LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

DOSSIER N° 39 2019

// le dossier juridique

Loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 (2)

Mesures relatives aux cotisations, déclarations et recouvrement

Après les mesures relatives aux exonérations de cotisations patronales, nous poursuivons la présentation des dispositions de la LFSS pour 2019 en analysant les autres modifications apportées aux cotisations, et contributions sociales, ainsi que celles relatives au recouvrement. Réduction de cotisations salariales vieillesse sur les heures supplémentaires et complémentaires, suppression du forfait social sur l'épargne salariale pour certaines entreprises ou encore assouplissement des règles d'assujettissement à la CSG pour les retraités… Telles sont les principales nouveautés du texte.

À CLASSER SOUS
SECURITÉ SOCIALE
FINANCEMENT 02/19

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 du 22 décembre 2018 poursuit la logique du gouvernement engagée dans les lois financières de l'année précédente, de renforcer les « **gains** de **pouvoir d'achat** » pour les actifs, en prévoyant une **réduction de cotisation salariale** d'assurance **vieillesse** sur les **heures supplémentaires** et complémentaires.
Le texte intègre par ailleurs les dispositions relatives à la **suppression** du **forfait social** sur l'**épargne salariale** pour certaines entreprises, dans un objectif de stimulations des différents dispositifs d'épargne salariale, initialement intégrées au projet de loi Pacte.
En outre, la LFSS révise certaines **sanctions** du **travail dissimulé**, l'assujettissement au taux normal de **CSG** des **retraités** ainsi que les modalités de calcul des **cotisations** des travailleurs **indépendants**.

1 Réduction de cotisations salariales sur les heures sup'

Le gouvernement poursuit la mise en œuvre de mesures visant à « renforcer le pouvoir d'achat des actifs ». Après la suppression des cotisations salariales maladie et chômage en contrepartie d'une hausse de CSG l'an passé, ce sont cette fois-ci les heures supplémentaires et complémentaires qui sont visées. Depuis le 1er janvier 2019, celles-ci font l'objet d'une exonération des cotisations salariales vieillesse de base et complémentaires *(art. 7 de la loi)*. Le décret n° 2019-40 du 24 janvier 2019 a fixé le taux de la réduction à 11,31 %, ce qui correspond à l'addition de la part salariale des taux de cotisations vieillesse de base et complémentaires. La mesure est entrée en vigueur le 1er janvier 2019, la loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales ayant avancé la date initialement prévue au 1er septembre 2019 par la LFSS elle-même.

CHAMP D'APPLICATION

> Rémunérations des heures supplémentaires et complémentaires concernées

La réduction de cotisations s'applique aux rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires versées au titre :
– des **heures supplémentaires** « classiques » accomplies **au-delà** de la **durée légale hebdomadaire** définies aux articles L. 3121-28 à L. 3121-39 du Code du travail ;
– des heures supplémentaires décomptées à l'issue d'une **période de référence supérieure** à la **semaine** *(C. trav., art. L. 3121-41)*;
– des heures effectuées **au-delà de 1 607 heures** pour les salariés ayant conclu une convention de **forfait** annuel en **heures** *(C. trav., art. L. 3123-56)*;
– des **jours de repos** auxquels les salariés auront **renoncé** au-delà du plafond de 218 jours dans le cadre des conventions de forfait en jours *(C. trav., art. L. 3121-58)*;
– des heures supplémentaires effectuées par les salariés des **particuliers employeurs** ;
– des heures supplémentaires effectuées par les **assistants maternels** au-delà de la durée hebdomadaire de 45 heures, ainsi que les heures complémentaires accom-

plies au sens de la convention collective qui leur est applicable ;
– les heures supplémentaires réalisées ou le temps de travail additionnel effectif des **agents publics** titulaires ou non titulaires ;
– les heures supplémentaires ou complémentaires effectuées par les salariés relevant des **régimes spéciaux** ;
– les heures supplémentaires et complémentaires versées aux autres salariés dont la durée de travail ne relève pas des dispositions relatives à la durée de travail du Code du travail et du Code rural et de la pêche maritime ;
– les **heures complémentaires** accomplies par des salariés à temps partiel en application des articles L. 3123-8, L. 3123-9, L. 3123-20, L. 3123-21, du dernier alinéa de l'article L. 2123-22 et des articles L. 3123-28 et L. 3123-29 du Code du travail.

Personnes concernées

Tous les **salariés** du **secteur privé** (y compris les salariés agricoles) sont concernés par la mesure, de même que les salariés relevant de **régimes spéciaux** et les **agents** des trois **fonctions publiques** titulaires ou non au titre des heures supplémentaires et complémentaires qu'ils réalisent ou du temps de travail additionnel effectif pour ces derniers.

TAUX DE LA RÉDUCTION ET DÉTERMINATION DE SON MONTANT

Aux termes de l'article 7 de la LFSS pour 2019, le montant de la réduction de cotisations salariales est égal au produit d'un taux fixé par décret et des rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires, dans la limite des cotisations d'origine légale et conventionnelle dont le salarié est redevable au titre des heures concernées. Le décret n° 2019-40 du 24 janvier 2019 complète ces dispositions et indique que le **taux** de la **réduction** de cotisations salariales est égal à la **somme** des **taux** de chacune des **cotisations** d'assurance **vieillesse** d'origine légale et conventionnelle rendue obligatoire par la loi effectivement à la charge du salarié, dans la **limite de 11,31 %**.
Ce taux correspond à l'addition des **cotisations** salariales de **base**, soit actuellement 6,90 % dans la limite d'un plafond annuel de la sécurité sociale (Pass, 40 524 € en 2019) + 0,40 % déplafonné, et **complémentaires** applicable à la tranche 1 (rémunération inférieure à 40 524 € en 2019), soit 3,15 % (taux de cotisation salariale sur la T1) + 0,86 % (part salariale de la contribution d'équilibre technique). Pour les salariés dont la rémunération est inférieure au plafond de la sécurité sociale, cela correspond donc à une exonération totale de cotisations salariales d'assurance vieillesse de bases et complémentaires, et à une réduction ne pouvant aller au-delà de 11,31 points pour les salariés dont la rémunération est supérieure au Pass *(CSS, art. L. 241-17, II et D. 241-21 nouveaux).*

LIMITES D'APPLICATION DE LA RÉDUCTION

La réduction de cotisation salariale d'assurance vieillesse s'applique dans la limite des **taux de majoration** des heures supplémentaires ou complémentaires prévus par les **conventions ou accords** collectifs applicables. **À défaut** d'un tel accord, les taux de majoration limites sont ceux fixés par la **loi** *(CSS, art. L. 241-17, IV nouveau)* :
– 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires et 50 % pour heures suivantes *(C. trav., art. L. 3121-36)* ;
– 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail ou en cas d'augmentation temporaire de la durée du travail par avenant *(C. trav., art. L. 3123-29 et L. 3123-22).*

SITUATIONS EXCLUES DU DISPOSITIF

Non-substitution à un autre élément de rémunération

La réduction ne peut intervenir lorsque les salaires ou éléments de rémunérations versés au titre des heures supplémentaires et complémentaires se substitueraient à d'autres éléments de rémunération à moins qu'un délai de 12 mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement des salaires ou éléments de rémunération précités *(CSS, art. L. 241-17, V nouveau).*

Encadrement du cumul potentiel avec d'autres exonérations

En cas de situation de cumul susceptible de se produire vis-à-vis d'autres exonérations de cotisations salariales, de taux réduits, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations, la réduction s'applique dans la limite des cotisations effectivement à la charge du salarié *(CSS, art. L. 241-17, VI et D. 241-22 nouveaux).*

2 Réduction du champ d'application du forfait social

Initialement prévues dans le cadre du projet de loi Pacte, les principales mesures relatives au forfait social sur l'épargne salariale ont été transférées par le gouvernement dans l'article 16 de la LFSS pour 2019, afin d'assurer une mise en œuvre au plus tôt, soit dès le 1er janvier 2019. Depuis cette date, le forfait social a notamment été supprimé pour les entreprises de moins de 250 salariés sur l'intéressement et de moins de 50 salariés sur la participation. La mesure a été détaillée dans un questions-réponses publié le 14 janvier 2019 sur le site du ministère du Travail. Parallèlement, les interrogations relatives à l'assujettissement au forfait social des indemnités de rupture conventionnelle collective ont été levées, ces sommes en étant désormais expressément exonérées.

SUPPRESSION DU FORFAIT SOCIAL SUR L'ÉPARGNE SALARIALE SOUS CONDITIONS

Entreprises concernées

Depuis le 1er janvier 2019, les entreprises remplissant les conditions suivantes sont **exonérées** de forfait social sur l'épargne salariale *(CSS, art. L. 137-15, avant-dernier et dernier alinéas)* :
– celles de **moins de 50 salariés** sur les versements issus des **primes d'intéressement et de participation** ainsi que sur les abondements employeurs aux plans d'épargne salariale ;

– celles de **50 à moins de 250 salariés** qui disposent ou concluent un accord d'**intéressement**.
Ces conditions d'effectifs s'apprécient exclusivement au niveau de l'entreprise. De plus l'exonération s'applique aux entreprises parties prenantes d'un accord de groupe. Ainsi, des entreprises de moins de 50 salariés (et également celles de moins de 250 salariés s'agissant de l'intéressement), parties prenantes d'un accord de groupe alors que les effectifs cumulés au niveau du groupe atteignent les 50 salariés (ou les 250 salariés s'agissant de l'intéressement), bénéficient bien de la suppression du forfait social *(Questions-réponses du 14 janvier 2019 relatif à la suppression du forfait social, 4 et 5).*

Sommes exonérées

Sont concernées par l'exonération les sommes suivantes versées à compter du 1er janvier 2019 :
– pour les entreprises de **moins de 50 salariés**, les sommes réparties au titre d'un accord d'intéressement et d'un accord de participation, ainsi que les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement et investies sur un plan d'épargne salariale : plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou de groupe (PEG), plan d'épargne interentreprises (PEI), plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) et plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (Perco-I) ;
– pour les entreprises employant **de 50 à moins de 250 salariés**, les sommes réparties au titre d'un accord d'intéressement. En revanche, pour ces entreprises, le taux normal de forfait social continue à s'appliquer sur les sommes réparties au titre de la participation ou versées au titre de l'abondement (même pour l'investissement de l'intéressement dans un plan d'épargne salariale) *(Questions-réponses du 14 janvier 2019 relatif à la suppression du forfait social, 2).*

Accords concernés

Tous les accords relevant des dispositifs précités (et, le cas échéant, les décisions unilatérales pour les plans d'épargne salariale) et mis en place dans les entreprises respectant les conditions d'effectifs sont concernés, qu'ils aient été **conclus avant ou après le 1er janvier 2019** *(Questions-réponses du 14 janvier 2019 relatif à la suppression du forfait social, 3).*

Modalités de franchissement des seuils de 50 et 250 salariés

Pour le moment, la **condition** d'effectif **s'apprécie sur 12 mois**, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices en applicables de l'article L. 3322-2 du Code du travail. Les dispositions prévues dans le cadre du **projet de loi Pacte** permettraient de prendre en compte l'**effectif moyen annuel** applicable en matière de sécurité sociale et le **franchissement** des seuils au bout de **cinq années civiles successives**. Ainsi, le forfait social ne serait dû qu'à compter de la sixième année *(Questions-réponses du 14 janvier 2019 relatif à la suppression du forfait social, 8).*

RÉDUCTION DU FORFAIT SOCIAL SUR LES FONDS D'ACTIONNARIAT SALARIÉ

La LFSS pour 2019 a également instauré un nouveau taux intermédiaire dérogatoire au taux normal de 20 %. Un **taux de 10 %** a ainsi été mis en place. Celui-ci s'applique dans les entreprises employant au moins 50 salariés (en dessous de ce seuil les entreprises sont exonérées), à l'**abondement** versé conformément aux dispositions de l'article L. 3332-11 du Code du travail (non compris l'abondement unilatéral prévu au 3e alinéa de cet article), pour l'**acquisition d'actions ou de certificats d'investissement** émis par l'entreprise, ou par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes *(Questions-réponses du 14 janvier 2019 relatif à la suppression du forfait social, 10).*

EXONÉRATION EXPRESSE DES INDEMNITÉS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

L'assujettissement au forfait social des sommes versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective (RCC) ou d'un congé de mobilité avait suscité de nombreuses interrogations. En cause, des contradictions entre les intentions de l'exécutif et la lettre des textes et des hésitations de la part des Urssaf. Si une clarification de la position de l'administration a été opérée par une lettre ministérielle du 28 juin 2018 *(v. l'actualité n° 17611 du 13 juillet 2018),* la LFSS pour 2019 entérine une modification de la législation visant à exclure expressément l'indemnité de RCC et de congé de mobilité de l'application du forfait social *(CSS, art. L. 137-15, 3° modifié).*

3 Modification des sanctions du travail dissimulé

La LFSS pour 2019 modifie à nouveau les sanctions en courues en cas de constat de travail dissimulé. L'article 23 apporte plusieurs aménagements à l'annulation des réductions et exonérations de cotisations et contributions sociales. D'une part, son champ est élargi. D'autre part, cette sanction peut avoir dans certains cas « des conséquences disproportionnées, par leur ampleur financière, eu égard à la gravité des faits constatés », une possibilité d'annulation partielle seulement est prévue. L'article 23 organise également une réduction des majorations de redressement pour travail dissimulé en cas de paiement rapide et leur accroissement en cas de récidive.

AMÉNAGEMENTS DE L'ANNULATION DES RÉDUCTIONS ET EXONÉRATIONS DE COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES

Extension de la sanction à de nouvelles cotisations et contributions

Afin de prendre en compte l'extension de la réduction Fillon à de nouvelles cotisations, l'article 23 de la LFSS élargit le champ des cotisations et contributions sociales visées par la mesure d'annulation des exonérations et des réductions applicable en cas de constat de travail dissimulé de marchandage, de prêt illicite de main-d'œuvre et d'emploi d'étranger non autorisé à travailler. Désormais, en plus des cotisations sociales et des contributions dues aux organismes de sécurité sociale, l'**annulation vise** également les **allégements** dont elles bénéficient au titre des **cotisations** des régimes de **retraite complémentaire obligatoire** et des contributions à l'assurance **chômage**, au **Fnal** et **solidarité autonomie** *(CSS, art. L. 133-4-2, I nouveau).*
La règle qui prévoyait, pour le calcul de l'annulation des exonérations ou réductions, une distinction selon

que les rémunérations dissimulées au cours du mois sont inférieures ou au moins égales à la rémunération minimale ou non est par ailleurs supprimée *(CSS, art. L. 133-4-2 modifié)*.

Modulation de la sanction dans certaines situations de dissimulation d'activité

L'article 23 de la LFSS prévoit une **annulation** seulement **partielle** des exonérations et réductions lorsque l'**infraction** de travail dissimulé :
– résulte de la **requalification** d'une prestation de services à un donneur d'ordres en **relation salariée** ;
– ou ne représente qu'une **proportion limitée** de l'**activité**. Un décret en Conseil d'État doit encore définir cette proportion sans qu'elle ne puisse excéder 10 % de l'activité.
L'annulation partielle des exonérations et réductions est alors **calculée** en faisant le rapport entre le double des rémunérations éludées et le montant des rémunérations soumises à cotisations de sécurité sociale, versées à l'ensemble du personnel sur la période concernée, dans la limite de 100 %.
Cette annulation partielle n'est toutefois pas admise en cas d'infraction de travail dissimulé concernant des mineurs soumis à l'obligation scolaire, des personnes dont la vulnérabilité ou l'état de faiblesse sont apparents ou connus de l'auteur ou lorsque l'infraction est commise en bande organisée *(CSS, art. L. 133-4-2 III et IV nouveaux)*.

MAJORATIONS DE REDRESSEMENT RÉDUITES EN CAS DE PAIEMENT RAPIDE…

Le montant du redressement des cotisations et contributions sociales mis en recouvrement à l'issue d'un contrôle est en principe majoré de 25 % en cas de constat de l'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'activité ou dissimulation d'emploi salarié. La majoration est portée à 40 % dans les situations de dissimulation d'activité ou de salariés impliquant des mineurs soumis à l'obligation scolaire, des personnes en état de vulnérabilité manifeste, ou lors d'une infraction en bande organisée *(CSS, art. L. 243-7-7 I nouveau)*. Cette règle demeure.
Mais dorénavant, dans une logique d'adaptabilité aux profils des entreprises en situation de travail dissimulé et d'une meilleure effectivité du recouvrement des sommes dues, les majorations de redressement peuvent être réduites en cas de **paiement rapide**. Une incitation financière en ce sens est désormais prévue à l'article L. 243-7-7 II nouveau du Code de la sécurité sociale. Ainsi un employeur peut bénéficier d'une **réduction de 10 points** du **taux** de ses **majorations** de redressement **si dans** les **30 jours** après réception de la mise en demeure :
– il **s'acquitte intégralement** des sommes dues (cotisations, pénalités et majorations de retard) ;
– **ou** il **présente** un **plan d'échelonnement du paiement** au directeur de l'organisme et que ce dernier l'accepte.
Les majorations sont alors ramenées à 15 % (cas général) et 30 % (situations spécifiques).

… MAIS AUGMENTÉES EN CAS DE RÉCIDIVE

La loi augmente en revanche les majorations de redressement en cas de récidive. En effet, si au cours des **cinq ans** suivant le premier constat d'infraction ayant donné lieu à redressement auprès de la même personne morale ou physique, l'entreprise est une **nouvelle** fois en **infraction**, les **majorations** sont **portées à** :
– **45 %** au lieu de 25 % dans le cas général ;
– **60 %** au lieu de 40 % dans les situations de dissimulation d'activité ou de salariés impliquant des mineurs soumis à l'obligation scolaire, des personnes en état de vulnérabilité manifeste, ou lors d'une infraction en bande organisée *(CSS, art. L. 243-7-7, III nouveau)*.

ENTRÉE EN VIGUEUR

Comme le prévoit l'article 23 de la LFSS, ces nouvelles sanctions s'appliquent aux **contrôles engagés à compter du 1er janvier 2019**. Toutefois, les dispositions relatives à la **modulation** de la **sanction** d'annulation d'exonération de cotisations et à la modulation des **majorations** de redressements s'appliquent aux **procédures de contrôle en cours** au 1er janvier 2019, ainsi qu'à toute annulation de réductions ou d'exonérations de cotisations de sécurité sociale ou de contributions n'ayant pas donné lieu à une décision de justice revêtant un caractère irrévocable. Notons que pour la mise en œuvre effective de l'annulation partielle des exonérations et réductions de cotisations et contributions des mesures réglementaires sont encore attendues.

4 Nouveaux droits et obligations entre cotisants et organismes collecteurs

La dématérialisation s'accentue encore avec la LFSS 2019. En effet, les mises en demeure de l'Urssaf et de la MSA peuvent être dématérialisées. Par ailleurs, les entreprises doivent conserver durant six ans les documents utiles à la détermination de l'assiette des cotisations, et la conservation sous forme dématérialisée est possible. Le droit des cotisants est également impacté par la loi puisqu'elle prévoit la possibilité d'obtenir un délai supplémentaire afin de répondre à la lettre d'observations.

POSSIBILITÉ DE DÉMATÉRIALISER L'ENVOI DES MISES EN DEMEURE DE L'URSSAF OU DE LA MSA

L'article 18 de la LFSS dispose qu'à compter du **1er janvier 2019**, les **mises en demeure peuvent être adressées** aux cotisants au régime général et à ceux du régime de la Mutualité sociale agricole (MSA) « **par tout moyen donnant date certaine** à sa réception », et non plus seu-

AUTRES MESURES

L'article 9 de la LFSS reconduit et complète le dispositif d'aide en matière de cotisations et contributions sociales aux employeurs victimes de l'Ouragan Irma.
L'article 17 institue une contribution assise sur les sommes versées aux organismes de complémentaire (assureur, mutuelle, institut de prévoyance) de 0,8 % destinée au financement de la prise en charge par l'assurance maladie de certains types d'activité, notamment de prévention, et de modes de rémunération, notamment autres que le paiement à l'acte.

lement par lettre recommandée *(CSS, art. L 244-2 modifié; C. rur., art. L. 725-3 modifié).*
Selon l'étude d'impact du projet de loi, la dématérialisation de la mise en demeure requiert l'**accord préalable** du cotisant qui peut choisir la modalité d'envoi : par courriel, par message sur le compte en ligne du cotisant ou par lettre recommandée électronique. La modalité d'envoi peut être modifiée à tout moment par le cotisant. Enfin, la mise en demeure est envoyée sous format PDF non modifiable, et respectera les mêmes conditions de validité qu'une mise en demeure classique.

NOUVELLES MODALITÉS DE CONSERVATION DES DOCUMENTS NÉCESSAIRES AU RECOUVREMENT ET AU CONTRÔLE

Les **entreprises** sont **désormais tenues de conserver** les **documents** ou pièces justificatives nécessaires à l'établissement de l'assiette ou au contrôle des cotisations et contributions sociales, pendant une durée de **six ans** minimum *(art. 18 de la loi).* Le délai court au jour de l'établissement ou de la réception des documents ou pièces. Ces derniers peuvent être conservés sur support informatique. Leur procédure de **numérisation** sera précisée par arrêté du ministre chargé de la Sécurité sociale. Ce nouveau dispositif s'applique au régime général et agricole, à compter du 1er janvier 2019, sous réserve de la parution de l'arrêté *(CSS, art. L. 243-16 nouveau; C. rur., art. L. 724-7-2 nouveau).*

ALLONGEMENT DU DÉLAI DE RÉPONSE À LA LETTRE D'OBSERVATIONS À LA DEMANDE DU COTISANT

Le délai de réponse à la lettre d'observations de l'Urssaf (période contradictoire), qui court à compter de sa réception, est fixé à 30 jours.
Ayant été jugé trop court pour permettre aux entreprises de répondre, l'article 19 de la LFSS a permis sa prolongation. Ainsi, à leur **demande** au cours du délai de 30 jours, les cotisants peuvent obtenir un **délai supplémentaire** pour répondre à l'Urssaf.
Cette possibilité ne sera pas ouverte en cas de mise en œuvre de la procédure d'abus de droit, en cas d'infraction de travail dissimulé, de marchandage, de prêt illégal de main-d'œuvre et d'emploi d'étrangers non autorisés à travailler. Un décret à paraître précisera les modalités de demande, et la durée maximale de la prolongation *(CSS, art. L. 243-7-1 A modifié).*

À NOTER **L'exposé des motifs du projet de loi a indiqué qu'il convient, pour fixer ce délai supplémentaire, de s'inspirer des dispositions existantes en matière fiscale, qui permettent une prolongation de 30 jours.**

5 Mesures relatives aux dispositifs simplifiés de déclarations sociales

L'article 18 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a entendu faciliter le recours aux dispositifs de déclarations sociales simplifiés et poursuivre les évolutions récentes allant dans le sens d'une dématérialisation toujours plus importante des déclarations sociales et du recouvrement.

EXTENSION DU CHAMP DES DISPOSITIFS DE DÉCLARATIONS SOCIALES SIMPLIFIÉS

Les dispositifs du titre emploi-service entreprise (Tese), du titre emploi-service agricole (Tesa) et du chèque emploi associatif (CEA), qui permettent de simplifier les déclarations sociales dues au titre des salariés concernés, notamment grâce à une prise en charge de la DSN, et depuis janvier 2019, du prélèvement à la source (PAS), étaient jusqu'à présent limités aux petites entreprises de moins de 20 salariés. L'article 18 de la LFSS a supprimé ce seuil de 20 salariés à effet du 1er janvier 2019, afin d'ouvrir ces dispositifs de déclaration simplifiés à toutes les entreprises et associations, quelle que soit leur taille *(CSS, art. L. 133-5-6 modifié; C. rur., art. L. 712-3 abrogé).*

À NOTER **Ces dispositifs simplifiés sont d'usage exclusif et doivent donc concerner l'ensemble des salariés. En ce qui concerne le Tesa spécifiquement, qui ne reste utilisable qu'en France métropolitaine, cette obligation d'y avoir recours pour l'ensemble des salariés est supprimée par la LFSS *(CSS, art. L. 133-5-6 modifié).***

POURSUITE DE LA DÉMATÉRIALISATION DES DISPOSITIFS DE DÉCLARATIONS SIMPLIFIÉES

L'article 18 de la LFSS a **supprimé** l'**exception** à la règle de la **dématérialisation** des échanges dont pouvaient bénéficier les utilisateurs du **Cesu** (chèque emploi service universel) sous certaines conditions.
Une **sanction** est également mise en place en cas de **non-respect** de l'obligation de procéder aux formalités par **voie dématérialisée** pour les utilisateurs du **Tese**, du **Tesa**, du **CEA** et du **Cesu**. Elle est identique à celle actuellement prévue par l'article R. 133-14 du Code de la sécurité sociale en cas de défaut de production de la DSN, soit 1,5 % du plafond mensuel de la sécurité (50,65 € en 2019) par salarié et par mois ou fraction de mois de retard.
Cependant, peuvent continuer à utiliser des supports papiers les particuliers employeurs qui ne sont pas tenus d'effectuer leur déclaration de revenus par voie dématérialisée *(CSS, art. L. 133-5-6 et L. 133-5-8 modifiés).*
Selon l'étude d'impact, cette mesure serait accompagnée d'une information à destination de ces employeurs sur l'utilisation du nouveau site internet.
Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1er janvier 2019.

RECOUVREMENT DES CRÉANCES DE RÉMUNÉRATIONS (CESU/PAJEMPLOI)

La mise en œuvre du prélèvement à la source au 1er janvier 2019 s'accompagne, dans un objectif de simplification, du déploiement d'une **nouvelle fonctionnalité** de **paiement** du **salaire** pour les dispositifs **Cesu** et **Pajemploi** avec un service « tout-en-un » prévu dans la LFSS pour 2017. Ce dernier permet à tout particulier employeur de procéder au versement des rémunérations dues au salarié qu'il emploie, de s'acquitter des cotisations et contributions de sécurité sociale afférentes tout en bénéficiant concomitamment des aides auxquelles il a droit au titre de l'emploi de ce salarié (exemple : complément de libre choix du mode de garde). Or, selon l'étude d'impact, il convient de « s'assurer que les centres en charge de ces dispositifs disposeront bien des moyens

RESCRIT SOCIAL AGRICOLE

Dans le cadre de la suppression progressive du RSI par adossement au régime général, les dispositions spécifiques en matière de rescrit social applicables aux travailleurs indépendants auxquelles se référait le Code rural et de la pêche maritime pour le régime agricole ont été supprimées. L'article 18 de la loi adapte en conséquence l'article L. 725-24 du Code rural et de la pêche maritime, afin qu'il prévoie directement les dispositions relatives au rescrit social agricole.

nécessaires pour prévenir les comportements déviants des employeurs (absence de versement de sommes dues *via* le service tout-en-un) et pour recouvrer efficacement les sommes dont pourrait être redevable l'employeur ». Et d'ajouter : « des adaptations des dispositions prévues dans la LFSS pour 2017 apparaissent alors nécessaires, en particulier la radiation des employeurs débiteurs d'une part, et le recouvrement de la créance correspondant à la rémunération du salarié dans les mêmes conditions que les cotisations d'autre part ».

Pour mémoire, la législation permettait déjà aux organismes en charge de ces dispositifs de **recouvrer** les cotisations et contributions sociales dues par l'employeur utilisant le Cesu ou Pajemploi selon les **règles** et sous les **garanties** et sanctions applicables au **recouvrement** des **cotisations** de sécurité sociale assises sur les salaires *(CSS, art. L. 133-5-10)*.

L'article 18 de la LFSS a **étendu** l'application de ces règles aux cas de **défaut de paiement par l'employeur** des **rémunérations** aux **organismes** gestionnaires dans le cadre du nouveau dispositif « tout-en-un ». En outre, dans une telle situation, l'employeur est exclu de la possibilité d'utiliser le Cesu ou Pajemploi *(L. n° 2016-827 du 23 décembre 2016, art. 42 I modifié ; CSS, art. L. 133-5-12 modifié)*.

6 Assouplissement des règles d'assujettissement à la CSG des retraités

Depuis le **1er janvier 2018**, les **retraités** ont vu leur **taux normal de CSG** augmenter de 1,7 point, pour passer de 6,6 % à **8,3 %**. Cette hausse n'a pas concerné le taux réduit (3,8 %), ni le taux nul, mais elle entraîne désormais des **effets de seuils plus importants**, en cas de passage du taux nul ou du taux réduit au taux normal, pour environ 350 000 foyers de retraités selon le gouvernement. L'article 14 de la **LFSS** pour 2019 comprend en conséquence des dispositions visant à « **atténuer** le **franchissement** du **seuil** d'assujettissement de la CSG au taux normal sur les revenus de remplacement ». Le dispositif est également applicable à la contribution additionnelle pour l'autonomie (**Casa**), assise sur les pensions de retrait, d'invalidité et les allocations de préretraite, au taux de 0,3 % au-delà du seuil d'exonération.

En parallèle, en vertu de la **loi** portant **mesure d'urgences économiques et sociales** du 24 décembre (article 3), le seuil d'assujettissement au taux normal de CSG est aujourd'hui de 22 850 € pour une part de quotient familial, déterminé en fonction du revenu fiscal de référence (RFR) de l'avant-dernière année (N – 2), tandis qu'un **nouveau taux intermédiaire de 6,6 %** a été créé, pour les revenus compris **entre 14 548 € et 22 580 €**.

Pour atténuer les effets de franchissement des seuils d'assujettissement des personnes exonérées ou assujetties au taux de 3,8 %, l'article 14 de la LFSS dispose que le RFR doit **franchir** le **seuil** pendant **deux années consécutives**, l'avant-dernière et l'antépénultième année (N – 2 et N – 3) pour **déclencher** l'application du **taux normal**. Ces dispositions permettent ainsi aux pensionnés dont le RFR franchirait les seuils des taux de 6,6 et 8,3 % de façon ponctuelle, sur une seule année, de continuer à bénéficier du taux réduit de 3,8 % ou de l'exonération de CSG.

Concrètement, un retraité bénéficiant du taux réduit de 3,8 % de CSG en 2019 en raison d'un RFR 2017 inférieur à 14 548 €, mais qui franchirait ce seuil en 2018 (en mettant de côté la revalorisation annuelle) ne se verrait pas appliquer le taux de 6,6 ou 8,3 % CSG en 2019. En revanche, si son RFR 2019 franchit à nouveau le seuil, il sera assujetti au taux supérieur sur sa pension versée en 2020 *(CSS, art. L. 136-8, III modifié et CASF, art. L. 14-10-4 modifié)*.

À NOTER **La mesure concerne les revenus de remplacement. En plus des pensions de retraite, les pensions d'invalidité sont aussi concernées, de même que les allocations chômage et indemnités journalières (taux normal de 6,20 %), bien que ces dernières n'aient pas connu de hausse de CSG.**

7 Modification de la cotisation subsidiaire maladie Puma

La cotisation subsidiaire maladie a succédé à la cotisation CMU de base en raison de la mise en œuvre de la protection universelle maladie (Puma) en 2016. Fixée à 8 %, elle est due par les personnes : qui ne perçoivent pas de revenus d'activité ou dont les revenus tirés d'activités professionnelles exercées en France sont inférieurs à 10 % du plafond de la sécurité sociale (Pass) (soit 4 052 € en 2019) et dont les revenus du capital sont supérieurs à 25 % du Pass (10 131 € en 2019) éventuellement majorés des moyens d'existence et éléments de train de vie.

L'article 12 de la LFSS pour 2019 modifie les règles relatives à cette cotisation pour les « rendre plus claires et plus justes ». La mesure s'applique aux **cotisations dues** au titre des **périodes** courant à compter du **1er janvier 2019**. Une part importante de la mesure reste toutefois à définir par **décret**.

PLAFONNEMENT DE L'ASSIETTE PRISE EN COMPTE ET HAUSSE DE L'ABATTEMENT

Selon la réglementation actuelle, l'**assiette** de la cotisation subsidiaire maladie fait l'objet d'un **abattement** d'un montant égal à 25 % du Pass, soit 10 131 € en 2019 *(CSS, art. D. 380-1)*. L'exposé des motifs indique qu'il est prévu de **rehausser** ce plafond à un niveau qui serait fixé par décret à **50 %** du **Pass**, soit 20 262 € en 2019.

Par ailleurs, l'**assiette maximale** serait **plafonnée** par décret à hauteur de **huit** fois le **Pass**, soit 324 192 € en 2019. En ce qui concerne les travailleurs indépendants et exploitants agricoles, les revenus pris en compte pour l'application de l'abattement d'assiette ne pourront être inférieurs à la plus faible des assiettes minimales retenues pour le calcul des cotisations sociales *(CSS, art. L. 380-2, al. 6 modifié)*.

MODIFICATION DES MODALITÉS DE CALCUL ET DU TAUX DE LA COTISATION

Le mécanisme de calcul à deux étages existant précédemment en fonction du montant de revenu d'activité perçu dans l'année (inférieur à 5 % du Pass ou compris entre 5 et 10 % du Pass) est remanié. Un **mécanisme de décote linéaire** du **taux de cotisation** est mis en place, tandis que le **seuil d'assujettissement** serait doublé par décret, pour atteindre **20 % du Pass**, soit 8 104,80 € en 2019. Le montant de la cotisation est ainsi égal au produit de l'assiette et d'un taux dont la valeur, fixée par décret, décroît à proportion des revenus d'activité et devient nul lors de l'atteinte du seuil d'assujettissement. En outre, selon l'exposé des motifs, « le taux de la cotisation [serait] pour sa part ramené par décret de 8 à 6,5 % afin de l'aligner sur le taux de la cotisation acquitté par les travailleurs indépendants au titre des prestations en nature d'assurance maladie ».

À NOTER La question de la conformité de la cotisation subsidiaire maladie a été soumise au Conseil constitutionnel. Dans une décision n° 2018-735 QPC du 27 septembre 2018, les hauts magistrats ont validé la conformité à la Constitution de cette cotisation, avec toutefois une réserve concernant l'absence de plafonnement d'assiette, qui « n'est pas, en elle-même, constitutive d'une rupture caractérisée de l'égalité devant les charges publiques ». Il appartient néanmoins au pouvoir réglementaire, poursuit le Conseil constitutionnel « de fixer [le] taux et [les modalités de détermination de l'assiette] de façon à ce que la cotisation n'entraîne pas de rupture caractérisée de l'égalité devant les charges publiques ». Les dispositions prévues par l'article 12 de la LFSS pour 2019 devraient permettre de lever cette réserve du Conseil constitutionnel.

EXCLUSION EXPRESSE DES PENSIONS D'INVALIDITÉ DU CHAMP DE LA COTISATION

Avant la LFSS pour 2019, les personnes ayant perçu une pension de retraite, rente ou montant d'allocation de chômage au cours de l'année considérée étaient exclues du champ d'application de cotisations subsidiaire maladie Puma. Désormais, l'article L. 380-2 du Code de la sécurité sociale prévoit expressément, en plus de ces cas, les personnes ayant perçu une pension d'invalidité.

8 Mesures relatives aux travailleurs indépendants

Les dispositions applicables aux travailleurs indépendants font l'objet de modifications relatives tant à l'assiette des cotisations qu'aux méthodes déclaratives et de paiement qu'ils doivent respecter.

OBLIGATION DE DÉCLARATION DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS DÉMATÉRIALISÉE

La dématérialisation croissante souhaitée par le gouvernement n'épargne pas les travailleurs indépendants. En effet, à compter du 1er janvier 2019, l'article 18 de la LFSS impose que tous les travailleurs indépendants **souscrivent en ligne** leur **déclaration de revenus** pour le calcul de leurs cotisations et contributions sociales, quel que soit le montant de leurs revenus professionnels. Le non-respect de cette obligation est sanctionné d'une majoration de 0,2 % des sommes déclarées par un autre biais. La possibilité de déclarer ses revenus par papier n'est plus prévue, de même que le paiement par chèque qui était encore admis pour certains travailleurs indépendants en fonction d'un seuil de revenus. Le paiement ne pourra s'effectuer que par : virement bancaire, télépaiement, ou prélèvement automatique. Le non-respect de ce mode de paiement entraînera une majoration de 0,2 % des montants versés par un autre mode de paiement *(CSS, art. L. 613-5 modifié)*.

PRÉCISIONS SUR LA DÉTERMINATION DE L'ASSIETTE DE COTISATIONS SOCIALES

Dispositions transitoires de l'ordonnance n° 2018-474 du 12 juin 2018

L'article 30 de la LFSS ratifie l'ordonnance n° 2018-474 du 12 juin 2018 qui a réécrit, à droit constant, les dispositions relatives à l'assiette des cotisations des travailleurs indépendants *(CSS, art. L. 131-6)*. Cette ordonnance vise à simplifier la notion d'assiette qui était définie par l'article L. 131-6 du Code de la sécurité sociale et l'article 154 bis du Code général des impôts, source de confusion pour les cotisants. Cette nouvelle définition s'applique depuis le 1er septembre 2018.

Une assiette « nette » définie et prévue pour 2020

En son article 22, la LFSS prévoit une nouvelle rédaction de l'article L. 131-6 du Code de la sécurité sociale relatif à l'assiette des cotisations des travailleurs indépendants au 1er janvier 2020 (hors régime micro-social). L'assiette sera nette, déduite des cotisations obligatoires de sécurité sociale. Initialement, l'assiette nette était le résultat d'une combinaison entre l'article L. 131-6 du Code de la sécurité sociale et de l'article 154 bis du Code général des impôts qui restait cependant silencieuse quant au calcul des cotisations déductibles du revenu d'activité indépendante. À partir de **2020**, pour calculer le revenu d'activité indépendante, il faudra **intégrer** au revenu fiscal défini à l'article L. 131-6 **toutes** les **cotisations obligatoires**, de base ou complémentaire de sécurité sociale ainsi que les **primes** et cotisations versées aux **contrats d'assurance groupe**. Il convient ensuite de **déduire** du revenu d'activité

POSSIBILITÉ DE PROLONGATION D'EXONÉRATION DE COTISATIONS DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS SOUMIS AU RÉGIME DES MICRO-BÉNÉFICES AGRICOLES

L'article 10 de la LFSS étend la possibilité de prolongation au-delà d'un an du dispositif d'exonération de l'ensemble des cotisations de sécurité sociale dont sont redevables les travailleurs indépendants créateurs ou repreneurs d'entreprise (dispositif qui succédera à l'Accre qui était limitée aux demandeurs d'emploi au 1er janvier 2019) aux travailleurs indépendants soumis au régime des micro-bénéfices agricoles. Cette possibilité était pour le moment prévue pour être limitée aux seuls travailleurs indépendants relevant du régime micro-fiscal. Précisons qu'un décret doit venir déterminer les conditions et limites de cette prolongation.

UN RAPPORT SUR LES EFFETS DES MONTANTS MINIMAUX DE COTISATIONS DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

L'article 13 de la LFSS prévoit qu'un rapport sera remis au Parlement avant le 1er juin 2019 sur les effets des différentes dispositions du droit en vigueur qui prévoient des montants minimaux de cotisations sociales pour les travailleurs indépendants applicables à une activité saisonnière de courte durée qu'ils exercent ou le paiement de cotisations par des personnes ayant déjà liquidé leur pension de retraite. Ce rapport devra notamment évaluer l'intérêt de recourir au régime de la micro-entreprise pour ces travailleurs indépendants et présente les différentes évolutions légales ou réglementaires de nature à simplifier ou clarifier leurs obligations et leurs démarches, tout en respectant leurs droits à la retraite ainsi que l'équité entre assurés.

indépendante le montant des cotisations de sécurité sociale calculé selon la forme suivante :
(RxT) / T + 1
R : Le revenu d'activité indépendante
T : La somme des taux de cotisations en vigueur, l'année au titre desquelles les cotisations sont dues.
Ce calcul permet d'obtenir l'assiette des cotisations de sécurité sociale, et demeure sans conséquence sur le niveau des cotisations dues au regard du droit actuel.

Organismes de recouvrement en charge d'accompagner les travailleurs indépendants

Les organismes de recouvrement seront en charge de la réalisation du calcul de l'assiette nette et de la communication du montant des cotisations à déduire, aux travailleurs concernés.
Cette transmission interviendra à l'issue de la déclaration par le travailleur, des éléments inclus dans l'assiette des cotisations.
L'article 22 de la LFSS prévoit également la création d'un téléservice unique, permettant aux travailleurs de procéder à tout moment, au calcul du montant des cotisations devant être déduites de leur revenu d'activité indépendante. Les Urssaf, les CGSS en collaboration avec la Caisse d'assurance vieillesse des professions libérales, et de la Caisse nationale des barreaux français, sont chargées de mettre en place ce nouvel outil.

Réécriture des dispositions relatives à l'assiette de la contribution sociale généralisée

Par coordination avec la nouvelle version de l'article L. 131-6 du Code de la sécurité sociale relatif à une assiette nette de cotisation de sécurité sociale, l'article L. 136-3 du Code de la sécurité sociale concernant la CSG des indépendants est retouché. La mention de l'intégration des cotisations sociales dans l'assiette de la CSG est supprimée. La référence à l'article L. 131-6 du Code de la sécurité sociale, qui définit le revenu d'activité indépendante, suffit puisqu'il intègre les cotisations sociales dans son calcul.
La mention des cotisations sociales dans l'article concernant la CSG aurait fait double emploi.

POURSUITE DE L'EXPÉRIMENTATION SUR LA MODULATION DE L'ACOMPTE

Le dispositif dérogatoire et expérimental de recouvrement des cotisations et contributions sociales dues par les travailleurs indépendants (modulation des acomptes), qui a pour effet de réduire le décalage dans le temps entre la perception des revenus et le paiement des cotisations est reconduit. Il permet aux travailleurs de s'acquitter de leurs cotisations et contributions provisionnelles sur une base mensuelle ou trimestrielle établie en fonction de leur activité ou de leurs revenus. Créée par la LFSS pour 2018, l'expérimentation devait s'achever le 30 juin 2019, mais est finalement reconduite jusqu'au 31 décembre 2019 comme le dispose l'article 22 de la LFSS.

SOURCES// • L. n° 2018-1203 du 22 décembre 2018, JO 23 décembre • L. n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, JO 26 décembre • Ord. n° 2018-474 du 12 juin 2018, JO 13 juin • D. n° 2019-40 du 24 janvier 2019, JO 25 septembre

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

VOIR AUSSI

Le dossier juridique -Sécu, financ.- n° 32/2018 du 15 février 2019