

Ce qui change sur les bulletins de paie au 1^{er} janvier 2019

Edito

Le début de l'année 2019 est marqué par plusieurs changements d'importance en paie, qui ont une incidence directe sur la présentation du bulletin de salaire.

Tour d'horizon des principaux changements à venir.

Entrée en vigueur du prélèvement à la source

Faut-il le rappeler, c'est à partir de ce mois de janvier que le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu entre en vigueur et qu'il doit obligatoirement être déduit du net à payer.

Nous rappelons à cet égard que vous devez obligatoirement appliquer le taux de prélèvement qui vous a été communiqué par l'Administration fiscale (même dans le cas où ce taux ne conviendrait pas au salarié), ou en l'absence de taux communiqué, appliquer le taux neutre.

Nouvelles valeurs 2019

SMIC au 1^{er} janvier : **10.03 €** (1 521.25 €/mois pour un temps plein)

Plafond mensuel de la sécurité sociale : **3 377 €** (ce relèvement entraîne une augmentation mécanique de 2 % des cotisations calculées par référence à ce plafond)

Par contre, le plafond horaire reste inchangé à 25 €. En conséquence, le montant de la gratification minimale obligatoire dont doivent bénéficier certains stagiaires reste identique à celui de 2018.

Suppression du CICE / baisse de la cotisation maladie / Augmentation de la réduction de charges sur les bas salaires

Le crédit d'impôt pour la compétitivité des entreprises (CICE), qui s'élevait à 6 % des salaires ne dépassant pas 2,5 SMIC, est supprimé à compter du 1^{er} janvier 2019.

Il est remplacé par une baisse du taux de la cotisation patronale d'assurance maladie, celui-ci étant ramené de 13 % à 7%. Toutefois, comme le CICE, ce taux minoré ne s'applique qu'aux salaires n'excédant pas 2,5 SMIC.

Point d'attention :

- Le taux de 6% est le même mais il ne s'agit plus d'un crédit d'impôt mais d'une baisse de charges ; les conséquences sur les entreprises dépendent de plusieurs facteurs. La baisse des cotisations peut entraîner une hausse du résultat imposable soumis à l'impôt sur les sociétés.
- Pour les salariés au SMIC, le bénéfice de la réduction Fillon compensait les charges patronales URSSAF (dont la cotisation maladie) ; c'est la raison pour laquelle la suppression du CICE est compensée par la baisse de la cotisation maladie combinée à la modification du calcul de la réduction Fillon.

En effet, en plus des cotisations patronales d'assurance maladie, d'assurance vieillesse (régime général), d'allocations familiales, du FNAL et de la Contribution Solidarité Autonomie (CSA), la réduction de charges sur les bas salaires couvre désormais également les cotisations de retraite complémentaire.

Régime applicable à compter du 1er octobre 2019

A compter du 1er octobre 2019, les cotisations chômage (taux de 4.05%) vont aussi s'ajouter au champ des cotisations patronales concernées par la réduction Fillon.

Vous ne bénéficierez réellement d'une baisse des charges patronales qu'à compter du 1^{er} octobre 2019.

Fusion des retraites cadre et non-cadre

A partir du 1er janvier 2019, les cotisations de retraite complémentaire ne diffèrent plus selon la qualité de cadre ou de non-cadre, mais selon que la rémunération excède ou non le plafond de la sécurité sociale.

Au niveau du bulletin de paye, les anciennes cotisations AGIRC et ARRCO, sont supprimées et remplacées par une unique cotisation dont le taux varie selon qu'elle porte sur la part du salaire inférieure ou supérieure au plafond de la sécurité sociale.

Par ailleurs, les anciennes cotisations AGFF et CET sont également supprimées et remplacées par deux nouvelles contributions d'équilibre non génératrices de points pour les cotisants, à savoir :

- la CEG (ou Contribution d'Equilibre Général), qui s'applique sur la totalité du salaire dans la limite de 8 fois le plafond de la sécurité sociale, et avec un taux inférieur pour la part du salaire n'excédant pas le plafond de la sécurité sociale ;
- la CET (ou Contribution d'Equilibre Technique), qui s'applique là encore sur la totalité du salaire dans la limite de 8 fois le plafond de la sécurité sociale, mais qui n'est due que lorsque le salaire excède le plafond de la sécurité sociale.

La GMP (jusqu'à 72 € par mois en 2018) était due par les cadres dont la rémunération était inférieure à un certain plafond avoisinant le plafond de la Sécurité sociale. Elle n'est plus due à partir du 1er janvier 2019.

En bref, les taux de cotisations sont les mêmes pour les cadres et les non cadres ; les non cadres ayant de la tranche 2 vont voir leur cotisations augmenter, alors que les cadres avec un salaire inférieur au salaire charnière (3 664.82 €/mois en 2018) vont voir leurs cotisations baisser (avec la suppression de la GMP).

Exonération des heures supplémentaires ou complémentaires

La loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales a été publiée au Journal officiel du 26 décembre 2018. Elle prévoit l'exonération de charges salariales des heures supplémentaires dès le 1er janvier 2019 et leur exonération d'impôt sur le revenu jusqu'à 5 000€ par an, majorations incluses.

Le nouveau texte modifie les dispositions qui figurent à l'article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019. Le 17 janvier 2019, le décret n'est toujours pas paru.

L'exonération de cotisations salariales sur les heures supplémentaires concernerait l'essentiel des cotisations soit un total de 11,3% environ de la rémunération brute perçue au titre des heures supplémentaires. En revanche, ni la CSG et la CRDS, ni les cotisations salariales de prévoyance ou la mutuelle ne seront impactées ; et les cotisations patronales restent dues.

Pas de taxe d'apprentissage en 2019

Dans le cadre de la réforme du financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle, la loi Avenir professionnel a prévu qu'à partir de 2021 au plus tard, les employeurs devront payer aux URSSAF, selon les mêmes règles de recouvrement que les cotisations de sécurité sociale (même périodicité, etc.) :

- la contribution à la formation professionnelle (0,55 % ou 1 % selon l'effectif) ;
- le 1 % CPF-CDD (ex- 1 % CIF-CDD) ;
- la taxe d'apprentissage ;
- et la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage.

En pratique, les modalités du transfert du recouvrement au réseau des URSSAF seront organisées et précisées par ordonnance (en principe, au plus tard début mars 2020). Dans l'attente du transfert du recouvrement aux URSSAF, des mesures transitoires sont prévues.

Les sommes dues sur les rémunérations 2019 et 2020 au titre de la contribution formation, de la taxe d'apprentissage, du 1 % CPF-CDD et, le cas échéant, de la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage devront être versées aux OPCO (opérateurs de compétences), à des échéances fixées par décret (loi 2018-771 du 5 septembre 2018, art. 37-III, B ; décret 2018-1331 du 28 décembre 2018, art. 4-I).

Par ailleurs, à titre dérogatoire, la taxe d'apprentissage ne sera pas due au titre des salaires 2019.

Il y aura bien une double collecte de contribution formation en 2019, mais uniquement pour les employeurs de 11 salariés et plus. Ci-après un tableau récapitulatif

Collecte des contributions formations et taxe d'apprentissage 2018, 2019 et 2020			
Rémunérations de référence	Sommes concernées	Date limite de paiement	
		Moins de 11 salariés	11 salariés et plus
2018	Participation formation + 1 % CIF-CDD + Taxe d'apprentissage + contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage (1)	Avant le 1 ^{er} mars 2019 aux organismes collecteurs	
2019	Contribution formation	Avant le 1 ^{er} mars 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Acompte de 75 % avant le 15 septembre 2019 (2) • Solde et régularisation avant le 1^{er} mars 2020
	Taxe d'apprentissage	Pas de taxe d'apprentissage	
	1 % CPF-CDD	Avant le 1 ^{er} mars 2020	Avant le 1 ^{er} mars 2020
	Contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage (1)	Non concerné	Avant le 1 ^{er} mars 2020
2020	Contribution formation	Avant le 1 ^{er} mars 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Acompte de 40 % avant le 1^{er} mars 2020 (4) • Acompte de 35 % avant le 15 septembre 2020 (4) • Solde et régularisation avant le 1^{er} mars 2021
	Taxe d'apprentissage (3)		
	1 % CPF-CDD	Avant le 1 ^{er} mars 2021	Avant le 1 ^{er} mars 2021
	Contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage (1)	Non concerné	Avant le 1 ^{er} mars 2021

(1) Employeurs de 250 salariés et plus n'ayant pas un quota d'au moins 5 % d'alternants à l'effectif.
(2) Sur base masse salariale 2018 ou, si besoin en cas de création d'entreprise, projection masse salariale 2019.
(3) En dehors de l'Alsace-Moselle, au total, seule une fraction de 87 % de la taxe doit en principe être versée aux OPCO. La fraction solde de 13 % (équivalent de l'ancien « hors quota ») doit être consacrée par l'employeur à des dépenses libératoires directes. Le sort de ce solde de 13 % reste à notre sens à clarifier, en cas d'insuffisance de dépenses.
(4) Sur base masse salariale 2019 ou, si besoin en cas de création d'entreprise, projection masse salariale 2020.

Toute l'équipe de 2AC AQUITAINE se tient à votre disposition pour répondre à vos questions sur le sujet et vous accompagner.

