

Votre partenaire au quotidien

Janvier 2019
N° 1



SOMMAIRE

SOCIAL

La nouvelle aide financière à l'embauche d'apprentis est entrée en vigueur	5-6
Modalités de la visite d'embauche des apprentis par un médecin de ville	6-8
Prime exceptionnelle : tableaux « questions/réponses » apportent des précisions	8-14
Harcèlement : obligation d'indiquer au personnel les services compétents en matière de harcèlement sexuel à compter du 1 ^{er} janvier 2019	15
Calendrier des obligations de l'employeur relatives à la prise des congés payés par roulement	15-17

PAIE

Contrat d'apprentissage : nouveau barème de rémunération minimale et limitation de l'exonération de cotisations salariales	18-19
Activité partielle : les nouveautés issues de la loi de finances pour 2019	19-20
Réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires : le décret est paru	20-21

FISCAL

Le service en ligne « Gérer mon prélèvement à la source » est enrichi	22
Déclarer un mariage ou un Pacs pour le prélèvement à la source	22-23
Impôt sur le revenu : Réduction Pinel	23-24

VIE DES AFFAIRES

Taux de l'intérêt légal au 1 ^{er} janvier 2019	25
---	----

AGENDA FEVRIER 2019 ET INDICES	27-28
---------------------------------------	--------------

Apprentissage

La nouvelle aide financière à l'embauche d'apprentis est entrée en vigueur

Un décret publié le 30 décembre 2018 au Journal officiel fixe le montant de la nouvelle aide financière versée aux employeurs d'apprentis depuis le 1^{er} janvier 2019. Les mécanismes d'aide à l'apprentissage qui existaient jusqu'à présent sont remplacés par cette aide financière unique (loi Avenir professionnel).

➤ Employeurs et contrats éligibles à l'aide unique

La loi Avenir professionnel a réservé le bénéfice de la nouvelle aide unique à l'apprentissage aux entreprises de moins de 250 salariés :

- pour l'embauche d'apprentis visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat ;
- attribuée pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1^{er} janvier 2019.

L'effectif de l'entreprise est apprécié au titre de l'année civile précédant la date de conclusion du contrat.

➤ Montant de l'aide unique et modalités de versement

L'aide financière versée aux employeurs d'apprentis est fixée à :

- 4 125 € maximum pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- 2 000 € maximum pour la 2^{ème} année ;
- 1 200 € maximum pour la 3^{ème} année.

L'aide est versée dès le début du contrat d'apprentissage et de manière mensuelle, par anticipation de la rémunération à verser à l'apprenti, dans l'attente de la transmission par l'employeur des données la déclaration sociale nominative (DSN). **Si les données ne sont pas transmises, le versement de l'aide est suspendu le mois suivant.**

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, l'aide cesse au titre du mois suivant la date de fin de contrat. Les sommes indues doivent être remboursées.

➤ Formalités à suivre et gestion de l'aide unique

Pour bénéficier de l'aide à partir de 2020, l'employeur devra déposer le contrat d'apprentissage auprès de l'OPCO (opérateur de compétences).

Pour 2019, les contrats d'apprentissage doivent être enregistrés auprès de la chambre consulaire du lieu d'exécution du contrat et transmis au ministère chargé de la formation professionnelle. En pratique, cette transmission se fait via le « portail de l'alternance ».

En charge de la gestion de l'aide, l'ASP est tenue de notifier aux employeurs la décision d'attribution de l'aide et de les informer de ses modalités de versement, de verser mensuellement l'aide et de recouvrer, le cas échéant, les sommes indûment perçues.

L'ASP gère aussi les réclamations et recours relatifs à l'aide.

Aides supprimées

Parallèlement à la mise en place de la nouvelle aide unique, les anciens mécanismes sont supprimés à compter du 1^{er} janvier 2019 :

- prime à l'apprentissage (employeurs de moins de 11 salariés) ;
- aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire (employeurs de moins de 250 salariés) ;
- aide TPE jeune apprenti (employeurs de moins de 11 salariés) ;
- crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage (l'abrogation s'applique uniquement aux périodes d'imposition et exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2019) ;
- prime liée à l'emploi d'apprentis handicapés.

À titre dérogatoire, l'aide TPE jeune apprenti continue de s'appliquer aux contrats d'apprentissage conclus avant le 1^{er} janvier 2019, ainsi que pour la prime à l'apprentissage.

Décret 2018-1348 du 28 décembre 2018, JO du 30

Apprentissage

Modalités de la visite d'embauche des apprentis par un médecin de ville

Compte tenu de l'engorgement des services de médecine du travail, la loi Avenir professionnel a prévu à titre expérimental, que les employeurs puissent faire passer aux apprentis la visite médicale d'information et de prévention auprès d'un médecin de ville, lorsque le service de santé au travail n'est pas en mesure d'organiser cette visite dans les 2 mois.

➤ Expérimentation pour 3 ans

L'expérimentation prévue par la loi Avenir professionnel concerne les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} janvier 2019 et prendra fin le 31 décembre 2021.

➤ Champ d'application de la mesure

Cette expérimentation ne concerne pas les apprentis relevant de l'enseignement agricole.

Par ailleurs, le recours au médecin de ville n'est prévu que pour la visite médicale d'information et de prévention (**visite dite d'embauche**).

L'examen médical d'aptitude, spécifique aux salariés nécessitant un suivi individuel renforcé (SMR), n'est pas concerné. Pour les apprentis nécessitant un suivi SMR (poste à risque ou travail réglementé), le service de santé au travail est incontournable.

➤ Convention entre le SST et des médecins du secteur ambulatoire

Le SST transmet aux employeurs d'apprentis la liste de ces médecins ainsi que leurs coordonnées.

L'expérimentation (conventions conclues entre le service de santé au travail (SST) et les médecins habilités à effectuer la visite d'embauche des apprentis) prévoit de faire appel à des médecins généralistes ou spécialistes exerçant en cabinet médical ou en centre médical de santé.

➤ Conditions de recours à un médecin de ville

Au plus tard à la date d'embauche, l'employeur sollicite le SST pour que celui-ci organise la visite d'embauche dans les délais impartis. La visite a lieu dans les 2 mois de l'embauche dans le cas général et obligatoirement avant l'embauche si l'apprenti est mineur.

Le **SST a 8 jours** pour répondre à l'employeur.

En l'absence de réponse ou si le SST indique qu'il ne sera pas en mesure d'organiser la visite dans les délais requis, **l'employeur peut solliciter un des médecins** avec lequel le SST a conclu une convention.

A défaut (si aucun médecin n'est disponible ou le SST n'a pas conclu de convention), l'employeur peut faire appel à tout médecin exerçant en secteur ambulatoire (médecin traitant de l'apprenti par exemple).

Avant la visite, l'employeur transmet au médecin la fiche de poste de l'apprenti (tâches confiées) et les coordonnées du SST dont il dépend.

L'employeur adresse au SST les coordonnées du médecin en charge de l'examen.

➤ Déroulement et issue de la visite

La visite a les mêmes objectifs qu'une visite réalisée par le SST :

- information sur les risques éventuels auxquels s'expose l'apprenti compte tenu de son poste de travail, etc... ;
- informer l'apprenti sur les modalités de suivi de son état de santé par le SST.

À l'issue de la visite, le médecin délivre à l'apprenti un document de suivi attestant que la visite a été réalisée (copie à l'employeur et au SST). Le cas échéant, le médecin indique dans ce document que l'apprenti devra rencontrer un médecin du travail.

➔ Prise en charge des honoraires du médecin

Les honoraires du médecin sont versés par le SST dont dépend l'employeur, sous réserve qu'il soit à jour du paiement de ses cotisations.

Décret 2018-1340 du 28 décembre 2018, JO du 30

Prime exceptionnelle

Des Tableaux « questions/réponses » apportent des précisions

Nota : Si le délai légal de rédaction de la déclaration unilatérale de l'employeur est passé, il reste à effectuer la régularisation (paiement notamment).

Cette loi a mis en place le cadre juridique qui permet aux employeurs qui le souhaitent de verser, jusqu'au 31 mars 2019, une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat exonérée d'impôt sur le revenu et des cotisations sociales, dans la limite de 1 000 €.

L'exonération ne peut bénéficier qu'aux salariés dont la rémunération 2018 est inférieure à 3 fois le SMIC annuels et liés par un contrat de travail à l'entreprise au 31 décembre 2018 (ou à la date de versement de la prime, si elle est antérieure).

Les questions/réponses sont regroupées ci-après en 5 tableaux.

Tableau 1- Champ d'application (employeurs, salariés) - Éligibilité à l'exonération	
Questions	Réponses
1.1. Les employeurs éligibles ont-ils l'obligation de verser la prime prévue par la loi ?	NON. Chaque employeur peut décider d'attribuer ou ne pas attribuer une prime éligible à l'exonération. Dès lors qu'il a décidé de le faire, pour que cette prime soit éligible à l'exonération prévue par la loi, l'employeur doit respecter les conditions fixées par la loi.

1.2 Quels sont les salariés éligibles à la prime exceptionnelle ouvrant droit à exonération ?	Sous réserve des questions 1.4 et 1.5 ci-dessous, tous les salariés sont éligibles à la prime exceptionnelle. Toutefois, l'exonération n'est applicable que pour les primes exceptionnelles versées à ceux ayant une rémunération inférieure à 3 SMIC brut.
1.3. La prime exceptionnelle peut-elle être versée aux salariés employés par des travailleurs indépendants, des sociétés civiles, des syndicats professionnels, des associations ou des particuliers ?	OUI. La prime exceptionnelle peut être versée par tous les employeurs, y compris les travailleurs indépendants, qu'ils soient artisans, commerçants, exploitants agricoles, professions libérales), sociétés civiles, syndicats professionnels, mutuelles, associations, ou tout autre organisme à but non lucratif, ainsi que par les particuliers employeurs.
1.4. Quels sont les salariés qui ne sont pas éligibles à la prime exceptionnelle ouvrant droit à exonération ?	Les fonctionnaires des trois fonctions publiques, les agents contractuels de l'État, des collectivités locales et de leurs établissements publics ainsi que les salariés contractuels des établissements publics administratifs.
1.5. Les fonctionnaires et salariés de droit public employés par des employeurs soumis à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage pour une partie de leurs salariés sont-ils également éligibles à la prime exceptionnelle ouvrant droit à exonération ?	OUI. La loi prévoit que l'employeur est éligible pour l'ensemble de ses salariés, quand bien même il ne serait pas tenu de s'affilier au titre du risque chômage pour une partie minoritaire d'entre eux. C'est le cas notamment des salariés de la société Orange et de La Poste, ou des chambres consulaires.
1.6. La prime peut-elle être versée à une partie seulement des salariés ?	OUI. Mais attention le seul critère autorisé pour exclure une partie des salariés est la détermination d'un plafond de rémunération. <ul style="list-style-type: none"> • En effet, par cohérence avec le plafonnement du niveau de rémunération des salariés bénéficiaires ouvrant droit à l'exonération et l'objectif de renforcement du pouvoir d'achat pour les salariés qui en ont le plus besoin, l'employeur peut choisir de ne verser la prime qu'aux salariés dont la rémunération est inférieure à un certain plafond (qui peut être fixé à un niveau différent de celui de 3 SMIC qui limite l'éligibilité à l'exonération). • En revanche, l'employeur ne peut ni réserver la prime ni exclure certains salariés sur la base d'un autre critère, quel qu'il soit.
1.7 L'accord ou la décision peuvent-ils conditionner le versement de la prime à la présence dans l'entreprise à une date différente de celle prévue par la loi ?	NON. Les salariés éligibles sont les salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018. Dans le cas où la prime est versée avant cette date, les salariés éligibles sont tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à la date de versement.
1.9 La prime doit-elle être versée aux apprentis ?	OUI. Si l'entreprise compte des apprentis, les apprentis liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 (ou à la date de versement si elle est antérieure) doivent bénéficier de la prime.
1.10. La prime doit-elle être versée aux mandataires sociaux ?	<ul style="list-style-type: none"> • Si le mandataire social est titulaire d'un contrat de travail, il doit bénéficier de la prime et ouvre droit à l'exonération dans les conditions de droit commun. • S'il n'existe pas de contrat de travail, le versement de la prime n'est pas obligatoire et son éventuel versement n'ouvre pas droit à l'exonération prévue par la loi.

1.11. Les intérimaires peuvent-ils bénéficier de la prime exceptionnelle ?	<p>OUI.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les intérimaires bénéficient de la même prime exceptionnelle versée par l'entreprise de travail temporaire que les salariés permanents de l'entreprise de travail temporaire. • L'entreprise utilisatrice peut verser aux salariés intérimaires présents dans l'entreprise une prime exceptionnelle, au même titre que ses propres salariés. <p>Elle devra communiquer à l'entreprise de travail temporaire (ETT) la décision unilatérale ou l'accord ayant donné lieu à l'attribution de la prime pour que l'ETT puisse effectuer le paiement de la prime aux salariés concernés.</p> <p>Cette prime exceptionnelle ouvre alors droit aux mêmes exonérations que celles applicables aux primes versées à l'ensemble des salariés de l'entreprise utilisatrice.</p>
1.12. La prime et l'exonération sont-elles applicables pour les employeurs établis en outre-mer ?	<p>OUI. L'exonération des primes exceptionnelles est applicable dans les conditions de droit commun en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin.</p> <p>La loi la rend également applicable à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon, les cotisations et contributions exonérées sont celles applicables localement.</p>

Tableau 2 - Détermination du montant de la prime et modulation

Rappel : le montant de la prime est librement déterminé, seuls les 1 000 premiers euros font l'objet d'une exonération. La loi prévoit des possibilités de modulation de ce montant entre l'ensemble des salariés bénéficiaires.

Questions	Réponses
2.1. La prime peut-elle être d'un montant inférieur ou supérieur à 1 000 € ?	<p>OUI. Toutefois, quel que soit le montant de la prime, elle ne fait l'objet d'une exonération de cotisations et contributions sociales, de CSG, de CRDS, d'impôt sur le revenu et de l'ensemble des contributions et taxes dues sur les salaires que dans la limite de 1 000 €.</p> <p>La partie de rémunération qui excède cette limite est réintégrée dans l'assiette de l'ensemble de ces cotisations, contributions, impôts et taxes.</p>
2.2. Le montant de la prime peut-il être modulé entre les salariés ?	<p>OUI. La loi autorise à moduler le niveau de la prime entre les salariés en fonction de certains critères, comme par exemple leur rémunération, leur niveau de qualification ou leur classification, ainsi que la quotité de temps de travail inscrite à leur contrat et leur durée de présence dans l'entreprise au cours de l'année 2018.</p>
2.3. Le montant de la prime peut-il être modulé en fonction de la présence effective en 2018 du salarié dans l'entreprise ?	<p>OUI. Le montant de la prime peut être modulé dans les mêmes conditions que celles prévues pour le paramètre SMIC de la réduction générale de cotisations patronales.</p> <p>Toutefois, pour que la prime soit éligible à l'exonération, il n'est pas autorisé d'en réduire le montant à raison des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption d'un enfant, ainsi que le congé parental d'éducation, le congé pour enfant malade et le congé de présence parentale. La prime des salariés absents du fait de l'un de ces congés ne peut être réduite à raison de cette absence.</p>

<p>2.4. Un même employeur peut-il attribuer des montants de primes différents selon l'établissement dont relèvent les salariés ?</p>	<p>OUI. Dans le cas où l'accord ou la décision unilatérale adopté au niveau de l'entreprise le prévoit ou en cas d'accord ou de décision unilatérale adopté au niveau de l'établissement.</p>
<p>2.5 Peut-on moduler le montant de la prime en fonction des absences ou de l'assiduité du salarié ?</p>	<p>OUI. La prime peut être modulée en fonction de ces critères.</p>
<p>2.6. Les critères de modulation peuvent-ils être combinés ?</p>	<p>OUI. La prime peut être notamment être modulée en cumulant un critère de durée et un ou plusieurs autres critères mentionnés en 2.2.</p>
<p>2.7. La prime entre-t-elle en compte dans le calcul des exonérations sociales, de l'indemnité de fin de contrat due au terme d'un CDD ou de l'indemnité de fin de mission (intérim) ?</p>	<p>NON. La prime n'entre en compte dans le calcul d'aucune autre exonération de cotisations sociales. Elle n'entre pas en compte, notamment, dans le calcul du bénéfice des exonérations dégressives. Elle n'est pas prise en compte pour le calcul du CICE. Elle n'est pas non plus incluse dans la rémunération servant à déterminer l'indemnité de fin de contrat.</p>
<p>2.8 La modulation peut-elle aboutir, pour certains salariés, à une prime exceptionnelle égale à zéro ?</p>	<p>NON. La loi prévoit expressément que la prime exceptionnelle doit être versée à l'ensemble des salariés. Il en résulte que, dès lors que la modulation aurait pour conséquence de priver certains salariés de cette prime, la condition de versement à l'ensemble des salariés ne serait pas remplie.</p> <p>Il appartient à l'employeur de veiller à fixer un plancher minimal de versement, quel que soit le critère retenu.</p> <p><u>Cas dans lesquels un salarié peut ne pas avoir de prime :</u> Toutefois, un salarié qui n'a pas été effectivement présent dans l'entreprise en 2018 ou dont le salaire est supérieur à la rémunération fixée par l'employeur au-delà de laquelle la prime n'est pas attribuée (voir point 1.6) peut ne pas recevoir de prime.</p>
<p>2.9 La prime peut-elle se substituer à un élément de rémunération ?</p>	<p>NON. La prime exceptionnelle ne peut se substituer à aucun élément de rémunération, à aucune augmentation salariale ou prime conventionnelle prévus par la convention collective, par un accord salarial de branche ou d'entreprise ou par le contrat de travail, ni se substituer à aucun élément de rémunération d'usage en vigueur ou devenus obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.</p> <ul style="list-style-type: none"> •, le versement de primes exceptionnelles les deux années précédentes aura valeur d'usage pour l'application du présent dispositif. (primes de 13^e mois, de congés ou de vacances, de Noël ou toute autre prime versée habituellement par l'employeur). • cette prime ne peut se substituer ou venir en diminution des primes au titre des résultats de l'entreprise ou du salarié, Toutefois, dans ce cas, la prime exceptionnelle dont le montant excède la moyenne, par salarié, du niveau de prime versé au titre des deux années précédentes peut être éligible à l'exonération. Les sommes correspondantes doivent faire l'objet d'une identification spécifique comme prime exceptionnelle.

Tableau 3. Conclusion des accords pour l'attribution de la prime, mise en place par décision unilatérale

Rappel : le montant de la prime, les salariés éligibles et sa modulation font l'objet d'un accord d'entreprise. Toutefois, ces modalités peuvent être arrêtées au plus tard le 31 janvier 2019 par décision unilatérale du chef d'entreprise (DUE). Celui-ci doit alors en informer les représentants du personnel.

Questions	Réponses
3.1. Quelles sont les modalités de conclusion des accords ?	L'accord peut être conclu selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement, c'est-à-dire : - dans le cadre d'un accord collectif de travail de droit commun (c'est-à-dire avec un ou plusieurs délégués syndicaux, selon la circulaire) ; - entre le chef d'entreprise et les représentants des syndicats représentatifs dans l'entreprise (c'est-à-dire avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise) ; - au sein du comité social et économique (ou du comité d'entreprise), par un vote positif sur le projet de l'employeur à la majorité des membres présents lors de la réunion du comité ; - à la suite de la ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise (cette majorité s'apprécie par rapport à l'effectif de l'entreprise au moment de la ratification et non sur la base des seuls salariés présents lors du vote).
3.2. Quelles sont les stipulations que peut contenir l'accord ? Quels sont les paramètres sur lesquels peut intervenir la décision unilatérale de l'employeur (DUE) ?	L'accord ou la DUE peut porter sur l'ensemble des modalités d'attribution de la prime laissées libres par la loi, c'est-à-dire : - le montant de la prime ; - le cas échéant, l'exclusion des salariés dont la rémunération est supérieure à un certain plafond et le niveau de ce plafond ; - les modalités de sa modulation entre les bénéficiaires dans le respect des conditions prévues par la loi (voir tableau 2).
3.3. L'accord conclu pour le versement de la prime peut-il exclure de la prime une partie des salariés ?	NON. Sauf dans le cas prévu au 1.6. L'accord ne peut restreindre le champ des salariés éligibles à la prime exceptionnelle ouvrant droit à l'exonération et doit respecter les conditions légales.
3.4. L'accord doit-il être déposé auprès de la DIRECCTE ?	OUI. L'accord doit être déposé à la DIRECCTE par la partie la plus diligente, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévues aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail).
3.5. Quelles sont les conditions d'information et les pièces justificatives attendues dans le cas d'une décision unilatérale de l'employeur (DUE) ?	Afin d'encourager un versement rapide, l'employeur peut accorder la prime sur la seule base d'une DUE, à condition que ces modalités soient arrêtées au plus tard le 31 janvier 2019. En cas de décision unilatérale, l'employeur en informe, le comité social et économique, le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou la délégation unique du personnel, au plus tard le 31 mars. Si ces instances sont mises en place postérieurement à la DUE mais avant le 31 mars, elles sont également informées. En cas de contrôle, les employeurs de moins de 11 salariés ou les particuliers employeurs pourront prouver par tout moyen qu'ils ont bien informé leurs salariés de leur décision de verser une prime.

Tableau 4. Versement et déclaration de la prime

Rappel : la prime exceptionnelle doit être versée au plus tard le 31 mars 2019.

Questions	Réponses
4.1. La prime peut-elle faire l'objet d'une ou de plusieurs avances ?	OUI. La prime peut faire l'objet d'avances selon les règles de droit commun applicables à toute forme de rémunération.
4.2. La prime ou le solde de la prime peuvent-ils être versés après la date prévue par la loi (31 mars 2019) ?	NON. La date du 31 mars 2019 est impérative. À cette date, pour qu'elle soit éligible à l'exonération, l'intégralité de la prime doit avoir été versée à titre définitif. La loi prévoit une date limite de versement. Aussi, cette date s'impose à l'ensemble des employeurs, y compris ceux ayant pour pratique habituelle de verser la rémunération au cours du mois suivant celui de la période d'activité au titre de laquelle la rémunération est due.
4.3. Le versement de la prime exceptionnelle doit-il figurer sur le bulletin de paie ?	OUI. Le Code du travail prévoit l'obligation de mentionner sur le bulletin de paie la totalité de la rémunération du salarié. Le versement de la prime exceptionnelle doit donc obligatoirement apparaître sur une ligne, si possible spécifique en raison des exonérations associées, du bulletin de paie du mois du versement et le total net versé (salaire + prime) doit correspondre au total de la rémunération figurant sur le bulletin de paie.
4.4. La prime doit-elle être déclarée par l'employeur aux administrations sociales et fiscales ?	OUI. La prime doit être déclarée comme un élément de rémunération non soumis à cotisations et contributions, afin notamment de permettre le contrôle du respect de ses conditions d'attributions. Cette déclaration est réalisée selon les modalités de droit commun dans le cadre de la déclaration sociale nominative (DSN). Les consignes déclaratives seront communiquées sans délai pour permettre la transmission de ces informations sur la base des données de paie des entreprises.

Tableau 5. Exonération de la prime

Rappel : dès lors que sont respectées les règles relatives à l'éligibilité, aux conditions et modalités d'attribution et aux délais de versement, la prime exceptionnelle versée aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC est exonérée de toutes cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle, ainsi que d'impôt sur le revenu et de toute taxe ou contribution dans la limite de 1 000 €.

Questions	Réponses
5.1. Quelles sont les cotisations, contributions et taxes bénéficiant de l'exonération ?	<ul style="list-style-type: none"> • L'exonération porte sur les cotisations, contributions et taxes suivantes, tant pour la part patronale que pour la part salariale lorsqu'elle existe : <ul style="list-style-type: none"> - cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle, y inclus CSG et CRDS ^(a) ; - taxe sur les salaires ; - taxe d'apprentissage et contribution supplémentaire à l'apprentissage, contribution à la formation professionnelle et à l'alternance ; - participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue ;

	<ul style="list-style-type: none"> - versement au titre du congé individuel de formation, contribution dédiée au compte personnel de formation ; - contribution patronale au titre de la formation professionnelle en alternance ; - participations des employeurs agricoles et non agricoles à l'effort de construction ; - le cas échéant, contributions résultant d'accords conventionnels de branche. <p>Pour ces cotisations et contributions, le plafond de l'exonération s'apprécie par employeur.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En matière d'impôt sur le revenu, le plafond d'exonération s'apprécie par salarié bénéficiaire.
5.2. Comment doit être calculée la limite de rémunération de 3 SMIC ouvrant droit à l'exonération ?	<ul style="list-style-type: none"> • La loi précise que le plafond de 3 SMIC correspond à trois fois la valeur annuelle du SMIC calculée pour un an sur la base de la durée légale du travail. • La rémunération à prendre en compte afin de vérifier l'éligibilité à l'exonération correspond à l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Sont notamment incluses les indemnités de fin de contrat de travail ou de fin de mission. • Pour correspondre à la durée de travail, la limite de 3 SMIC doit être calculée selon les mêmes modalités que celles retenues pour calculer l'éligibilité aux réductions de taux de 1,8 point sur la cotisation patronale d'allocations et de 6 points sur la cotisation d'assurance maladie. Elle est proportionnée à la durée de présence de l'entreprise pour chaque salarié. • <u>Cas particuliers</u> : pour les salariés mentionnés au 1°, 2' et 3' du IV de l'article L. 241-13, l'appréciation du plafond de rémunération de 3 SMIC s'effectue selon les modalités prévues pour la réduction générale. • Le plafond de rémunération ne peut faire l'objet d'aucune majoration à aucun titre que ce soit.
5.3. La prime est-elle exonérée d'impôt sur le revenu et du prélèvement à la source ?	OUI. Cette prime est exonérée de l'impôt sur le revenu. Elle ne doit pas être soumise par l'employeur au prélèvement à la source.
5.4. La prime est-elle prise en compte pour le bénéfice de certaines prestations telles que la prime d'activité ?	NON. De manière générale, la prime n'est pas prise en compte dans la détermination du revenu fiscal de référence. En outre, la prime exceptionnelle n'a pas à être déclarée et n'est pas prise en compte pour le calcul du droit à la prime d'activité.
<p>(a) Cotisations de sécurité sociale (y compris, le cas échéant la cotisation complémentaire au régime local d'Alsace-Moselle), cotisations aux régimes de retraite complémentaire (y inclus, à notre sens, AGFF et CET jusqu'au 31.12.2018 et contributions d'équilibre du régime unifié AGIRC-ARRCO en 2019, cotisations APEC, cotisations au régime d'assurance chômage y compris AGS, contribution solidarité autonomie, versement transport, contribution au dialogue social, FNAL, CSG et CRDS.</p>	

Nota : Si vous êtes « en cours de régularisation » et que des questions surviennent encore, contactez-nous pour sécuriser votre pratique.

Harcèlement

L'obligation d'indiquer au personnel les services compétents en matière de harcèlement sexuel est applicable au 1^{er} janvier 2019

Toute entreprise a l'obligation de porter à la connaissance de tout candidat, salarié, personne en stage ou en formation le principe de l'interdiction du harcèlement sexuel. L'employeur délivre cette information par tout moyen sur les lieux de travail.

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a complété le dispositif et impose :

- d'une part, de faire également état des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et ;
- d'autre part, de délivrer les coordonnées des autorités et services compétents.

Le décret du 8 janvier 2019 consacré aux écarts de rémunération entre les femmes rend cette obligation d'information pleinement applicable en dressant la liste des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel.

L'information délivrée par l'employeur doit préciser l'adresse et le numéro d'appel :

- du médecin du travail ou du SST compétent pour l'établissement ;
- de l'inspection du travail en indiquant le nom de l'inspecteur compétent ;
- du défenseur des droits ;
- du référent désigné dans les entreprises d'au moins 250 salariés pour informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel ;
- du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le comité social et économique (CSE) parmi ses membres.

Décret. 2019-15 du 8 janvier 2019 - JO du 9

Congés payés

Calendrier des obligations de l'employeur relatives à la prise des congés payés par roulement

Ce calendrier est établi sur la base d'une période de congés débutant le 1^{er} mai et d'un ordre des départs en congés le 1^{er} juillet, en l'absence de dispositions conventionnelles ou d'usage contraires.

Dates	Formalités à accomplir	Observations
<p>1er mars</p> <p>La date de communication de la période de congés payés est fonction de la période de congés fixée par l'employeur. Ex: congé débutant le 1er août, l'employeur doit informer le personnel au plus tard le 1er juin.</p>	<p>Communication obligatoire par l'employeur 2 mois auparavant à l'ensemble du personnel des dates de la période des congés payés, après consultation des DP, du CE, ou du CSE lorsqu'il est mis en place,</p>	<p>Information des salariés le plus souvent faite par note de service sous forme d'affichage dans les locaux de l'entreprise et/ou distribuée à chaque salarié de l'entreprise.</p>
<p>1er mai</p>	<p>Début de la période légale de prise des congés payés.</p>	<p>Obligation de prendre au minimum 12 jours ouvrables consécutifs et au maximum 24 jours ouvrables entre le 1er mai et le 31 octobre. Mais dans certains cas particuliers, possibilité de prendre 30 jours de congés consécutifs.</p>
<p>31 mai</p>	<p>Détermination du nombre de jours de congés payés acquis depuis le 1er juin de l'année précédente, pour chaque salarié.</p>	<p>Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut un accord de branche peut fixer la date de début de la période de référence pour l'acquisition des congés.</p>
<p>1er juin</p> <p>Le délai d'information des salariés dépend de la date de départ en congés du salarié.</p> <p>En pratique il est d'un mois. Pour un départ en congé le 1er août, l'employeur devra informer le salarié de la date de ses congés le 1er juillet au plus tard. La date du 1er juin marque aussi le début de la période de référence permettant de calculer la durée des congés payés qui sera acquise l'année suivante.</p>	<p>En l'absence d'accord d'entreprise, d'établissement ou de branche, communication obligatoire par l'employeur aux salariés de l'ordre des départs en congés après avis, le cas échéant, des DP, du CE ou du CSE lorsqu'il est mis en place.</p> <p>A défaut, l'employeur doit tenir compte de la situation de famille des bénéficiaires, (présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé, d'une personne en perte d'autonomie, des possibilités de congé du conjoint (ou du partenaire lié par un PACS), de l'ancienneté et de l'activité du salarié chez un ou plusieurs employeurs.</p>	<p>L'ordre des départs en congé est communiqué par tout moyen, à chaque salarié.</p>

	Une fois fixées, l'employeur ne peut plus changer les dates de congé du salarié moins d'un mois avant son départ (en l'absence de dispositions conventionnelles), sauf circonstances exceptionnelles.	
31 juillet	Indication sur le bulletin de paie des dates de congés du mois de juillet et, le cas échéant, de l'indemnité de congés.	La date de délivrance du bulletin de paie peut être différente. En tout état de cause, il s'agit du bulletin de paie correspondant à une période de paie incluant la période de congés. L'indemnité de congés peut être incluse dans un salaire forfaitaire prévu par une convention de forfait.
31 octobre	<ul style="list-style-type: none"> - Fin de la période légale de prise du congé principal. - Début de la période de prise des congés fractionnés pouvant ouvrir droit à des jours de congés supplémentaires. 	Le salarié peut renoncer aux jours supplémentaires de fractionnement en raison d'un accord collectif (son accord n'est pas nécessaire) ou à la demande de l'employeur.

Contrat d'apprentissage

Nouveau barème de rémunération minimale et limitation de l'exonération de cotisations salariales

Deux décrets publiés au JO du 30 décembre 2018 confirment deux réformes portées par la loi Avenir professionnel et la loi de financement de la sécurité sociale :

- Revalorisation du barème de rémunération minimale des apprentis pour les contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2019 ;
- Limitation dans laquelle la rémunération des apprentis est exonérée de cotisations salariales pour les périodes courant depuis le 1^{er} janvier 2019.

➔ Nouveau barème de rémunération minimale des apprentis

Un décret définit les nouvelles dispositions applicables aux contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2019 (Les contrats antérieurs relèvent toujours des anciennes règles).

La rémunération minimale des apprentis âgés de 16 à 20 ans exprimée en pourcentage du SMIC est revalorisée de 2 points.

La rémunération minimale des apprentis âgés de 21 à 25 ans est inchangée.

Par ailleurs, la loi Avenir professionnel relève l'âge maximum d'entrée en apprentissage à 29 ans révolus à compter du 1^{er} janvier 2019, et crée une nouvelle catégorie de rémunération minimale pour les apprentis âgés de 26 ans et plus :

- le salaire minimum égal au SMIC,
- ou, s'il est plus élevé, égal au salaire minimum conventionnel.

Barème de rémunération des apprentis (en % du SMIC)			
Âge de l'apprenti	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
16 et 17 ans	27 % (+ 2 pts)	39 % (+ 2 pts)	55 % (+ 2 pts)
18 à 20 ans	43 % (+ 2 pts)	51 % (+ 2 pts)	67 % (+ 2 pts)
21 à 25 ans	53 % ⁽¹⁾ (inchangé)	61 % ⁽¹⁾ (inchangé)	78 % ⁽¹⁾ (inchangé)
26 ans et plus	100 % du SMIC ⁽¹⁾ quelle que soit l'année d'apprentissage		
⁽¹⁾ Pourcentage du minimum conventionnel, si cela conduit à un montant plus élevé.			

➔ Exonération de cotisations salariales limitée à 79 % du SMIC

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 réforme en profondeur les exonérations de cotisations et contributions sociales applicables aux apprentis :

- dans le secteur privé : application dorénavant de la réduction générale de cotisations patronales (ex-réduction Fillon) dès le 1^{er} janvier 2019 (étendue à l'AGIRC-ARRCO et à l'assurance-chômage, hors AGS et APEC) ;
- plafonnement de l'exonération de cotisations salariales, dans une limite fixée par décret.

CONSEQUENCES :

- 1- La rémunération des apprentis est donc toujours exonérée des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle, mais dans la limite d'une rémunération inférieure ou égale à 79 % du SMIC en vigueur au cours du mois considéré. La fraction excédentaire est assujettie aux cotisations.
- 2- Le salaire des apprentis reste exonéré de CSG/CRDS en totalité. Pour mémoire, la CSG et la CRDS sont des contributions, et non des cotisations (elles ne sont donc pas visées par la limite posée à l'article L. 6243-2 du code du travail).

Pour être complet, puisque la LFSS 2019 a supprimé les assiettes forfaitaires, les cotisations des apprentis sont donc calculées sur la base de leur rémunération réelle.

Ces mesures courent depuis le 1^{er} janvier 2019.

Décret 2018-1347 et 2018-1357 du 28 décembre 2018, JO du 30

Chômage partiel

Activité partielle : nouveautés issues de la loi de finances pour 2019

La loi de finances pour 2019 a **modifié le régime de l'activité partielle (ex-chômage partiel)** concernant deux points spécifiques :

- la **prescription des demandes** de l'employeur visant à se faire rembourser les allocations ;
- les **nouvelles sanctions** pour **fraude à l'activité partielle**.

➔ Prescription des demandes de versement d'allocations d'activité partielle

Le dispositif d'activité partielle permet de réduire ou suspendre temporairement l'activité des salariés dans certaines circonstances (difficultés économiques conjoncturelles, etc.). Les heures chômées ouvrent droit au versement pour les salariés d'une indemnité horaire unique. L'employeur peut obtenir un remboursement sous forme d'une allocation d'activité partielle (en principe 7,74 € ou 7,23 € par heure chômée selon l'effectif de l'entreprise).

En pratique, lorsque la décision d'autorisation d'activité partielle expresse lui est parvenue, l'employeur peut adresser sa **demande de remboursement** à l'Agence de services et de paiement (ASP).

Auparavant, l'employeur disposait d'un délai de 4 ans à partir du premier jour de l'année suivant celle au cours de laquelle un salarié a été placé en activité partielle.

Ce délai pour solliciter le paiement de l'allocation a été réduit à un an après le terme de la période couverte par l'autorisation. Au-delà, la demande **est prescrite**.

⇒ Lutte contre la fraude

Le fait de bénéficier, de tenter de bénéficier, de faire obtenir ou de tenter de faire obtenir frauduleusement l'allocation d'activité partielle, est passible pour son auteur de **2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende**.

Nota : Les **fraudes ou fausses déclarations** concernant l'allocation d'activité partielle, sont devenues constitutives de travail illégal. Cela permet ainsi à la DIRECCTE de **refuser d'accorder cette aide à l'entreprise concernée pendant une durée maximale de 5 ans** et à l'ASP de **demander le remboursement de tout ou partie de l'allocation versée**.

⇒ Entrée en vigueur

Ces mesures s'appliquent aux demandes de versement de l'allocation d'activité partielle pour lesquelles la **demande préalable** d'autorisation de recours à l'activité partielle a été **déposée depuis le 24 septembre 2018**.

Loi 2018-1317 du 28 décembre 2018 (art. 272), JO du 30

Exonérations

Réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires

Un décret vient de fixer le taux de la réduction de cotisations salariales applicable à la rémunération des heures supplémentaires et des heures complémentaires à compter du 1^{er} janvier 2019. Il précise également les conditions d'application de l'exonération dans certains cas spécifiques.

La loi MUES (mesures d'urgence économiques et sociales) a accéléré la mise en œuvre de la réduction de cotisations salariales sur la rémunération des heures supplémentaires, les heures complémentaires et les jours travaillés au-delà de 218 jours par an par les « forfaits jours » prévue par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019.

La réduction de cotisation est applicable à la rémunération de l'heure supplémentaire ou complémentaire, et à la majoration de salaire qui y est attachée, dans une certaine limite.

✓ Taux de la réduction : 11,31 % maximum

Il 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 d'un taux maximum 11,31 %.

✓ Cumul

En cas d'exonération totale ou partielle de cotisations salariales de sécurité sociale, 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.

✓ Imputation

La réduction s'impute sur les cotisations d'assurance vieillesse sécurité sociale dues pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération pour les périodes en cause. Elle ne peut pas dépasser ce montant et elle est donc appréciée salarié par salarié

✓ CTP URSSAF

La réduction doit être déclarée sous le CTP 003.

✓ Application du dispositif : Contrôle

En vue du contrôle de l'application du dispositif, tout employeur doit désormais tenir à la disposition des agents de l'URSSAF un document recensant les éléments de la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires.

✓ Dispositif applicable aux régimes spéciaux

Les salariés relevant de régimes spéciaux de sécurité sociale mentionnés aux articles R. 711-1 et R. 711-24 bénéficient de la réduction de cotisations salariales dans les mêmes conditions.

Païement de l'impôt sur le revenu

➔ Le service en ligne « Gérer mon prélèvement à la source » est enrichi

Depuis le 2 janvier 2019, le contribuable peut, en accédant à son espace personnel sur le site de l'administration fiscale :

- signaler tout changement de situation intervenu en 2018 (mariage, divorce, Pacs ou rupture du Pacs, décès du conjoint, naissance ou adoption plénière) ou en 2019 ;
- actualiser son taux, suite à hausse ou baisse prévue de revenus pour l'année 2019.

À l'issue de ces démarches, un taux actualisé de prélèvement à la source sera mis à disposition des organismes collecteurs concernés (entreprises notamment).

En outre, le contribuable peut utiliser ce service en ligne afin de :

- moduler ou reporter ses acomptes 2019 ;
- vérifier l'historique de ses prélèvements.

➔ Déclarer un mariage ou un Pacs pour le prélèvement à la source

Les contribuables peuvent déclarer un mariage ou la conclusion d'un Pacs intervenus en 2018 ou en 2019 via le service en ligne « Gérer mon prélèvement à la source » puis « Déclarer un changement ».

✓ Première étape : déclarer le changement

Pour ce faire, il faut :

- indiquer la date du mariage ou du Pacs, ainsi que les éléments permettant d'identifier le conjoint ou partenaire (nom, prénom, date de naissance, numéro fiscal) ;
- préciser la situation du foyer fiscal : personnes à charge ou rattachées, situations particulières (carte d'invalidité, rattachement d'enfant majeur, par exemple).

✓ Deuxième étape : contrôler les revenus de 2017 et déclarer les revenus de 2018

Afin de permettre à l'administration de déterminer le nouveau taux et le montant des éventuels acomptes (revenus fonciers, BIC, BNC, BA, notamment), il faut préciser l'ensemble des revenus du nouveau foyer fiscal.

Les revenus de 2017, connus de l'administration fiscale, sont déjà renseignés pour chacun des conjoints. S'ils sont incomplets, il est possible d'en ajouter ou supprimer. Les revenus de l'année 2018 doivent être précisés pour l'ensemble du foyer.

Cette déclaration permet de calculer le nouveau taux du foyer, ainsi que 2 taux individualisés que le foyer fiscal peut choisir (« option pour l'application d'un taux individualisé »).

Ce nouveau taux sera transmis aux organismes (employeur, caisse de retraite, Pôle Emploi, ...) versant des revenus dès la déclaration du mariage ou du Pacs. Il s'appliquera dans un délai de 2 mois maximum après sa transmission.

✓ Troisième étape : communiquer les coordonnées bancaires

Il faut enfin indiquer les coordonnées bancaires du nouveau foyer fiscal.

www.impots.gouv.fr

Impôt sur le revenu : Réduction Pinel

La réduction d'impôt sur le revenu Pinel est étendue aux logements et locaux réhabilités ou destinés à l'être, acquis entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2021, et situés exclusivement dans le centre-ville soit :

- des communes dont le besoin de réhabilitation de l'habitat en centre-ville est particulièrement marqué (plan « Action cœur de ville ») ;
- des communes signataires d'une convention d'opération de revitalisation du territoire.

Les investissements doivent porter :

- sur des logements qui font ou qui ont fait l'objet de travaux de rénovation ;
- ou sur des locaux initialement affectés à un usage autre que l'habitation et objet de travaux de transformation en logement.

Ces travaux, facturés par une entreprise, doivent représenter au moins 25 % du coût total de l'opération.

Les conditions d'application du régime actuel s'appliquent au nouveau dispositif (durée de location de 6, 9 ou 12 ans, qualité du locataire, taux de réduction, plafonds de loyer et de ressources, double limite de 5 500 € par m² de surface habitable et de 300 000 € par contribuable, plafonnement global des niches fiscales ...).

La réduction d'impôt Pinel est aménagée sur 4 autres points :

- en cas de transfert de leur résidence fiscale hors de France, les contribuables qui effectuent un investissement éligible à la réduction Pinel bénéficient encore de l'avantage fiscal ;

- les modalités d’encadrement des frais et commissions payés au titre de l’acquisition d’un logement éligible à la réduction sont précisées ;
- la réduction est étendue aux logements situés dans des communes couvertes par un contrat de redynamisation des sites de défense (CRSD) dans un délai de 8 ans précédant l’investissement ;
- la date de réalisation des contrats de réservation des ventes en l’état futur d’achèvement en zones B2 et C est décalée de 3 mois.

Loi 2018-1317 du 28 décembre 2018, art. 11, 187, 188, 189 et 226

Taux de l'intérêt légal

Taux de l'intérêt légal au 1^{er} janvier 2019

L'intérêt légal connaît deux taux, calculés semestriellement, l'un pour les créances des particuliers, l'autre applicable à tous les autres cas (c. mon. et fin. art. L. 313-2).

Ces deux taux viennent d'être donnés, par arrêté, pour le premier semestre 2019.

Le taux de l'intérêt légal est ainsi de :

- 3,40 % (contre 3,60 % le semestre précédent) pour les créances des personnes physiques n'agissant pas pour des besoins professionnels ;
- 0,86 % (contre 0,88 % le semestre précédent) pour tous les autres cas.

Le taux de l'intérêt légal est, sauf cas particuliers, celui qui court sur le montant d'un impayé, à compter de la mise en demeure. Lorsque le créancier est un particulier, le taux est donc de 3,40 % ; il est de 0,88 % dans les autres cas.

Entre professionnels, les conditions générales de vente doivent prévoir des pénalités en cas de retard de paiement ; leur taux ne doit pas être inférieur à trois fois celui de l'intérêt légal, soit 2,58 % au premier semestre 2019.

Arrêté du 21 décembre 2018, JO du 30



Février 2019

FISCAL



Entreprises soumises à la TVA :

- déclaration DES (déclaration européenne de services) et déclaration DEB (déclaration d'échange de biens) pour les opérations intracommunautaires réalisées en janvier 2019



Toute personne ayant payé des dividendes en janvier 2019 :

- déclaration (2777) en mode EDI ou EFI au service des impôts des entreprises

Impôt Société :

- pour les entreprises assujetties clôturant au 31/10/2018
 - télépaiement du solde de liquidation

Personnes ayant versé en 2018 des revenus de capitaux mobiliers :

- Dépôt de la déclaration IFU (2561) par voie électronique au service « Tiers déclarant » de la Direction générale des impôts dont elles relèvent, en mode EFI ou par TELE-TD.



Participation à la formation continue au titre de 2018 (employeurs de moins de 11 salariés)

Participation à la formation continue due au titre de 2018 (employeurs de 11 salariés et plus)

- versement auprès d'un OPCA

Délai variable :

- déclaration de TVA du mois de janvier 2019

SOCIAL



Toutes les entreprises ayant des salariés (DSN)

Indices du coût de la construction (ICC)

Période	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1 ^{er} trimestre	1617	1646	1648	1632	1615	1650	1671
2 ^{ème} trimestre	1666	1637	1621	1614	1622	1664	1699
3 ^{ème} trimestre	1648	1612	1627	1608	1643	1670	1733
4 ^{ème} trimestre	1639	1615	1625	1629	1645	1667	

INSEE, 19 décembre 2018

Indices de référence des baux

	Indices de référence			
	1 ^{er} trimestre 2018	2 ^{ème} trimestre 2018	3 ^{ème} trimestre 2018	4 ^{ème} trimestre 2018
Baux d'habitation (IRL)	127,22	127,77	128,45	129,03
Baux commerciaux (ILC)	111,87	112,59	113,45	
Baux professionnels (ILAT)	111,45	112,01	112,74	

INSEE, 19 décembre 2018 et 15 janvier 2019