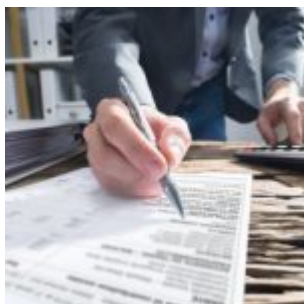


Les changements sur la feuille de paie en 2019



Le montant du Smic

Au 1^{er} janvier 2019, le taux horaire brut du Smic passe de 9,88 € à 10,03 €.

En 2019, le Smic augmente de 1,5 %. Une hausse qui est donc limitée à la revalorisation légale sans « coup de pouce » gouvernemental.

Son taux horaire brut s'établit donc à 10,03 € à partir du 1^{er} janvier 2019, contre 9,88 € cette année.

Quant au Smic mensuel brut, il progresse de 22,75 € en passant de 1 498,47 € en 2018 à 1 521,22 € en 2019, pour une durée de travail de 35 heures par semaine.

Précision : le montant brut du Smic mensuel est calculé selon la formule suivante : $10,03 \times 35 \times 52/12 = 1\,521,22 \text{ €}$.

Smic mensuel au 1 ^{er} janvier 2019 en fonction de l'horaire hebdomadaire		
Horaire hebdomadaire	Nombre d'heures mensuelles	Montant brut du Smic*
35 H	151 2/3 H	1 521,22 €

36 H ⁽¹⁾	156 H	1 575,55 €
37 H ⁽¹⁾	160 1/3 H	1 629,88 €
38 H ⁽¹⁾	164 2/3 H	1 684,21 €
39 H ⁽¹⁾	169 H	1 738,54 €
40 H ⁽¹⁾	173 1/3 H	1 792,87 €
41 H ⁽¹⁾	177 2/3 H	1 847,20 €
42 H ⁽¹⁾	182 H	1 901,52 €
43 H ⁽¹⁾	186 1/3 H	1 955,85 €
44 H ⁽²⁾	190 2/3 H	2 021,04 €
* calculé par nos soins (1) Les 8 premières heures supplémentaires (de la 36^e à la 43^e incluse) sont majorées de 25 %. (2) À partir de la 44^e heure, les heures supplémentaires sont majorées de 50 %.		

Le plafond de la Sécurité sociale

Au 1^{er} janvier 2019, le plafond mensuel de la Sécurité sociale est de 3 377 €.

Au 1^{er} janvier 2019, le plafond mensuel de la Sécurité sociale est porté de 3 311 € à 3 377 € et le plafond annuel de 39 732 € à 40 524 €.

Plafond de la Sécurité sociale pour 2019	
Périodicité	En euros
Plafond annuel	40 524

Plafond trimestriel	10 131
Plafond mensuel	3 377
Plafond par quinzaine	1 689
Plafond hebdomadaire	779
Plafond journalier	186
Plafond horaire ⁽¹⁾	25
(1) Pour une durée inférieure à 5 heures.	

Le minimum garanti

Au 1^{er} janvier 2019, le minimum garanti passe de 3,57 € à 3,62 €.

Le minimum garanti intéresse tout particulièrement le secteur des hôtels-café-restaurants pour l'évaluation des avantages en nature nourriture. Au 1^{er} janvier 2019, son montant augmente de 5 centimes pour s'établir à 3,62 €.

Ainsi, l'avantage nourriture dans ces secteurs est évalué à 7,24 € par journée ou à 3,62 € pour un repas.

La cotisation maladie Alsace-Moselle

Le taux de la cotisation supplémentaire maladie appliquée en Alsace-Moselle est maintenu à 1,50 % en 2019.

Au 1^{er} janvier 2012, le taux de la cotisation salariale supplémentaire maladie, que doivent appliquer les entreprises des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, a été abaissé de 1,60 % à 1,50 %.

Le conseil d'administration de l'instance de gestion du régime local d'assurance maladie complémentaire d'Alsace-Moselle, réuni le 10 décembre dernier, a décidé de maintenir ce taux à 1,50 % au 1^{er} janvier 2019.

La cotisation AGS

Le taux de la cotisation AGS reste fixé à 0,15 % au 1^{er} janvier 2019.

Au 1^{er} janvier 2017, le taux de la cotisation patronale AGS (Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés) était passé de 0,25 % à 0,20 %. Puis, en raison de la baisse du nombre des défaillances d'entreprises, ce taux avait de nouveau diminué de 0,05 % pour s'établir, depuis le 1^{er} juillet 2017, à 0,15 %.

Le conseil d'administration de l'AGS a décidé, le 12 décembre dernier, que le taux de cotisation est maintenu à 0,15 % en 2019.

Rappel : la cotisation AGS, payée exclusivement par les employeurs, est applicable sur les rémunérations des salariés dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 13 508 € par mois en 2019.

La cotisation d'assurance maladie

La part patronale de la cotisation d'assurance maladie diminue de 13 % à 7 % au 1^{er} janvier 2019.

Le 1^{er} janvier 2019, le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et le crédit d'impôt de taxe sur les salaires (CITE) sont supprimés.

En compensation, la part de la cotisation d'assurance maladie mise à la charge des employeurs passe de 13 % à 7 %, pour les salaires correspondant aux périodes d'emploi débutant à compter du 1^{er} janvier 2019.

Attention : cette réduction s'applique uniquement sur les salaires qui n'excèdent pas 2,5 Smic, soit, en 2019, 45 636,50 € brut par an.

Les cotisations de retraite complémentaire

En 2019, les taux de cotisation de retraite complémentaire Agirc-Arrco deviennent identiques pour les cadres et non-cadres mais sont plus élevés qu'en 2018.

Pour leur retraite complémentaire, les salariés cotisent, en 2018, auprès de l'Arrco (pour les non-cadres et les cadres) et de l'Agirc (pour les cadres).

Au 1^{er} janvier 2019, l'Agirc et l'Arrco fusionnent. Ce nouveau régime ne fait plus de différence entre les cadres et les non-cadres et, désormais, les assujettis, quel que soit leur statut, se voient appliquer les mêmes taux de cotisation. Des taux qui sont plus élevés qu'en 2018, tant pour les salariés que pour les employeurs, afin de résorber le déficit du régime.

Des taux de cotisations en hausse

En 2018, les assujettis cotisent sur 3 tranches de rémunération et à des taux différents selon qu'ils sont cadres ou non-cadres.

Taux des cotisations Agirc-Arrco en 2018				
	Base ⁽¹⁾	Taux global	Part salarié	Part employeur
Non-cadres (Arrco)	Tranche 1	7,75 %	3,10 %	4,65 %
	Tranche 2	20,25 %	8,10 %	12,15 %
Cadres (Arrco)	Tranche A	7,75 %	3,10 %	4,65 %
Cadres (Agirc)	Tranche B	20,55 %	7,80 %	12,75 %
	Tranche C	20,55 %	variable	variable
(1) Tranches 1 et A : dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (3 311 € par mois en 2018) ; tranche 2 : de 1 à 3 fois ce plafond ; tranche B : de 1 à 4 fois ce plafond ; tranche C : de 4 à 8 fois ce plafond.				

À compter du 1^{er} janvier 2019, ils ne cotisent que sur 2 tranches de rémunération et à des taux identiques quel que soit leur statut.

Taux des cotisations Agirc-Arrco en 2019			
Base ⁽¹⁾	Taux global	Part salarié ⁽²⁾	Part employeur ⁽²⁾
Tranche 1	7,87 %	3,15 %	4,72 %
Tranche 2	21,59 %	8,64 %	12,95 %
(1) Tranche 1 : dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (plafond fixé à 3 377 € par mois en 2019) ; tranche 2 : de 1 à 8 fois ce plafond.			
(2) Répartition, en principe, de 40 % à la charge du salarié et de 60 % à celle de l'employeur.			

Deux nouvelles contributions

En 2018, il est prélevé sur les salaires deux contributions qui ne génèrent pas de droits à retraite pour les cotisants, mais qui servent à financer le fonctionnement du régime :

- la cotisation AGFF à la charge de tous les salariés, cadres et non-cadres ;
- la contribution exceptionnelle et temporaire (CET) due uniquement par les cadres.

Taux des contributions AGFF et CET en 2018				
	Base ⁽¹⁾	Taux global	Part salarié	Part employeur
Cotisation AGFF	Tranches 1 ou A	2 %	0,80 %	1,20 %
	Tranches 2 ou B et C	2,20 %	0,90 %	1,30 %
CET	Tranches A, B et C	0,35 %	0,13 %	0,22 %
(1) Tranches 1 et A : dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (3 311 € par mois en 2018) ; tranche 2 : de 1 à 3 fois ce plafond ; tranche B : de 1 à 4 fois ce plafond ; tranche C : de 4 à 8 fois ce plafond.				

Au 1^{er} janvier 2019, elles sont remplacées par deux nouvelles contributions qui, elles non plus, ne créeront pas de droits à retraite pour les cotisants, mais financent les opérations du régime de retraite complémentaire :

- la contribution d'équilibre général due par tous les salariés ;
- la contribution d'équilibre technique payée uniquement par les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la Sécurité sociale (plafond fixé à 3 377 € par mois en 2019).

Taux des contributions CEG ET CET en 2019

	Base ⁽¹⁾	Taux global	Part salarié ⁽²⁾	Part employeur ⁽²⁾
Contribution d'équilibre général	Tranche 1	2,15 %	0,86 %	1,29 %
	Tranche 2	2,70 %	1,08 %	1,62 %
Contribution d'équilibre technique	Tranches 1 et 2	0,35 %	0,14 %	0,21 %
(1) Tranche 1 : dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (plafond fixé à 3 377 € par mois en 2019) ; tranche 2 : de 1 à 8 fois ce plafond. (2) Répartition, en principe, de 40 % à la charge du salarié et de 60 % à celle de l'employeur.				

La gratification des stagiaires

Les stagiaires ont droit à une gratification minimale horaire de 3,75 € en 2019.

L'entreprise doit verser une gratification minimale au stagiaire qui effectue en son sein, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, un stage de plus de 2 mois, consécutifs ou non.

Cette gratification minimale correspond à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale. Ce plafond demeurant fixé à 25 € en 2019, le montant minimal de la gratification s'établit toujours à 3,75 € de l'heure à compter du 1^{er} janvier 2019.

Son montant mensuel est calculé en multipliant 3,75 € par le nombre d'heures de stage réellement effectuées au cours d'un mois civil.

Exemple : la gratification minimale s'établit à 525 € pour un

mois civil au cours duquel le stagiaire a effectué 140 heures de stage. Cette somme est calculée ainsi : $3,75 \times 140 = 525 \text{ €}$.

Les sommes versées aux stagiaires qui n'excèdent pas le montant de cette gratification minimale ne sont pas considérées comme des rémunérations et ne sont donc pas soumises à cotisations et contributions sociales.

À noter : si la gratification accordée au stagiaire est supérieure au montant minimal de 3,75 € de l'heure, la différence entre le montant effectivement versé et ce montant minimal est soumise à cotisations et contributions sociales.

La limite d'exonération des titres-restaurant

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la contribution patronale aux titres-restaurant est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 5,52 €.

La contribution de l'employeur aux titres-restaurant est, en principe, exonérée de cotisations sociales dans une certaine limite. Et depuis 2006, ce plafond d'exonération est revalorisé dans la même proportion que la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu.

Ainsi, avec la réévaluation de ce barème de 1,6 %, cette limite d'exonération est passée de 5,43 € à 5,52 € au 1^{er} janvier 2019.

Rappel : pour ouvrir droit à exonération, la contribution de l'employeur ne peut excéder 60 % ni être inférieure à 50 % de la valeur du titre.

La réduction générale des cotisations patronales

La réduction des cotisations sociales patronales applicables sur les salaires inférieurs à 1,6 Smic devient plus généreuse pour les employeurs.

Jusqu'alors, la réduction générale des cotisations patronales concernait uniquement la part patronale des cotisations maladie-maternité-invalidité-décès et vieillesse, la cotisation d'allocations familiales, la contribution Fnal, la contribution solidarité autonomie et, en partie, la cotisation accidents du travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, elle intègre également les parts patronales des cotisations de retraite complémentaire obligatoire Agirc-Arrco et de la contribution d'équilibre général. Sachant qu'au 1^{er} octobre 2019, la contribution d'assurance chômage entrera, elle aussi, dans son champ d'application.

Toutefois, certains employeurs ont droit dès maintenant à la version la plus généreuse de la réduction générale puisque, pour eux, l'inclusion de la cotisation d'assurance chômage s'applique depuis le 1^{er} janvier 2019. Sont concernés les employeurs agricoles visés par l'article L.722-1, 1° à 4° du Code rural et de la pêche maritime (exploitations de culture et d'élevage, entreprises de travaux agricoles, travaux forestiers, établissements de conchyliculture et de pisciculture...) ainsi que les entreprises situées en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin pour les contrats de travail qui ne bénéficient pas de l'exonération spécifique à l'outre-mer.

Compte tenu de ces éléments et des changements des taux de

cotisation intervenus en début d'année, les formules de calcul de la réduction générale sont les suivantes depuis le 1^{er} janvier 2019 :

Réduction générale des cotisations patronales depuis le 1 ^{er} janvier 2019 (cas général)
Coefficient pour les entreprises appliquant une cotisation Fnal de 0,10 % (1)
$(0,2809/0,6) \times (1,6 \times \text{Smic annuel/rémunération annuelle brute} - 1) \quad (2)$
$(0,3214/0,6) \times (1,6 \times \text{Smic annuel/rémunération annuelle brute} - 1) \quad (3)$
Coefficient pour les entreprises appliquant une cotisation Fnal de 0,50 %
$(0,2849/0,6) \times (1,6 \times \text{Smic annuel/rémunération annuelle brute} - 1) \quad (2)$
$(0,3254/0,6) \times (1,6 \times \text{Smic annuel/rémunération annuelle brute} - 1) \quad (3)$
(1) Entreprises de moins de 20 salariés ; employeurs agricoles visés par l'article L.722-1, 1° à 4° du Code rural et de la pêche maritime et coopératives agricoles, quel que soit leur effectif. (2) incluant les cotisations de retraite complémentaire obligatoire (Agirc-Arrco et contribution d'équilibre général). (3) incluant les cotisations de retraite complémentaire obligatoire (Agirc-Arrco et contribution d'équilibre général) et la cotisation d'assurance chômage.

Exemple : pour un salarié qui perçoit une rémunération brute annuelle de 22 800 €, une entreprise de 10 salariés qui bénéficie, dès le 1^{er} janvier 2019, de l'extension de la

réduction générale aux cotisations de retraite complémentaire (Agirc-Arrco et contribution d'équilibre général) et à la cotisation d'assurance chômage a droit à une réduction de cotisations de 3 431,40 € par an calculé comme suit $(0,3214/0,6) \times (1,6 \times 18\,254,60/22\,800 - 1)$.

Des exonérations de cotisations remplacées par la réduction générale

Certaines exonérations de cotisations, jugées moins avantageuses que la réduction générale, sont remplacées par cette dernière.

Devenues moins favorables que la version 2019 de la réduction générale des cotisations patronales, certaines exonérations spécifiques de cotisations sociales patronales ont été supprimées au 1^{er} janvier 2019. C'est le cas de celles attachées :

- aux contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de 45 ans ou plus ;
- aux contrats de professionnalisation conclus par des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification avec des demandeurs d'emploi de 45 ans ou plus ou des jeunes sans qualification âgés de 16 à 25 ans ;
- aux contrats d'apprentissage ;
- aux rémunérations versées aux salariés bénéficiaires des associations intermédiaires et des ateliers et chantiers d'insertion.

Depuis cette date, ces exonérations sont remplacées par la réduction générale des cotisations patronales sur les salaires inférieurs à 1,6 Smic dans sa version la plus généreuse, c'est-à-dire dans celle incluant les cotisations de retraite

complémentaire (Agirc-Arrco et contribution d'équilibre général) et la cotisation d'assurance chômage.

© 2018 Les Echos Publishing