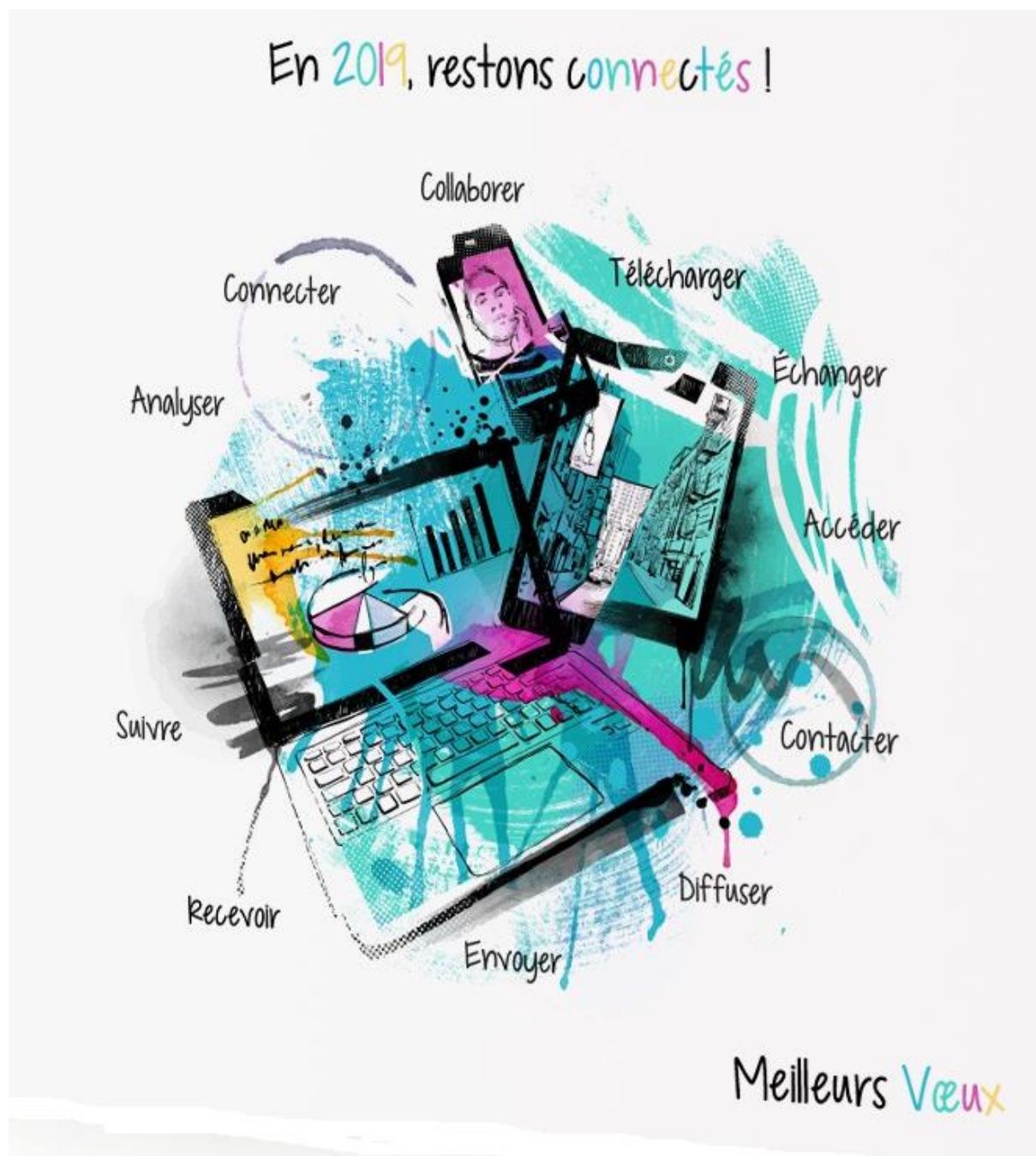


Votre partenaire au quotidien

Décembre 2018  
N° 11





# SOMMAIRE

---

## SOCIAL

Travail des jeunes : activités et durée maximale / dérogations	4
Maître d'apprentissage : les conditions de compétences supplémentaires sont fixées	4-5
Barème des saisies sur rémunération applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2019	5-6
Conversion des stocks d'heures de CPF en euros	6-7
Rupture d'un contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti : un décret fixe les délais à respecter	7-8
Titres-restaurant	8
Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, défiscalisation des heures supplémentaires, CSG : la loi est publiée au Journal officiel	8-12
Chèques-culture, les biens ou prestations de nature culturelle	12-13
SIPST : mise à jour de la liste du personnel au 1 <sup>er</sup> janvier 2019	13

## PAIE

Avantages en nature : valeurs 2019 pour l'assiette des cotisations	14
Cotisations : taux de l'AGS au 1 <sup>er</sup> janvier 2019, plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2019 et taux de la cotisation 2019 à l'OPPBTP	15
Loi de financement de la sécurité sociale pour 2019	16
Frais de covoiturage pour le transport domicile-lieu de travail : vers une exonération de cotisations et d'impôt sur le revenu dès 2019	17
Le SMIC et le minimum garanti applicables à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2019 sont fixés	17-18

## FISCAL

Mesures d'indemnisation des entreprises impactées par le mouvement des "gilets jaunes"	19
Comptes courants d'associés	20

## VIE DES AFFAIRES

Pas de travaux sans devis signé	21
---------------------------------	----

<b>AGENDA JANVIER 2019 ET INDICES</b>	<b>23-24</b>
---------------------------------------	--------------

## La Loi Avenir professionnel et le travail des jeunes

### Travail des jeunes : activités et durée maximale / dérogations

En principe, les jeunes de moins de 18 ans ne doivent pas travailler plus de 8 h par jour, ni plus de 35 h par semaine. Cependant, l'employeur peut demander une dérogation, à titre exceptionnel, auprès de l'inspection du travail.

La loi « Avenir professionnel » crée une exception nouvelle de recours à des heures au-delà de ces seuils sans autorisation particulière :

- dans la limite de 40 h ;
- et au-delà de 8 h par jour, dans la limite de 10 h.

Ces allongements de durée du travail ne concernent que certains secteurs d'activité fixés par décret (et sous réserve que l'organisation collective du travail le justifie) :

- activités réalisées sur les chantiers de bâtiment et de travaux publics ;
- activités de création, aménagement et entretien de chantiers d'espaces paysagers.

Ces dérogations concerneront les contrats conclus avec des jeunes à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Décret 2018-1139 du 13 décembre 2018, JO du 14

## La Loi Avenir professionnel et le maître d'apprentissage

### Les conditions de compétences supplémentaires sont fixées

À partir de 2019, la loi « Avenir professionnel » ouvre la possibilité de définir les compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage par convention ou accord collectif de branche.

À l'avenir, le maître d'apprentissage devra :

- détenir le diplôme ou titre correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti (contre 2 années à l'heure où nous rédigeons ces lignes) ; ou
- justifier de 2 ans d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti (contre 3 ans actuellement doublé de l'exigence d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion).

Le décret précise que les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Par ailleurs, le titre de « maître d'apprentissage confirmé », actuellement délivré par les chambres consulaires, est supprimé.

Ces dispositions s'appliquent aux contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.  
Décret 2018-1138 du 13 décembre 2018, JO du 14

## Rémunérations

### Barème des saisies sur rémunération au 1<sup>er</sup> janvier 2019

Dans tous les cas (procédure de paiement direct de pension alimentaire ou non), une somme égale au montant forfaitaire du RSA, pour une personne seule, doit être laissée au salarié, soit **550,93 €** par mois (montant applicable depuis le 1<sup>er</sup> avril 2018).

Les procédures de recouvrement forcé en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2019 se poursuivront et la mise en place du prélèvement à la source (PAS) modifiera la quotité saisissable sur la rémunération du salarié.

La quotité saisissable sera notifiée aux tiers détenteurs préexistants à la mise en place du PAS. Elle correspondra au montant du revenu versé net de PAS.

Saisie sur rémunération : barème au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 <sup>(1) (2)</sup>		
Tranche annuelle de rémunération (sans personne à charge) <sup>(2)</sup>	Tranche mensuelle de rémunération (sans personne à charge) <sup>(2)</sup>	Quotité saisissable
Jusqu'à 3 830 €	Jusqu'à 319,17 €	1/20
Au-delà de 3 830 € et jusqu'à 7 480 €	Au-delà de 319,17 € et jusqu'à 623,33 €	1/10
Au-delà de 7 480 € et jusqu'à 11 150 €	Au-delà de 623,33 € et jusqu'à 929,17 €	1/5
Au-delà de 11 150 € et jusqu'à 14 800 €	Au-delà de 929,17 € et jusqu'à 1 233,33 €	1/4
Au-delà de 14 800 € et jusqu'à 18 450 €	Au-delà de 1 233,33 € et jusqu'à 1 537,50 €	1/3
Au-delà de 18 450 € et jusqu'à 22 170 €	Au-delà de 1 537,50 € et jusqu'à 1 847,50 €	2/3
Au-delà de 22 170 €	Au-delà de 1 847,50 €	en totalité

<sup>(1)</sup> Dans tous les cas, l'employeur doit laisser au salarié un montant égal au RSA pour une personne seule soit 550,93 € par mois, ou 275,47€ à Mayotte, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2018 (décret 2018-324 du 3 mai 2018, JO du 4 ; décret 2018-628 du 17 juillet 2018, JO du 19). En cas de procédure de paiement direct de pension alimentaire, la totalité du salaire est saisissable, sous réserve de ce montant.

<sup>(2)</sup> Les seuils déterminés ci-dessus doivent être augmentés d'un montant de 1 470 € (barème annuel) ou de 122,50 € (barème mensuel) par personne à charge du débiteur sur justification (c. trav. art. R. 3252-3 modifié par décret 2018-1156 du 14 décembre 2018, JO du 16).

Décret 2018-1156 du 14 décembre 2018, JO du 16

## Compte personnel de formation

### Le décret sur la conversion des stocks d'heures de CPF en euros est paru au Journal Officiel

Le décret relatif aux modalités de conversion en euros des heures acquises au titre du CPF (compte personnel de formation) est paru au Journal Officiel et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

#### ➔ Passage des heures aux euros

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le compte personnel de formation (CPF) sera chaque année crédité en euros et non plus en heures.

Jusqu'à cette date, les salariés à temps plein acquièrent, pour le cas général, 24 h par an jusqu'à un total de 120 h, puis 12 h par an jusqu'à un plafond de 150 h.

Certains CPF peuvent encore contenir des heures acquises au titre du DIF (droit individuel à la formation) antérieur à 2015. Ces heures doivent être utilisées avant le 31 décembre 2020.

Ces soldes d'heures (CPF + DIF) seront monétisés au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### ➔ [15 € par heure](#)

Le décret convertit les heures inscrites sur le CPF au 31 décembre 2018 (y compris celles correspondants au DIF) en euros à raison de **15 € par heure**.

**Exemple (salarié totalisant 100 h) :** au 31 décembre 2018, un salarié dispose dans son CPF de 100 h. La conversion instaurée par la loi Avenir professionnel le mettra à la tête d'un « capital » de  $100 \text{ h} \times 15 \text{ €} = 1\,500 \text{ €}$ .

### ➔ [Alimentation et plafond du CPF](#)

Sa publication est toujours attendue.

Décret 2018-1153 du 14 décembre 2018, JO du 15

## Apprentissage

### Rupture d'un contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti : un décret fixe les délais à respecter

La loi Avenir professionnel a ouvert la possibilité aux apprentis de rompre le contrat d'apprentissage à leur initiative. Un décret publié au JO du 26 décembre 2018 précise les délais et le préavis à respecter.

La réforme concerne uniquement les contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Elle ouvre la possibilité à l'apprenti de rompre le contrat d'apprentissage à son initiative après un délai de 45 jours, sous réserve d'informer l'employeur.

Mais l'apprenti est tenu de respecter un préavis. La rupture du contrat d'apprentissage ne peut en effet intervenir qu'après un délai minimal qui ne peut être inférieur à 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

Conformément à ce que prévoyait déjà la loi Avenir professionnel, ces dispositions relatives à la rupture du contrat à l'initiative de l'apprenti s'appliquent aux contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Décret 2018-1231 du 24 décembre 2018, JO du 26

## Titres-restaurant

### Limite d'exonération de la part patronale portée à 5,52 € en 2019

La limite d'exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu de la part patronale au financement des titres-restaurant passe à **5,52 €** en 2019.

Le bénéfice de l'exonération est conditionné au respect des deux autres limites suivantes :

- la contribution patronale ne doit pas dépasser 60 % de la valeur libératoire du titre ;
- elle doit être au moins égale à 50 % de cette valeur.

Source : Francis Lefebvre 2018

## Rémunération

### Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, défiscalisation des heures supplémentaires, CSG : la loi est publiée au Journal officiel

Présentée en Conseil des ministres le 19 décembre 2018, la loi qui concrétise les mesures en faveur du pouvoir d'achat annoncées par Emmanuel Macron en réponse à la crise des « Gilets jaunes » a été examinée et publiée en quelques jours. Votée par l'Assemblée nationale et le Sénat les 20 et 21 décembre, la loi « portant mesures d'urgence économiques et sociales » est au Journal officiel du 26 décembre.

C'est donc maintenant en toute connaissance de cause que les employeurs qui le souhaitent peuvent se lancer dans la mise en place de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.



## ➔ Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

**Pas d'obligation légale** - Les employeurs n'ont aucune obligation de mettre en place la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

**Exonération jusqu'à 1 000 €** - La prime exceptionnelle sera exonérée dans la limite de 1 000 € :

- d'impôt sur le revenu ;
- de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (cotisations sociales, CSG/CRDS, AGIRC-ARRCO, assurance chômage, etc.) ;
- de la participation à l'effort de construction, de la taxe d'apprentissage (y inclus contribution supplémentaire), des contributions à la formation professionnelle.

La prime sera également exonérée de taxe sur les salaires pour les employeurs concernés, en raison de l'alignement d'assiette avec la base CSG/CRDS.

La partie de la prime attribuée excédant 1 000 € serait assujettie dans les conditions habituelles.

L'exonération ne peut concerner que des salariés (y compris les salariés des établissements publics industriels et commerciaux). Elle ne peut pas jouer pour une prime qui serait attribuée à un dirigeant sans contrat de travail, même affilié au régime général de la sécurité sociale, ni aux stagiaires.

**Salariés ouvrant droit aux exonérations** - Cette exonération ne peut s'appliquer qu'aux primes versées aux salariés dont la rémunération 2018 est inférieure à 3 fois le SMIC annuel, calculé pour un an sur la base de la durée légale du travail.

Selon nos informations, il faut retenir comme seuil de rémunération :  $3 \times \text{valeur mensuelle du SMIC 2018} \times 12$  (ou  $3 \times 1\,820 \times \text{SMIC horaire}$ ). Autrement dit, seuls les salariés dont la rémunération 2018 est inférieure à 53 944,80 € bruts ouvriront droit aux exonérations.

Autre condition à remplir : l'exonération bénéficierait aux seuls salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 (ou à la date de versement de la prime si elle est antérieure), ce qui exclut donc les salariés embauchés après ces dates. Via amendement, la condition de « lien par un contrat de travail » a remplacé la condition de présence initialement prévue dans le projet de loi, laquelle pouvait conduire à exclure des personnes dont le contrat de travail était suspendu (congé de maternité, arrêt maladie, etc.).

**Date de versement** - La prime devra être versée entre le 11 décembre 2018 et au plus tard le 31 mars 2019. En dehors de ces bornes, il n'y aura pas d'exonération.

**Attribution de la prime** - L'employeur peut décider d'attribuer la prime à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond.

Le projet de loi n'apporte pas de précision sur ce plafond d'attribution ni quant à ses modalités d'appréciation (base mensuelle, base annuelle, autre).

En tout état de cause, cette disposition permettrait à l'employeur de limiter le champ des bénéficiaires de la prime, en fixant un salaire plafond inférieur aux 3 SMIC qui conditionnent les exonérations. Il serait par exemple possible de n'attribuer la prime qu'aux salariés payés à moins de 1,5 SMIC annuel ou moins de 2 SMIC annuels.

La prime resterait exonérée à hauteur de 1 000 €.

**Montant de la prime et modulation** – La loi n’encadre pas le montant de la prime, qui est libre.

Son montant est déterminé soit par l’employeur en cas de mise en place par décision unilatérale, soit par le texte de l’accord à l’origine de la mise en place de la prime. Dans tous les cas, les exonérations ne s’appliquent que dans la limite de 1 000 €.

Le montant de la prime peut être modulé en fonction de critères tels que la rémunération, le niveau de classification, la durée de travail pour les salariés à temps partiel ou la durée de présence effective pendant l’année 2018. À cet égard, la loi assimile à des périodes de présence effective (congs de maternité, de paternité et d’adoption, congé parental d’éducation, jours enfant malade du code du travail, congé de présence parentale notamment).

En pratique, le critère de la rémunération peut par exemple permettre d’attribuer une prime supérieure aux salariés en deçà d’un certain niveau de rémunération.

**Modalités de mise en place** - La prime exceptionnelle peut être mise en place de deux manières :

- soit par **décision unilatérale de l’employeur prise au plus tard le 31 janvier 2019** : dans ce cas, l’employeur devra en informer les représentants du personnel de sa décision au plus tard le 31 mars 2019 (on notera que la loi parle d’information, et non de consultation) ;
- soit par **accord d’entreprise ou de groupe** selon les modalités prévues pour les accords d’intéressement (accord collectif classique, accord avec les représentants d’organisations syndicales représentatives dans l’entreprise, accord au sein du comité d’entreprise ou du comité social et économique ou projet d’accord ratifié par les 2/3 du personnel).

L’accord ou la décision unilatérale fixe le montant de la prime ainsi que, le cas échéant, le plafond limitant le champ des bénéficiaires et la modulation de son montant.

Le texte ne prévoit aucune priorité de l’accord d’entreprise sur la décision unilatérale.

**NOTA : L’employeur qui souhaiterait agir rapidement pourrait donc passer par la voie unilatérale, même en présence de représentants syndicaux ou du personnel dans l’entreprise, ce jusqu’au 31 janvier 2019. Passée cette date, il faudrait nécessairement un accord.**

**Dispositif anti effet d’aubaine** - Cette prime **doit** correspondre à une rémunération supplémentaire. Elle ne peut en aucun cas se substituer :

- à des augmentations de rémunération ou à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l’entreprise ;
- à des éléments de rémunération.

**Bulletin de paye** - Même si la prime est exonérée de l’ensemble des cotisations et contributions et d’impôt sur le revenu (si inférieure ou égale à 1 000 €), elle doit figurer sur le bulletin de salaire.

### ➤ Réduction de cotisations salariales et défiscalisation des heures supplémentaires

La loi accélère la mise en œuvre de la réduction de cotisations salariales sur les 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 mesure s'appliquera aux heures réalisées dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

La réduction de cotisation couvrira les cotisations salariales d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire, hors CSG et CRDS, et sera applicable à la rémunération de l'heure supplémentaire ou complémentaire, ainsi qu'à la majoration de salaire qui y est attachée.

Par ailleurs, en plus de cette réduction de cotisations salariales, les rémunérations en cause seront aussi exonérées d'impôt sur le revenu, dans une limite annuelle de 5 000 €.

Les heures supplémentaires ou complémentaires qui auraient remplacé d'autres éléments de rémunération (comme par exemple une prime) sur les 12 derniers mois ne pourraient pas bénéficier de ces exonérations.

**NOTA : Pour les entreprises dont nous établissons les fiches de paie, une fiche indiquant les heures supplémentaires effectuées par les salariés devra nous être communiquée avec la fiche navette mensuelle.**

### ➤ Rétablissement de la CSG à 6,6 % pour certains retraités

Depuis 2018, la CSG sur les pensions de retraite et d'invalidité est de 8,3 % (au lieu de 6,6 %), sauf pour les personnes concernées à avoir des revenus suffisamment modestes pour bénéficier d'une exonération de CSG/CRDS ou d'un taux de CSG réduit de 3,80 %.

La loi crée une catégorie « intermédiaire » de retraités, avec une CSG calculée à l'ancien taux 6,6 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019. En pratique, elle sera mise en œuvre à partir du versement des revenus intervenant en mai 2019, avec à cette occasion la régularisation des périodes écoulées depuis janvier 2019.

**NOTA : La loi définit les seuils de revenu fiscal de référence qui gouvernent l'application de ce taux de 6,60 %.**

### ➤ Prime d'activité : les employeurs (PDG et Gérants) ne sont pas concernés

La loi fait état de la revalorisation exceptionnelle de la prime d'activité au 1<sup>er</sup> janvier 2019, sans entrer dans le détail de la mesure puisqu'elle relève d'un décret.

L'exposé des motifs du projet de loi indique toutefois que, afin d'atteindre la hausse de 100 € des rémunérations au niveau du SMIC, le bonus individuel de la prime d'activité sera augmenté de 90 € au niveau du SMIC, complétant la revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Pour ce qui est des entreprises, **les employeurs retiendront qu'ils ne seront pas impliqués dans ce dispositif**. La prime d'activité est en effet une prestation versée mensuellement par les caisses d'allocations familiales (CAF) ou de mutualité sociale agricole (CMSA). Elle est destinée à compléter les revenus des travailleurs modestes, salariés ou non.

Dans tous les cas, le dispositif envisagé concernera toutes les rémunérations et tiendra compte des revenus et de la composition du foyer.

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dont bénéficieraient certains salariés sera exclue des ressources prises en compte pour le calcul de la prime d'activité.

Loi 2018-1213 du 24 décembre 2018, JO du 26 <http://www.senat.fr/petite-loi-ameli/2018-2019/233.html>

## Chèques-culture, les biens ou prestations de nature culturelle

L'ensemble des chèques-culture (chèques-lire, chèques-disques et chèques-culture) et des financements de biens ou prestations de nature culturelle versés par le comité d'entreprise au bénéfice des salariés représentent au sens strict, des bons d'achat et des avantages attribués par l'employeur « en contrepartie ou à l'occasion du travail ». Ces sommes devraient donc, en principe, être soumises aux mêmes règles, à savoir : exonération en deçà d'un plafond et assujettissement à cotisations et contributions de Sécurité sociale en dehors des tolérances ministérielles applicables.

A ce titre, l'Urssaf admet ainsi l'exonération de cotisations et contributions sociales de ces avantages, dès lors qu'ils ont pour objet exclusif de faciliter l'accès de leurs bénéficiaires à des activités ou prestations de nature culturelle.

### ➔ Condition d'exonération des chèques-culture

L'utilisation du chèque-culture est conforme à son objet dès lors que celui-ci est exclusivement échangeable contre des biens ou prestations à caractère culturel :

- soit parce que les enseignes dans lesquelles le chèque-culture peut être utilisé commercialisent exclusivement des biens ou prestations à caractère culturel ;
- soit parce que le chèque comporte de manière apparente une restriction d'utilisation aux seuls biens ou prestations culturels.

A défaut de respecter ces conditions, le bon d'achat ne peut pas bénéficier de l'exonération spécifique aux chèques culture.

Aucun justificatif relatif à l'utilisation des chèques par les bénéficiaires n'est exigé.

➔ Condition d'exonération des financements de biens ou prestations de nature culturelle

Seuls peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations et contributions de Sécurité sociale, les biens ou prestations à caractère culturel suivants, quand ils sont financés par le comité d'entreprise :

- places de spectacles : théâtres, théâtres de marionnettes, représentations lyriques ou chorégraphiques,
- concerts symphoniques, orchestres divers, music-halls, cirques,
- places de cinéma,
- billets d'accès aux musées, monuments historiques,
- livres et bandes dessinées,
- supports musicaux ou vidéo : CD audio, DVD, vidéo, CD multimédia.

**Bon à savoir :** La participation financière du comité d'entreprise ou de l'employeur en l'absence de CE (moins de 50 salariés ou plus de 50 salariés sur présentation du PV de carence) destinée à financer l'accès à des produits culturels via Internet (téléchargement de musiques en ligne, abonnement musical en ligne) est considérée comme une modalité particulière de financement d'une activité culturelle par le comité d'entreprise non soumise aux cotisations et contributions sociales.

En revanche, ne sont pas concernés par la tolérance :

- le chèque-culture échangeable contre des équipements qui permettent la lecture des supports musicaux ou audiovisuels (lecteur DVD...);
- la prise en charge par le comité d'entreprise du coût de l'abonnement Internet, télévision et téléphone des salariés ou de l'acquisition d'un de ces matériels (ordinateur, portable...).

## Médecine du travail

Pour les entreprises cotisantes au SIPST, la mise à jour de la liste du personnel au 1<sup>er</sup> janvier 2019 est à effectuer sur le site [www.sipst-tours.fr](http://www.sipst-tours.fr) **à partir du 7 janvier 2019, et ce avant le 18 janvier 2019.**

Nous vous rappelons que cette déclaration est **obligatoire**.

## Avantages en nature

### Valeurs 2019 pour l'assiette des cotisations

Les évaluations forfaitaires prévues en matière de cotisations pour les avantages en nature nourriture et logement sont revalorisées en fonction du taux prévisionnel de l'indice des prix (hors tabac) prévu pour l'année considérée dans le rapport annexé au projet de loi de finances (arrêté du 10 décembre 2002, art. 7, JO du 27).

Compte tenu d'un taux de 1,3 %, les valeurs 2019 des évaluations forfaitaires des avantages en nature logement et nourriture seront les suivantes :

- L'avantage en nature nourriture sera de **9,70 € par jour**, soit 4,85 € par repas. Par exception, dans les hôtels-café-restaurants, la valorisation se fait à hauteur d'une fois le minimum garanti par repas (montant 2019 encore à préciser).
- Pour les salariés nourris en cantine, restaurant d'entreprise ou interentreprises, l'avantage en nature peut être négligé lorsque la participation du salarié est au moins égale à 50 % de l'avantage en nature repas (soit 2,43 € en 2019).
- L'avantage en nature logement correspondra aux valeurs indiquées dans le tableau ci-après, pour des tranches de rémunération déterminées sur la base d'un plafond mensuel de sécurité sociale annoncé à 3 377 € pour 2019 (sous réserve de confirmation par arrêté à paraître).

Évaluation forfaitaire mensuelle 2019		
Rémunération mensuelle brute en espèces (*)	Logement comportant une pièce principale	Logement comportant plusieurs pièces principales
Moins de 1 688,50 €	70,10 €	37,50 € par pièce principale
De 1 688,50 € à 2 026,19 €	81,90 €	52,60 € par pièce principale
De 2 026,20 € à 2 363,89 €	93,40 €	70,10 € par pièce principale
De 2 363,90 € à 3 039,29 €	105,00 € <sup>(1)</sup>	87,50 € par pièce principale
De 3 039,30 € à 3 714,69 €	128,60 €	110,90 € par pièce principale
De 3 714,70 € à 4 390,09 €	151,90 € <sup>(1)</sup>	134,10 € par pièce principale
De 4 390,10 € à 5 065,49 €	175,20 € <sup>(1)</sup>	163,40 € par pièce principale
À partir de 5 065,50 €	198,50 € <sup>(1)</sup>	186,80 € par pièce principale

(\*) confirmation par arrêté : plafond 2019 de 3 377 € par mois.

(1) Arrondi selon les informations recueillies, sous réserve de la publication des chiffres.

# Cotisations

## ➔ La cotisation AGS est inchangée au 1<sup>er</sup> janvier 2019

Le conseil d'administration de l'AGS a décidé de maintenir le taux de sa cotisation à **0,15 %** au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Pour mémoire, cette cotisation :

- est à la charge exclusive de l'employeur ;
- est due dans la limite de 4 plafonds de la sécurité sociale, soit 13 508 € par mois en 2019.

Décision du conseil d'administration de l'AGS du 12 décembre 2018

## ➔ Le plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2019 est confirmé à 3 377 €

Les plafonds 2019 s'élèvent à **3 377 € par mois** (40 524 € par an) et à 186 € par jour. Ils s'appliquent aux cotisations de sécurité sociale dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Compte tenu des règles fixées par la réglementation, les autres valeurs du plafond pour 2019 seront de :

- plafond trimestriel : 10 131 € ;
- plafond par quinzaine : 1 689 € ;
- plafond par semaine : 779 € ;
- plafond horaire : 25 €.

Pour une périodicité de paye non mensuelle, le plafond mensuel doit être ajusté « *pro rata temporis* » en fonction de la périodicité de la paye.

Arrêté du 11 décembre 2018, JO du 15, texte 10

## ➔ Le taux de la cotisation 2019 à l'OPPBTP est fixé et inchangé

Le taux de cotisation que les entreprises du BTP versent à l'OPPBTP reste en 2019 identique à celui de 2018. Il s'élève à **0,11 %** du montant des salaires bruts y compris le montant des indemnités de congés payés pour lesquelles une cotisation est perçue par les caisses de congés payés.

Le taux de la contribution due au titre de l'emploi de travailleurs temporaires reste fixé à **0,11 %** du montant du salaire de référence.

En 2019, le salaire de référence passe de 12,48 € à **12,69 € par heure**, y compris l'indemnité compensatrice de congés payés.

Arrêté du 13 décembre 2018, JO du 23, texte 42

# Loi de financement de la sécurité sociale pour 2019

Adoptée le 3 décembre 2018, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a été publiée au JO dimanche 23 décembre 2018.

## ➔ Volet forfait social

Fortement décrié, le forfait social est supprimé au 1<sup>er</sup> janvier 2019 sur :

- la participation aux résultats et les abondements aux plans d'épargne salariale dans les entreprises non assujetties à titre obligatoire à la participation (en substance, les « moins de 50 salariés ») ;
- l'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés ;
- l'indemnité de rupture conventionnelle collective ;
- l'indemnité de rupture versée au terme d'un congé de mobilité.

## ➔ Volet exonérations

Les exonérations de cotisations patronales évoluent :

- mise en place d'une réduction de cotisations salariales sur la rémunération des heures supplémentaires, des heures complémentaires et des jours supplémentaires des « forfaits jours » est mise en place ;
- mise en place des jours supplémentaires des « forfaits jours » ;
- extension de la réduction générale de cotisations patronales aux contributions AGIRC-ARRCO et d'assurance chômage en deux temps (1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> octobre 2019), sauf cas particuliers ;
- substitution de l'exonération de cotisations patronales attachée aux contrats spécifiques (contrats d'apprentissage, contrat de professionnalisation, etc.) par la réduction générale dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ;
- exonérations spécifiques à l'outre-mer ;
- réforme de l'exonération des prestataires de services à la personne sur les emplois d'aide à domicile auprès de publics fragiles ;
- maintien en 2019 et 2020 de l'exonération « travailleurs occasionnels, demandeurs d'emploi », avant une bascule aux allègements généraux programmée pour 2021.

Loi 2018-1203 du 22 décembre 2018, JO du 23, texte 3 ; C. constit., décision 2018-776 DC du 21 décembre 2018, JO du 23, texte 6



## Frais de transport : covoiturage

### Frais de covoiturage pour le transport domicile-lieu de travail : vers une exonération de cotisations et d'impôt sur le revenu dès 2019

Le projet de loi de finances pour 2019 (définitivement adopté le 20 décembre 2018) anticipe le projet de loi pour l'orientation des mobilités, pour mettre rapidement en place l'exonération de cotisations sociales (et impôt sur le revenu) de la participation des employeurs aux frais de covoiturage.

Cet amendement prévoit que le soutien de l'employeur au covoiturage en tant que passager dans les moyens de transports des trajets domicile-travail serait exonéré.

La prise en charge (facultative) prendrait la forme d'une « indemnité forfaitaire covoiturage », dont les modalités sont à préciser par décret.

Selon le cas, il faudrait procéder par accord dans les entreprises assujetties à la négociation obligatoire sur les salaires ou par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE.

La prise en charge sera donc exonérée dans la limite globale de **200 € par an**, qui couvre le covoiturage. les frais de carburant et l'indemnité kilométrique vélo.

La mesure s'applique à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Projet de loi de finances pour 2019 (art. 3) définitivement adopté le 20 décembre 2018  
<http://www.assemblee-nationale.fr/15/ta/tap0213.pdf>

## SMIC

### Le SMIC et le minimum garanti applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 sont fixés

Le SMIC s'élèvera pour les périodes d'emploi effectuées à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2019** à **1 521,22 € par mois** sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Un décret porte ainsi le **SMIC horaire brut** de 9,88 € à **10,03 €** au 1<sup>er</sup> janvier 2019 en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, soit une hausse de + 1,5 %.

Le SMIC mensuel brut d'un salarié mensualisé est donc, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, de :

- 1 521,22 € pour un salarié mensualisé soumis à une durée collective du travail de 35 h hebdomadaires ;
- 1 712,46 € pour un salarié soumis à une durée collective de travail de 39 h hebdomadaires avec une majoration de 10 % de la 36<sup>e</sup> à la 39<sup>e</sup> h ;
- 1 738,54 € pour un salarié soumis à une durée collective de travail de 39 h hebdomadaires avec une majoration de 25 % de la 36<sup>e</sup> à la 39<sup>e</sup> h.

Parallèlement, la **valeur du minimum garanti** est portée à **3,62 €** au 1<sup>er</sup> janvier 2019. En matière de cotisations, ce paramètre sert encore de référence pour l'évaluation de l'avantage en nature repas dans les hôtels cafés-restaurants.

Décret 2018-1173 du 19 décembre 2018, JO du 20

# Indemnisation des entreprises suite au mouvement des "gilets jaunes"

## Mesures d'indemnisation des entreprises impactées par le mouvement des "gilets jaunes"

Les entreprises ayant subi différents préjudices économiques (baisse du chiffre d'affaires, interruption d'activité...) suite au mouvement des "gilets jaunes" vont pouvoir bénéficier de mesures d'accompagnement de la part du ministère de l'économie et des finances. Ces mesures d'accompagnement sont les suivantes :

- report de paiement de l'échéance de cotisation foncière des entreprises et d'IS du 17 décembre 2018 ainsi que des échéances sociales. En outre, les entreprises qui bénéficient d'un plan de règlement en cours et qui en font la demande pourraient aussi être dispensées du paiement des échéances dues au titre des mois de novembre et de décembre. Le paiement de ces dernières serait reporté en fin de plan selon un échéancier équivalent au nombre d'échéances décalées. Les différentes demandes de report de délai devront être adressées à la direction départementale des finances publiques (DDFIP) et à l'URSSAF ;
- demande de chômage partiel auprès de la DIRECCTE ;
- ouverture exceptionnelle certains dimanches de janvier, pour les entreprises installées dans des communes n'autorisant pas une telle ouverture. (demande à faire auprès du préfet de département) ;
- indemnisation au titre de la garantie "pertes d'exploitation". (effectuer une déclaration des dommages auprès des services de police ou de gendarmerie, et transmettre la copie du procès-verbal dressé à cette occasion à l'assureur) ;
- assouplissement de l'octroi de financement à court terme ;
- octroi ou report d'échéance des prêts bancaires garantis par Bpifrance.
- préfinancement du CICE 2018 pérennisé jusqu'à bascule sur la baisse des charges. Lettre d'information du ministère de l'économie et des finances du 4 décembre 2018

# Comptes courants d'associés

## Taux maximal d'intérêts déductibles

Pour le quatrième trimestre 2018, le taux effectif moyen s'élève à **1,36 %**.

Pour les entreprises dont l'exercice est de 12 mois, le taux maximal d'intérêts déductibles pour les exercices clos à compter du 31 décembre 2018 est le suivant :

Exercices clos	Taux maximal %
Du 31 décembre 2018 au 30 janvier 2019	1,47 %
Du 31 janvier au 27 février 2019	1,46 %
Du 28 février au 30 mars 2019	1,44 %

Source : Francis Lefebvre 2018 - JO du 27 décembre 2018

## Clients/Fournisseurs

### Pas de travaux sans devis signé !

S'ils ne veulent pas prendre le risque de voir leurs factures impayées, vendeurs et prestataires doivent faire signer des bons de commande et des devis à leurs clients.

Présenter ensuite une facture reste insuffisant.

Certes en l'absence d'écrit signé par le débiteur poursuivi, les juges demeurent libres d'admettre ou non la réalité de la commande ou de son engagement. Mais mieux vaut prévenir les risques de contestations et ne pas se mettre dans une telle situation.

Enfin, et quel que soit l'objet du contrat vis-à-vis d'un particulier, un écrit est, sous peine d'amende, impératif avant l'achat d'un produit ou d'une prestation de services dès lors que l'engagement des parties excède **1 500 €** (c. civ. art. 1359).

Cass. civ. 3e ch. 4 octobre 2018, n° 17-24287





# Janvier 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 décembre 2018



### Toute personne ayant payé des dividendes en décembre 2018 :

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

### Impôt Société :

- pour les entreprises assujetties clôturant au 30/09/2018
  - télépaiement du solde de liquidation

### Délai variable :

- déclaration de TVA du mois de décembre 2018

## SOCIAL



Toutes les entreprises ayant des salariés (DSN)

## Indices du coût de la construction (ICC)

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

INSEE, 19 décembre 2018

## Indices de référence des baux

	Indices de référence			
	4 <sup>ème</sup> trimestre 2017	1 <sup>er</sup> trimestre 2018	2 <sup>ème</sup> trimestre 2018	3 <sup>ème</sup> trimestre 2018
Baux d'habitation (IRL)	126,82	127,22	127,77	<b>128,45</b>
Baux commerciaux (ILC)	111,33	111,87	112,59	<b>113,45</b>
Baux professionnels (ILAT)	110,88	111,45	112,01	<b>112,74</b>

INSEE, 11 octobre 2018 et 19 décembre 2018