



L'ACTUALITÉ DE LA PAIE

Des actualisations et des réformes. Qu'elles aient été annoncées de longue date ou surprises dans le cadre de mesures d'urgence, d'importantes modifications sont à connaître dans le paysage du social et de la paie en 2019.

LE SMIC PASSE À 10.03€ DE L'HEURE

- SMIC : 10,03 €, soit 1 521,25 € brut par mois (pour 151,67 heures) (+ 1,5 %)
- Plafond mensuel de Sécurité Sociale (PMSS) : 3 377 €
- Gratification de stage pour les conventions conclues à partir du 01/01/2019 : 3,75 €/H



Le saviez-vous ?

Les salaires ne sont pas automatiquement indexés sur le SMIC. Des négociations ont lieu dans les branches entre les syndicats patronaux et salariés. Elles ont eu lieu courant janvier pour les secteurs agricoles de Vendée et de Maine-et-Loire (le suivi des négociations est disponible sur le site de la DIRECCTE des Pays de la Loire). Si le nouveau barème des salaires s'impose dès sa signature pour les employeurs adhérents aux organismes signataires, il faut attendre sa parution au Journal officiel pour qu'il soit obligatoire à tous (c'est l'effet des extensions des accords collectifs).

DU CHANGEMENT DANS LES COTISATIONS : DU CICE À L'ALLÈGEMENT DES CHARGES SOCIALES

Le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) est supprimé depuis le 1er janvier 2019. Il avait été mis en place en 2013 dans le cadre du Pacte de responsabilité et visait à réduire le coût du travail dans les entreprises pour renforcer leur compétitivité. Le crédit d'impôt sur la taxe sur les salaires (CITS) avait été instauré en 2017 pour le secteur non lucratif.

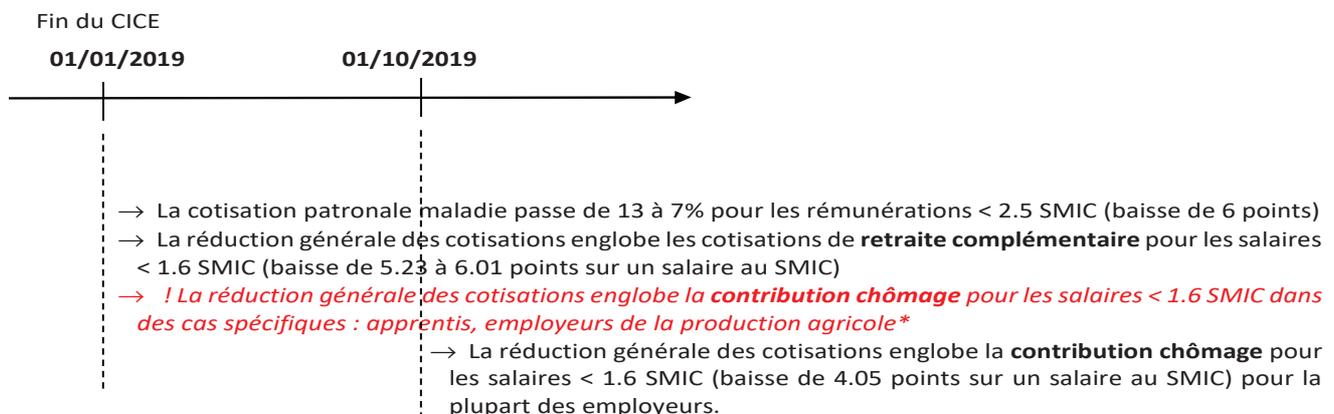
Ces dispositifs d'avantages fiscaux sont transformés en baisse pérenne de charges sociales patronales :

- La cotisation patronale maladie passe de 13 % à 7 % pour salaires inférieurs à 2,5 SMIC.
- La réduction générale des cotisations patronales (ex réduction Fillon) est renforcée pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC.

Plusieurs régimes spécifiques d'exonérations de charges patronales sont supprimés et remplacés par ce régime uniformisé d'allègement des cotisations. C'est le cas pour les cotisations sur les salaires des apprentis notamment. Le régime de la réduction « travailleur occasionnel (RTO-DE) est quant à lui maintenu jusqu'en 2020 mais bénéficie d'aménagements.

Le dispositif continue d'être dégressif : l'exonération est totale sur les cotisations couvertes pour un salaire au SMIC et dégressif ensuite pour s'annuler à partir de 1,6 SMIC.

Le renforcement de cet allègement « généralisé » des cotisations est prévu en 2 temps.



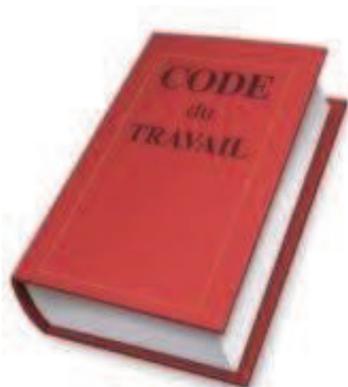
(*) Employeurs de la production agricole, travaux agricoles et paysagers.

1,6 SMIC : 16,048 € brut /H ; 2,5 SMIC : 25,075 € brut /H

A noter que les CICE calculés sur les rémunérations des années passées et notamment sur l'année 2018, seront imputés sur les impositions 2019, 2020 et 2021 ou remboursés en 2019 (demande de restitution immédiate pour les PME).



DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES : COUP DE POUCE POUR LES SALARIÉS



La mesure annoncée pour septembre 2019 a été avancée au 1^{er} janvier 2019 dans le cadre de la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales.

Les heures supplémentaires et complémentaires bénéficient d'exonération de charges sociales salariales (sur les cotisations vieillesse et retraite complémentaire dans la limite de 11,31 %). Elles sont aussi « défiscalisées » jusqu'à 5 000 € par an. Toutefois, elles sont soumises à CSG et CRDS.

Le coût pour l'employeur est le même : rappelons que les heures supplémentaires et complémentaires sont majorées et soumises à des réglementations (plafonds et contingents).

La déduction forfaitaire patronale pour heures supplémentaires (exonération TEPA) de 1,5 € par heure supplémentaire existe toujours (entreprises de moins de 20 salariés).

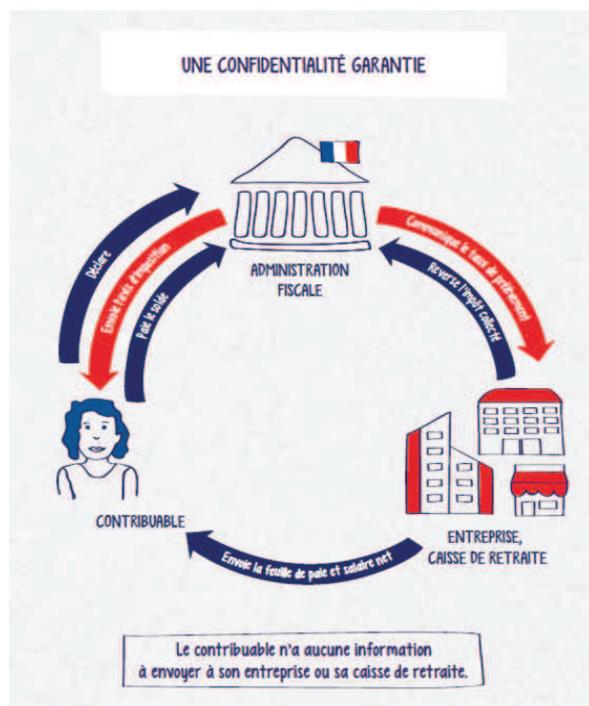
UNE « PRIME EXCEPTIONNELLE POUR LE POUVOIR D'ACHAT »

Cette prime exceptionnelle a été instaurée par la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales, pour répondre aux mouvements des « gilets jaunes ». Ainsi, le versement d'une prime défiscalisée, sans charges sociales ni CSG/CRDS, dans la limite de 1 000 €, est possible pour les salariés présents dans l'entreprise au 31/12/2018. Si son versement peut être effectué entre le 11/12/2018 et le 31/03/2019, sa mise en place par l'employeur devait faire l'objet d'une « décision unilatérale » formalisée avant le 31/01/2019. Après cette date, la mise en place répond aux règles des accords collectifs.

En principe, les primes mêmes exceptionnelles sont des éléments de salaires, soumis à charges sociales et imposables. La prime « gilets jaunes » ne pouvait se substituer à des primes déjà existantes ou obligatoires, telles que les primes de fin d'année prévues par les conventions collectives le cas échéant (notamment dans les conventions collectives maraichage de Vendée, cultures légumières de Maine-et-Loire et polyculture-élevage de Maine-et-Loire).



LE PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE, ON Y EST



Le prélèvement à la source est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2019. Les employeurs, qu'ils passent par la DSN, le TESA simplifié ou le TESA+, deviennent collecteurs de l'impôt à la source pour leurs salariés, selon le taux d'imposition transmis par l'administration fiscale de manière dématérialisée. Il sera important de vérifier que les prélèvements par la DGFIP ont bien lieu, aux échéances mensuelles ou trimestrielles, selon la même fréquence de versement que les cotisations sociales à la MSA ou l'URSSAF.