

NOTE DU 5 JANVIER 2019

## SOCIAL : LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS EN 2019

Voici, sous forme d'« inventaire à la Prévert » les principales nouveautés à appréhender dès le début de l'année 2019 concernant :

- les salaires, cotisations et contributions sociales des travailleurs salariés,
- le droit du travail,
- et les travailleurs indépendants.

### 1 SALAIRES, COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES DES TRAVAILLEURS SALARIÉS

#### ▪ Bulletin de salaire

Le bulletin de paye doit contenir de nouvelles mentions afin de tenir compte de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source (PAS). A cet effet, il doit contenir les informations suivantes : l'assiette, le taux, le montant de la retenue à la source opérée au titre du PAS et la somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de retenue à la source (**art. R 3243-1 C. tr.**).

La présentation du bulletin de paie est également modifiée afin de tenir compte de la fusion de l'Agirc et de l'Arrco : un modèle unique de bulletin pour les cadres et les non-cadre (**arrêté du 9 mai 2018, art. 3**).

#### ▪ Retraite complémentaire (ANI instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire du 17 novembre 2017)

Un régime unifié de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO est institué. Dans le cadre de cette fusion, aucune distinction n'est opérée entre les cadres et les non-cadres. Les cotisations de retraite complémentaire sont calculées sur 2 tranches de rémunération.

En outre, la date limite de versement des cotisations est fixée au 25 du mois pour les périodes d'emplois courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Pour les entreprises qui paient leurs cotisations de retraite complémentaire chaque trimestre, la date limite de paiement des cotisations est fixée au 25 avril 2019 pour les salaires du 1<sup>er</sup> trimestre 2019.

#### ▪ Plafond de sécurité sociale (Arrêté du 11 décembre 2018 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2019)

Le plafond annuel est fixé à 40 524 €, le plafond mensuel à 3 377 €, et le plafond journalier à 186 €.

#### ▪ Réduction de cotisations salariales et défiscalisation des heures supplémentaires et complémentaires (art. 7 LFSS pour 2019 et art. 2 de la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales)

Les heures supplémentaires ou complémentaires bénéficient d'une réduction des cotisations salariales d'assurance vieillesse pour les périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Elles bénéficient également d'une exonération de l'impôt sur le revenu dans la limite annuelle de 5 000 €.

#### ▪ Extension de la réduction générale de cotisations patronales (ex-réduction Fillon) (Décret n° 2018-1356 du 28 décembre 2018)

La réduction générale des charges sociales est étendue aux cotisations de retraite complémentaire (soit 6,01 points) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, ainsi qu'aux cotisations d'assurance chômage (soit 4,05 points) à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019. Si la formule de calcul de la réduction n'est pas modifiée, le paramètre T est revalorisé en conséquence. A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2019, la valeur maximale de T

sera de 0,3214 pour les employeurs soumis au FNAL de base et à 0,3254 pour les employeurs soumis au FNAL supplémentaire.

- **Remplacement du CICE par un taux réduit de cotisation patronale d'assurance maladie (art. L 241-2-1 du CSS)**

En contrepartie de la suppression du CICE à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les employeurs bénéficient d'une baisse pérenne de la cotisation patronale d'assurance maladie de 6 points pour les salariés dont la rémunération est ≤ à 2,5 Smic. Pour ces salariés, la cotisation patronale d'assurance maladie est de 7 %.

- **Forfait social sur l'épargne salariale (Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019)**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les sommes versées par les entreprises de **moins de 50 salariés** au titre de l'intéressement, de la participation et des abondements des employeurs sont exonérées du forfait social. L'exonération s'applique également aux primes d'intéressement versées dans les entreprises **de 50 à 250 salariés**.

**Le taux du forfait social est réduit à 10 %** pour les abondements de l'employeur sur les sommes versées dans un PEE lorsque le salarié acquiert les titres (actions ou certificats d'investissement) émis par l'entreprise ou par une entreprise du groupe auquel elle appartient.

- **Avantages en nature et frais professionnels**

Les nouveaux barèmes applicables en 2019 sont publiés par l'Urssaf :

- Avantages en nature  
<https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/avantages-en-nature/nourriture.html>
- Frais professionnels  
<https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels/indemnite-de-petit-deplacement.html>

- **SMIC et minimum garanti (Décret n° 2018-1173 du 19 décembre 2018)**

Le taux horaire du SMIC est augmenté à 10,03 € bruts (soit 1 521,22 € mensuels pour 35 H hebdomadaires). Le minimum garanti est revalorisé à 3,62 €.

- **Titres-restaurant (Loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019)**

Le plafond d'exonération est fixé à 5,52 € par titre.

## 2 DROIT DU TRAVAIL

- **Égalité professionnelle femmes-hommes (art. L 1142-8 C. tr.)**

Les entreprises d'au moins 250 salariés doivent mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de leur évolution.

- **CDD et contrat de mission (loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, art. 53)**

À titre expérimental, un même contrat à durée déterminée peut être conclu, jusqu'au 31 décembre 2020 et dans certains secteurs d'activité (à préciser dans un décret à paraître), pour remplacer plusieurs salariés.

- **Apprentissage**

Plusieurs mesures impactent les contrats d'apprentissage en ce début d'année : la limite d'âge pour entrer en apprentissage est portée 29 ans révolus ; la durée minimale du contrat est désormais de 6 mois. Par ailleurs, l'employeur peut licencier l'apprenti et ce dernier peut démissionner moyennant le respect d'un délai de préavis.

En outre, il est institué une aide unique en faveur des entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent des personnes ayant un niveau bac et pré-Bac. Son montant est de 4 125 € pour une première année d'apprentissage et dégressif pour les années suivantes. Corrélativement les aides existantes sont supprimées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 (**Décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018**)

- **Désignation d'un référent en matière harcèlement sexuel (art. L 1153-5-1 C. tr.)**

Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, doit être désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

- **Mi-temps thérapeutique (art. L 323-3 du CSS)**

Le mi-temps thérapeutique peut être prescrit au salarié même en l'absence d'arrêt de travail.

- **Négociation sur la pénibilité**

Les entreprises ou groupes d'au moins 50 salariés doivent négocier un accord dès qu'elles ont au minimum 25 % de salariés exposés à l'un des 6 facteurs de risques professionnels. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, ces entreprises doivent également négocier un tel accord si leur taux de sinistralité en matière d'AT/MP est supérieur à 0,25.

### 3 TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS (TI)

- **Prolongation du dispositif expérimental de modulation des acomptes de cotisations des travailleurs indépendants (Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019, art. 22)**

Un dispositif expérimental de modulation des acomptes de cotisations des travailleurs indépendants volontaires a été instauré par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018. Initialement prévu jusqu'au 30 juin 2019, le dispositif est prolongé jusqu'au 31 décembre 2019.

- **Dématérialisation du paiement des cotisations et de la déclaration des revenus (art. L 613-5 du CSS)**

La déclaration sociale des indépendants (DSI) et le paiement des cotisations doivent être effectués par voie dématérialisée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, quel que soit le revenu d'activité du travailleur indépendant, sous peine de sanctions.

- **Prestations d'assurance maladie-maternité**

- **Congé maternité des indépendantes (art. L 623-1 du CSS)**

Les conditions d'indemnisation du congé maternité des non-salariées non agricoles sont alignées sur celles des salariés : la durée minimale de cessation d'activité doit être de 8 semaines ; et la durée maximale de versement des indemnités journalières sera alignée sur celle des salariés, par décret.

- **Travailleurs indépendants (art. L 622-3 du CSS)**

Il n'est plus exigé que le travailleur indépendant soit à jour de ses cotisations afin de percevoir les indemnités journalières maladie et maternité.

- **Généralisation de l'Accre (art L. 131-6-4 du CSS)**

Afin de développer la création ou la reprise d'entreprise, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 prévoit la généralisation de l'exonération de cotisations sociales, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, à toutes les personnes qui créent ou reprennent une activité professionnelle ou entreprennent l'exercice d'une autre profession non salariée, soit à titre indépendant, soit sous la forme d'une société. À cette occasion, le dispositif est renommé « exonération de début d'activité de création ou reprise d'entreprise ».