entreprises publiques et les établissements publics qui assurent à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial visés à l'article L. 2233-1 du Code du travail.**

EN GUADELOUPE, GUYANE, MARTINIQUE ET LA RÉUNION

En Guadeloupe, Guyance, Martinique et à La Réunion, le montant de l'exonération varie selon le niveau de rémunération du salarié en fonction du Smic annuel *(CSS, art. L. 752-3-2)*.

Barème dit de compétitivité « de droit commun »

Sont éligibles au barème 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 ;
– les employeurs relevant des secteurs du BTP, de l'industrie, de la restauration, de la presse, de la production audiovisuelle, de l'environnement, de l'agronutrition, des énergies renouvelables, des nouvelles technologies de l'information et de la communication et des centres d'appel, de la pêche, des cultures marines, de l'aquaculture, de l'agriculture, du tourisme y compris les activités de loisirs s'y rapportant, du nautisme, de l'hôtellerie, de la recherche et du développement, et les entreprises bénéficiaires du régime de perfectionnement actif défini à l'article 256 du règlement (UE) n° 952/2013 du Parlement européen et du Conseil du 9 octobre 2013 établissant le Code des douanes de l'Union.
Ces entreprises bénéficient, pour les salariés qu'elles emploient, d'une **exonération totale** de cotisations sociales patronales qui s'applique **jusqu'à 1,3 Smic**. À partir de ce seuil, l'exonération est **dégressive** pour s'annuler à **2,2 Smic**.

Barème dit de « compétitivité renforcée »

Bénéficient d'une **exonération totale de cotisations** sociales patronales jusqu'à **1,7 Smic**, puis à partir de ce seuil, d'une exonération **dégressive** qui s'annule à **2,7 Smic**, les entreprises de **moins de 250 salariés et moins de 50 millions d'euros** par an de chiffre d'affaires :
– soit qui relèvent des secteurs de l'industrie, de l'environnement, de la restauration, l'agronutrition, des énergies renouvelables, des nouvelles technologies de l'information et de la communication et des centres d'appel, de la pêche, des cultures marines, de l'aquaculture, de l'agriculture, du tourisme y compris les activités de loisirs s'y rapportant, du nautisme de l'hôtellerie, de la recherche et du développement ;
– soit qui bénéficient du régime de perfectionnement actif défini à l'article 256 du règlement (UE) n° 952/2013 du Parlement européen et du Conseil du 9 octobre 2013 établissant le Code des douanes de l'Union ;
– soit en Guyane, qui ont une activité principale relevant de l'un des secteurs d'activité éligibles à la réduc-

REFONTE DE L'EXONÉRATION « SECTEUR DES SERVICES À LA PERSONNE »

Le dispositif d'exonération de cotisations sociales bénéficiant aux personnes morales et entreprises individuelles déclarées exerçant une activité de services à la personne auprès de personnes fragiles pour l'emploi d'aides à domicile sous CDI ou CDD pour remplacer les salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu *(CSS, art. L. 241-10)* est modifié au 1er janvier 2019 par l'article 8 de la LFSS pour 2019. Le principe retenu est d'offrir à ces organismes un dispositif plus favorable que la réduction générale de cotisations « renforcée », pour « compenser la perte de CICE et de CITS du secteur ».

tion d'impôt prévue à l'article 199 undecies B du Code général des impôts, ou correspondant à l'une des activités suivantes : comptabilité, conseil aux entreprises, ingénierie ou études techniques.

Barème dit de « compétitivité spéciale »

Un plafond et une exonération dégressive spécifique s'appliquent sur la rémunération des salariés concourant essentiellement à la réalisation de projets innovants dans le secteur des TIC dans les entreprises remplissant des conditions d'effectif (moins de 250 salariés) et de chiffre d'affaires (moins de 50 millions d'euros par an). Ainsi, l'employeur bénéficie d'une **exonération totale** de cotisations sociales patronales qui s'applique jusqu'à **1,7 Smic** à condition que le **revenu** d'activité du salarié soit compris **entre 1,7 et 2,5 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 **3,5 Smic**.

À SAINT-BARTHÉLEMY, SAINT-MARTIN

À Saint-Barthélemy et Saint-Martin, le montant de l'exonération varie en fonction du niveau de rémunération du salarié, calculé sur la base du Smic horaire *(CSS, art. L. 752-3-3)*.

Barème dit de compétitivité « de droit commun »

Les entreprises du BTP, de l'industrie, de la restauration, de la presse, de la production audiovisuelle, des énergies renouvelables, des TIC, des centres d'appel, de la pêche, des cultures maritimes, de l'aquaculture, de l'agriculture, du tourisme y compris les activités de loisirs s'y rapportant et de l'hôtellerie, 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.

Ces entreprises bénéficient d'une **exonération totale** de cotisations sociales patronales qui s'applique jusqu'à **1,4 Smic** horaire. À partir de ce seuil, l'exonération est **dégressive** pour s'annuler à **3 Smic**.

Pour les plus petites, les entreprises de **moins de 11 salariés**, le dispositif est encore plus avantageux : si la rémunération horaire 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, l'exonération décroît pour s'annuler à 3 **Smic**.

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 ;

– ou 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

– ou soumises à Saint-Martin seulement de plein droit ou sur option à un régime réel d'imposition ;

– ou exerçant leur **activité principale** soit dans les **secteurs** de la recherche et du développement, des technologies de l'information et de la communication, du tourisme y compris les activités de loisirs s'y rapportant, de l'environnement, de l'agronutrition ou des énergies renouvelables ; soit avoir réalisé des opérations sous le bénéfice du régime de perfectionnement actif défini à l'article 256 du règlement (UE) n° 952/2013 du Parlement européen et du Conseil du 9 octobre 2013 établissant le Code des douanes de l'Union.

Ces employeurs bénéficient d'une **exonération totale** de cotisations sociales patronales qui s'applique jusqu'à **1,7 Smic horaire**. Lorsque le **revenu** d'activité du salarié est compris **entre 1,7 et 2,5 Smic** horaire, 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**.

SOURCES// • L. n° 2018-1203 du 22 décembre 2018, JO 23 décembre
• D. n° 2018-1356 et n° 2018-1357 du 28 décembre 2018, JO 30 décembre

CONSULTER LES DOCUMENTS SUR :
liaisons-sociales.fr