

À LA UNE

Prime exceptionnelle ou comment récompenser vos salariés sans surcoût ?

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat constitue une des dispositions instaurées par la loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales. Ainsi, toute entreprise peut verser à ses salariés une prime exceptionnelle, qui sera exonérée d'impôt sur le revenu et de toute cotisation sociale ou contribution à hauteur de 1000 euros, sous certaines conditions: la prime ne doit bénéficier qu'à des salariés dont la rémunération en 2018 est inférieure à 3 SMIC et elle doit être versée avant le 31 mars 2019. Ses modalités quant au versement étant arrêtées avant le 31 janvier (sans accord d'entreprise) ou avant le 31 mars (avec accord d'entreprise) et elle ne doit en aucun cas se substituer aux augmentations et primes prévues par les accords de branche ou d'entreprise ou les usages de l'employeur, sous peine de requalification. Une instruction est venue apporter des précisions quant aux modalités d'exonération de charges sociales de cette prime.

D'après le site de l'Urssaf, le code type personnel (CTP) à utiliser pour la déclaration de la prime exceptionnelle est le CTP 510 (CTP à 0 %, sans incidence sur le montant des cotisations dues par l'employeur). La première échéance à partir de laquelle il pourra être utilisé est celle du 5 ou du 15 février 2019.

À lire : instruction interministérielle N° DSS/5B/5D/2019/2 du 4 janvier 2019

Juris'info, une expertise de l'Upe 13

Le flash

AGIRC & ACCO : Fusion au 1^{er} janvier 2019

A compter du 1^{er} janvier 2019, les conditions d'adhésion vont être simplifiées. plus qu'une seule caisse de retraite complémentaire. Une assiette de cotisation comportant 2 tranches de salaire. Sur chacune des deux s'applique un taux de cotisation (réparti entre l'employeur et le salarié). Des dispositions conventionnelles peuvent majorer ces taux et/ou prévoir une répartition autre entre employeur et salarié

Deux tranches de rémunérations et deux taux de cotisation Sur chaque tranche de salaire s'applique un taux de cotisation, lui-même réparti entre l'employeur et les salariés. Certaines dispositions conventionnelles majoreront ces taux et/ou prévoient une répartition plus favorable pour les salariés.

Le taux d'appel est porté de 125 % à 127 %.

Taux de cotisation 1/ part salariale – T1 3.15% - T2 8.64% 2/ part patronale – T1 4.72% - T2 12.95%

Répartition des cotisations

La répartition part salarié/part employeur est la suivante :

Part employeur : 60 %/Part salarié : 40 %.

Les employeurs peuvent appliquer une répartition plus favorable aux salariés (Les répartitions « dérogatoires » de cotisations, prévues par conventions ou accords de branche antérieurement au 30 octobre 2015, peuvent rester en vigueur)

Les employeurs ont possibilité de connaître les taux de cotisation applicables aux salariés de leur entreprise à partir du 1^{er} janvier 2019 se connecter sur le site de la CARSAT sur « module de conversion des taux de cotisation ».

À lire : AGIRC ARRCO

Règlementation

Contentieux de la Sécurité sociale : Le TGI à compter du 1^{er} janvier 2019

Pour toute contestation d'une décision d'un organisme de sécurité sociale, la commission de recours amiable doit être préalablement saisie. La contestation dans un second temps peut être introduite au contentieux.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, c'est le tribunal de grande instance (TGI) qui devient compétent en matière de sécurité sociale (en lieu et place du tribunal aux affaires de sécurité sociales et du tribunal de l'incapacité).

À lire : loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice

Les apprentis embauchés à partir du 30 avril ne seront plus obligés de voir le médecin du travail

À titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2021, la visite d'information et de prévention peut être organisée en priorité avec un médecin de ville sous convention avec les services de santé, à l'exception de ceux relevant de l'enseignement agricole.

Les services de santé au travail concluent la convention mentionnée au 1^o du I de l'article 3 du présent décret avec les médecins de leur choix exerçant dans le secteur ambulatoire, dont la validité ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2021. Ils transmettent à l'employeur de l'apprenti la liste de ces médecins ainsi que leurs coordonnées. Cette convention prévoit les mesures utiles pour accompagner ces médecins dans la réalisation des visites d'information et de prévention des apprentis, notamment les actions de sensibilisation et de formation.

À lire : décret – 28/12/2018

Retraite progressive : la Cnav détermine les modalités d'application du dispositif aux multi-employeurs

La retraite progressive permet à un salarié de cumuler une fraction de sa retraite avec une activité à temps partiel tout en continuant à améliorer ses droits à retraite.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le bénéfice de la retraite progressive a été étendu aux salariés multi employeurs.

À lire : circulaire Cnav n°2018-31 du 21 décembre 2018

LFSS 2019 : intéressement, participation et épargne salariale des mesures sur le forfait social en faveur des PME

L'article 16-I de la LFSS 2019 prévoit pour les entreprises de moins de 50 salariés une exonération totale de forfait social pour les sommes versées au titre de la participation (si mise volontairement en place), de l'intéressement ainsi que sur les abondements des employeurs aux plans d'épargne salariale (PEE, PEI, PEG et PER-CO).

Ce dispositif vient remplacer la réduction du forfait social de 8 % qui s'appliquait dans certaines conditions.

Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 249 salariés, le forfait social est également supprimé, mais uniquement pour les sommes versées au titre de l'intéressement.

Un forfait social de 10% est appliqué aux abondements versés par les entreprises de plus de 50 salariés pour les sommes servant à acquérir des actions ou des certificats d'investissements émis par l'entreprise ou par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes.

[À lire : questions-réponses > La suppression du forfait social](#)

[À lire : l'article 16-I de la LFSS 2019](#)

Garantie pour les entreprises : extension du rescrit

Pris pour l'application des articles 21 et 22 de la loi du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance, le décret du 24 décembre 2018 étend les prises de position formelles, opposables à l'administration, sur l'application de normes à la situation de fait ou au projet d'un demandeur et expérimentation d'un mécanisme d'approbation tacite d'un projet de prise de position formelle proposé par un demandeur. Ces positions officielles opposables à l'administration concerne la fiscalité de l'aménagement et de l'urbanisme, les redevances des agences de l'eau, la détermination de la nature d'archive privée n'appartenant pas au domaine public, ainsi que le travail et l'emploi. Sur ces derniers points, sont ciblées: les modalités de prise en compte des effectifs servant de base au calcul du plafond de stagiaires autorisés, la conformité d'un règlement intérieur au droit du travail, l'assujettissement d'un mandataire social ou d'une personne titulaire d'un mandat social à l'obligation d'assurance chômage, déclaration et carte d'identification professionnelle.

Enfin, le rescrit peut être demandé dans le cadre des délais de paiement convenus et de garantie commerciale.

[À lire : décret n° 2018-1227 du 24 décembre 2018 pris pour l'application des articles 21 et 22 de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un « État au service d'une société de confiance »](#)

Baisse des charges : nouveaux taux de cotisations sociales

Le décret du 28 décembre 2018 s'applique aux cotisations et aux contributions sur les rémunérations dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2020. Des dispositions transitoires sont prévues pour les cotisations sur les rémunérations dues au titre des périodes courant d'une part du 1er janvier au 30 septembre 2019 et d'autre part du 1er octobre au 31 décembre 2019. Pris en application de l'article 8 de la LFSS 2018, ce décret fixe les nouvelles valeurs maximums du taux de la réduction générale des cotisations et contributions pour 2020 ainsi que les valeurs transitoires applicables en 2019. Il précise également les modalités de limitation de ce taux maximum et détaille les modalités d'imputation de la réduction sur les cotisations. Il ajuste enfin la part mutualisée du taux de la cotisation accidents du travail-maladies professionnelles, ainsi que le taux global de cotisations dues par les caisses de congés payés au titre des contributions payées par les employeurs à ces caisses pour la prise en charge des indemnités de congés payés.

[À lire : décret n° 2018-1356 du 28 décembre 2018 relatif à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs](#)

Quoi de neuf ?

Réforme « 100% santé » : mise en conformité pour le 1er janvier 2020

La LFSS pour 2019 prévoit que les régimes de frais de santé complémentaires répondent aux exigences des contrats dits responsables et solidaires au titre de leur couverture minimale. Le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 vient préciser la définition du panier minimal et donne un délai d'un an aux entreprises pour adapter leur régime.

L'objectif de la réforme est d'assurer un accès à des soins de qualité, sans reste à charge pour le patient, dans 3 domaines que sont les dispositifs d'optique médicale, d'aides auditives ainsi que les soins prothétiques dentaires.

[À lire : le décret paru en janvier](#)

Un chiffre

Taux AT/MP 2019

Quel sera votre taux de cotisation en 2019 ?

Deux manières de le consulter en fonction de votre effectif.

[À lire : taux de cotisation 2019](#)

Jurisprudence

Rupture conventionnelle et harcèlement moral : pas de nullité sans vice du consentement

Une rupture conventionnelle est signée dans un contexte de harcèlement moral. Aucun vice du consentement n'est invoqué. Le harcèlement est quant à lui constitué.

La nullité de la rupture conventionnelle est demandée. La cour d'appel reçoit favorablement cette demande. « L'arrêt retient qu'un salarié peut obtenir l'annulation de la rupture de son contrat de travail, dès lors qu'il établit qu'elle est intervenue dans un contexte de harcèlement moral, sans avoir à prouver un vice du consentement. »

La Haute Cour ne l'entend pas ainsi et casse l'arrêt susvisé, au motif qu'en l'absence de vice du consentement, l'existence de faits de harcèlement moral n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture.

[À lire : Cass. Soc. N°114 - 23 janvier 2019](#)

Biblio Juris'info

[Encourager les entreprises dans la prévention des addictions au travail \(janvier 2019\)](#)

[Prélèvement à la source : fiches pratiques pour 2019 \(ministère des Finances\)](#)

[Liste des organismes dont les stages/sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale](#)