

ISSN 1769 - 4000

N° 11- SOCIAL n° 5

Sur www.fntp.fr le 24 janvier 2018 – [Abonnez-vous](#)

RÉDUCTIONS ET EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES 2019

L'essentiel

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, modifiée dès le 27 décembre 2019 par la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales, prévoit les dispositifs de réduction ou d'exonération de cotisations sociales et/ou d'impôt sur le revenu suivants :

- l'extension progressive du champ de la réduction générale de cotisations patronales, pour compenser la suppression du CICE ;
- l'exonération de cotisations salariales et d'impôt sur le revenu pour les heures supplémentaires et complémentaires ;
- l'exonération de forfait social dans de nouvelles situations, notamment pour favoriser la mise en place volontaire des dispositifs d'épargne salariale ;
- la création d'un régime social et fiscal de faveur dans le cadre de la prise en charge facultative par l'employeur des frais de covoiturage engagés par les salariés.

Plusieurs décrets et circulaire sont encore attendus pour apporter des précisions et fixer les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs. Ils feront l'objet de Bulletins d'informations ultérieurs.

Contact : social@fntp.fr

EXTENSION PROGRESSIVE DU CHAMP DE LA RÉDUCTION GÉNÉRALE DE COTISATIONS PATRONALES

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 prévoyait qu'à compter du 1^{er} janvier 2019, la suppression du CICE serait remplacée en partie par l'extension de la réduction générale des cotisations et contributions patronales, dite « réduction Fillon », aux contributions patronales de retraite complémentaire et d'assurance chômage.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 révisé l'entrée en vigueur de cette extension, de telle sorte que le calcul de la réduction et ses règles d'imputation sont modifiés en deux temps au cours de l'année 2019.

L'élargissement progressif des cotisations exonérées

Pour rappel, la réduction générale des cotisations et contributions patronales s'applique sur :

- les cotisations maladie, maternité, invalidité et décès ;
- les cotisations des allocations familiales ;
- la cotisation vieillesse (plafonnée et déplafonnée) ;
- la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- la contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA) ;
- la contribution au fonds national d'aide au logement (Fnal).

S'ajoutent à cette liste :

- **à compter du 1^{er} janvier 2019**, les cotisations à la charge de l'employeur dues au titre des régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires (soit 6,01 % correspondant à la somme des taux dus au titre de la tranche 1 de la retraite complémentaire et de la contribution d'équilibre générale) ;
- **à compter du 1^{er} octobre 2019**, les contributions à la charge de l'employeur dues au titre de l'assurance chômage (soit un taux de 4,05 %).

Toutefois, les employeurs bénéficient, **dès le 1^{er} janvier 2019**, d'une réduction générale étendue aux cotisations de retraite complémentaire et d'assurance chômage, lorsque les rémunérations sont dues pour des salariés employés, notamment :

- au titre des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ou conclus par les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification ;
- par des associations intermédiaires, par les ateliers et les chantiers d'insertion.

L'ajustement de la valeur maximale du coefficient de réduction

Pour les rémunérations dues aux salariés éligibles à la réduction générale de cotisations et de contributions patronales, la valeur maximale du coefficient (T) est égale, **pour les périodes courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019**, à :

- **0,2809¹** pour les entreprises de moins de 20 salariés (contribution Fnal fixée à 0,10 %) ;
- **0,2849¹** pour les entreprises de 20 salariés et plus (contribution Fnal fixée à 0,50 %).

¹ Assurance maladie (7 %) + allocations familiales (3,45 %) + vieillesse plafonnée (8,55 %) + vieillesse déplafonnée (1,90 %) + contribution solidarité autonomie (0,30 %) + AT-MP (0,78 % pour l'année 2019) + Fnal (0,10 ou 0,50 %) + retraite complémentaire (tranche 1 : 4,72 %) + contribution d'équilibre générale (tranche 1 : 1,29 %).

Dès lors, la formule de calcul du coefficient de réduction pour l'année 2019 pour les entreprises de Travaux Publics est la suivante :

CHAMP D'APPLICATION	FORMULE DE CALCUL DU COEFFICIENT DE RÉDUCTION
Entreprise < 20 salariés	$\frac{0,2809}{0,6} \times \left(1,6 \times \frac{\text{Smic annualisé}}{\text{Rémunération annuelle brute}} - 1 \right) \times \frac{100}{90}$
Entreprise ≥ 20 salariés	$\frac{0,2849}{0,6} \times \left(1,6 \times \frac{\text{Smic annualisé}}{\text{Rémunération annuelle brute}} - 1 \right) \times \frac{100}{90}$

Pour les rémunérations dues pour les périodes courant du 1^{er} octobre au 31 décembre, ces valeurs maximales font l'objet d'une **majoration égale à 0,0405**, afin de prendre en compte l'extension de la réduction générale à la contribution patronale d'assurance chômage.

Pour ces périodes, la formule de calcul du coefficient de réduction est égale à :

CHAMP D'APPLICATION	FORMULE DE CALCUL DU COEFFICIENT DE RÉDUCTION
Entreprise < 20 salariés	$\frac{0,3214}{0,6} \times \left(1,6 \times \frac{\text{Smic annualisé}}{\text{Rémunération annuelle brute}} - 1 \right) \times \frac{100}{90}$
Entreprise ≥ 20 salariés	$\frac{0,3254}{0,6} \times \left(1,6 \times \frac{\text{Smic annualisé}}{\text{Rémunération annuelle brute}} - 1 \right) \times \frac{100}{90}$

À noter que ces valeurs maximales du coefficient de la réduction sont ajustées pour correspondre au taux de chacune des cotisations effectivement à la charge de l'employeur, sous réserve que ces cotisations aient des taux inférieurs à ceux pris en compte pour calculer la valeur maximale du coefficient (voir note de bas de page n° 1).

Modalités d'imputation de la réduction

Le montant de la réduction est imputé par l'employeur sur les cotisations et contributions concernées par la réduction, de la manière suivante :

- sur les cotisations et contributions déclarées aux URSSAF, en appliquant un coefficient égal au rapport entre la somme des taux de ces cotisations et contributions, effectivement applicables à l'employeur, et la valeur maximale T fixée par décret ;
- pour la part complémentaire, sur les cotisations déclarées aux institutions de retraite complémentaire.

À titre d'exemple, pour une entreprise occupant moins de 20 salariés en janvier 2019 et dont le montant mensuel de la réduction est égal à 400 €, ce dernier sera imputé sur les cotisations et contributions déclarées à l'URSSAF à hauteur de 314,42 € (correspondant à 400 € x 0,2208/0,2809), et sur les cotisations déclarées aux institutions de retraite complémentaire à hauteur de 85,58 € (correspondant à 400 € x 0,0601/0,2809).

RÉGIMES SOCIAL ET FISCAL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES

Initialement prévue pour le 1^{er} septembre 2019, la mesure de réduction de la cotisation salariale d'assurance vieillesse de base sur les heures supplémentaires et complémentaires est avancée **au 1^{er} janvier 2019**.

Par ailleurs, les rémunérations et majorations des heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1^{er} janvier 2019 seront exonérées d'impôt sur le revenu.

Champ d'application de l'exonération sociale et fiscale

Heures supplémentaires et complémentaires concernées

Le régime social et fiscal de faveur concerne pour ce qui intéresse le secteur des Travaux Publics :

- les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente ;
- les heures effectuées au-delà de 1 607 heures pour les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en heures ;
- les heures supplémentaires effectuées, dans le cadre d'un temps partiel, pour raisons personnelles ;
- les heures supplémentaires décomptées à l'issue de la période de référence dans le cadre d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, à l'exception des heures effectuées en deçà de 1 607 heures lorsque la durée annuelle fixée par l'accord est inférieure à ce niveau ;
- les jours de repos au-delà du plafond de 218 jours auxquels les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année renoncent ;
- les heures complémentaires des salariés à temps partiel ;
- les heures supplémentaires ou complémentaires de travail effectuées par des salariés ne relevant pas des dispositions du Code du travail sur la durée du travail ou ni d'une convention annuelle de forfait en jours.

Les rémunérations concernées

Les régimes social et fiscal des heures supplémentaires ou complémentaires concernées par ce nouveau dispositif s'applique à leur rémunération et, en ce qui concerne la majoration salariale correspondante, dans la limite :

- des taux prévus par une convention ou un accord collectif applicable dans l'entreprise (*il n'existe pas d'accord de branche TP prévoyant des taux conventionnels différents des taux légaux*) ;
- à défaut d'une telle convention ou d'un tel accord :
 - pour les heures supplémentaires : 25 % ou 50 % ;
 - pour les heures complémentaires : 10 % ou 25 %.

Ces régimes d'exonération s'appliquent aux rémunérations versées à raison des **heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1^{er} janvier 2019**.

Principe de non-substitution à d'autres éléments de rémunération

L'exonération de cotisations et d'impôt sur le revenu des heures supplémentaires ou complémentaires ne s'applique pas lorsque les rémunérations et majorations dues pour ces heures se substituent à d'autres éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, **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 desdites rémunérations et majorations.

Ce principe vise ainsi à éviter la suppression d'un élément de salaire existant afin de lui substituer l'accomplissement d'heures supplémentaires et complémentaires. Son non-respect implique la remise en cause des exonérations fiscales et sociales.

Calcul de la réduction sociale et fiscale

Exonération sociale des heures supplémentaires ou complémentaires

Le montant de la réduction de cotisations est égal au produit d'un taux, qui sera fixé par décret, et des rémunérations concernées par cette exonération, soit la formule suivante :

$$\text{Montant des heures supplémentaires ou complémentaires} \times \text{taux}$$

Ce montant est limité au montant des cotisations d'origine légale et conventionnelle dont le salarié est redevable au titre des heures supplémentaires ou complémentaires concernées par l'exonération.

La réduction ainsi calculée et, le cas échéant, plafonnée **s'imputera sur** le montant des **cotisations salariales** vieillesse de base d'origine légale, dues pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération, pour les périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2019 et au titre desquelles la réduction est attribuée.

Exonération fiscale des heures supplémentaires ou complémentaires

Les majorations et les éléments de rémunération versés au titre des heures supplémentaires ou complémentaires sont exonérés de l'impôt sur le revenu dans les conditions et les limites prévues pour le régime social de ces heures (voir ci-dessus).

En outre, cette exonération doit également respecter **la limite annuelle égale à 5 000 €**.

Règles de cumul de la réduction

Le cumul de la réduction avec l'application d'une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de sécurité sociale ou avec l'application de taux réduits, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations ne **peut être autorisé que dans des conditions**, qui seront fixées par décret, **compte tenu du niveau des cotisations dont sont redevables les salariés concernés**.

Ce cumul est limité au montant des cotisations d'origine légale et conventionnelle dont le salarié est redevable au titre des heures supplémentaires ou complémentaires concernées par l'exonération.

IMPORTANT : un nouveau code type personnel (CTP) est créé pour déclarer l'exonération de cotisations salariales au titre des heures supplémentaires et complémentaires. Il s'agit du CTP 003, dont le signe sera négatif puisqu'il s'agit d'une réduction (1^{ère} échéance à partir du 5 ou du 15 février 2019).

NOUVEAUX CAS D'EXONÉRATION DU FORFAIT SOCIAL

Épargne salariale

Selon l'URSSAF, les dispositions présentées ci-après sont applicables aux **sommes attribuées à compter du 1^{er} janvier 2019**.

Entreprise de moins de 50 salariés

Pour rappel, les sommes versées par l'entreprise au titre de la participation ou de l'intéressement sont soumises au forfait social de 20 %.

Toutefois, **ne sont désormais pas assujetties à cette contribution** les sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'intéressement, ainsi que les versements des entreprises sur les plans d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO, etc.), dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Ce dispositif est en effet obligatoire pour les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices, quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique.

IMPORTANT : le taux réduit de 8 % applicable aux entreprises de moins de 50 salariés, lorsque ces dernières concluaient un accord de participation pour la première fois ou n'avait pas conclu d'accord dans les 5 ans précédant la date d'effet du nouvel accord, est abrogé.

Entreprises de 50 à 250 salariés

Ne sont pas assujetties au forfait social les sommes versées au titre de l'intéressement par les entreprises qui emploient au moins 50 salariés et moins de 250 salariés.

IMPORTANT : depuis le 1^{er} janvier 2019, le taux du forfait social pour les abondements des employeurs aux versements des salariés sur un plan d'épargne d'entreprise **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, est fixé désormais à **10 %, au lieu de 20 %**.

Rupture conventionnelle collective et congé de mobilité

Le législateur consacre la tolérance admise par l'ACOSS concernant le régime social des indemnités versées par l'entreprise dans le cadre d'une rupture conventionnelle ou d'un congé de mobilité.

Pour la fraction des indemnités de rupture non-assujettie aux cotisations sociales, mais soumise à la CSG et la CRDS, il est désormais expressément prévu que cette fraction est exonérée de forfait social, **à compter du 1^{er} janvier 2019**.

Pour les indemnités versées antérieurement à cette date, elles bénéficient du régime accordé par l'ACOSS, mais ce dernier n'est pas opposable aux juges en cas de contentieux.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE COVOITURAGE

À compter du 1^{er} janvier 2020, l'employeur pourra prendre en charge les frais engagés par les salariés lorsqu'ils effectuent leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail en tant que passagers en covoiturage, sous la forme d'une « **indemnité forfaitaire covoiturage** » dont les modalités seront précisées par décret.

À l'instar des indemnités kilométriques versées au salarié se déplaçant à vélo, l'indemnité forfaitaire covoiturage pourra être cumulée avec la prise en charge par l'employeur d'une partie du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos, lorsqu'il s'agit d'un trajet de rabattement vers une gare ou une station.

Cette indemnité devrait bénéficier d'un régime social et fiscal aussi avantageux que celui accordé aux indemnités kilométriques versées au salarié se déplaçant à vélo.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la Sécurité sociale pour 2019, JO du 23 décembre 2018

Loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019, JO du 30 décembre 2018

Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, JO du 26 décembre 2018

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