



Mieux vivre l'immobilier

Mis à jour au 1<sup>er</sup> août 2019

21 mars 2019

14 janvier 2019

## CONVENTION COLLECTIVE DE L'IMMOBILIER

### DONNEES SOCIALES 2019

### Titre I : Dispositions spécifiques à la branche

#### Salaires conventionnels 2019 – Avenant n° 77 du 27 février 2019

Les partenaires sociaux de la branche de l'Immobilier sont parvenus au terme de plus d'un mois de discussions à trouver un accord sur la revalorisation des minima conventionnels pour l'année 2019.

Ce consensus du 27 février dernier vient d'être formalisé dans un avenant n° 77.

Les salaires conventionnels 2019 sont applicables rétroactivement à compter de janvier 2019.

Le salaire minimum conventionnel du négociateur immobilier VRP est inchangé à **1 300 € bruts** mensuels.

Du fait de l'augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2019, le négociateur immobilier non-VRP bénéficie d'une rémunération brute mensuelle minimum conventionnelle de **1 521.22 € bruts**.

| Avenant n° 77<br>Du 27 février 2019 applicable rétroactivement depuis janvier 2019 |                               |
|--|-------------------------------|
| NIVEAU   | Salaire minimum brut annuel * |
| E1   | 19 776 €                      |
| E2   | 20 252 €                      |
| E3   | 20 506 €                      |
| AM1  | 20 804 €                      |
| AM2  | 22 779 €                      |
| C1   | 24 031€                       |
| C2   | 32 255 €                      |
| C3   | 38 433 €                      |
| C4   | 43 283 €                      |

\* sur 13 mois, hors prime d'ancienneté

E = Employé ; AM = Agent de Maîtrise ; C = Cadre

## La prime d'ancienneté

---

[L'avenant n° 68 du 23 novembre 2015](#) avait modifié les montants forfaitaires de la prime d'ancienneté de l'article 36 de la CCNI. Cet accord est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 aux salariés des entreprises adhérentes à l'UNIS.

Les primes forfaitaires sont inchangées au jour de la rédaction de la présente circulaire :

- pour les 4 premiers niveaux de la grille (E1 à AM1) : le salaire global brut mensuel contractuel est majoré de **25 €**.
- pour les 5 niveaux suivants (AM2 à C4) : le salaire global brut mensuel contractuel est majoré de **29 €**.

## Régimes de branche en prévoyance et en remboursement de frais de sante : Avenant 65 bis applicable depuis le 1<sup>er</sup> avril 2016

---

Dispositions conventionnelles applicables :

L'avenant 65 bis en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2016 est inchangé au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Pour mémoire une période transitoire avait été prévue au profit des entreprises couvertes antérieurement au 1<sup>er</sup> août 2011 (par un contrat de prévoyance et de remboursement de frais de santé ou uniquement de remboursement de frais de santé). Cette période permettait de maintenir le régime antérieur à l'avenant n° 65 bis jusqu'au 31 décembre 2017.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, si ces entreprises (couvertes avant le 1-08-2011) disposaient de couvertures ne garantissant pas les mêmes risques à un niveau équivalent à l'avenant n° 65 bis à la CCNI, elles ont dû adapter les dispositions de leur(s) contrat(s) à un niveau au moins équivalent.

De plus, elles ont dû prévoir dans leurs contrats les droits matérialisant un objectif de solidarité.

Pour accéder à l'avenant n° 65 bis applicable [cliquez ici](#).

Evolutions à venir concernant la couverture frais de santé (Loi de financement de la sécurité sociales 2019 - article 51 i-8° et III modifiant l'article L 871-1 CSS) :

L'exonération plafonnée de cotisations de sécurité sociale est réservée, en matière de couverture des frais de santé, aux contributions patronales versées à un régime respectant les exigences des contrats dits responsables. Parmi ces exigences figure la prise en charge d'un panier minimal de soins.

La loi étend la couverture minimale des contrats responsables à certaines dépenses d'optique médicale, de prothèses dentaires et d'aides auditives. Il s'agit de la **mise en place d'offres dites 100% santé**.

Ainsi l'article L 871-1 modifié du code de la sécurité sociale fixe le cadre des contrats responsables, leur impose désormais de prévoir les conditions de prise en charge des dépenses liées aux soins dentaires prothétiques, aux dispositifs d'optique médicale et aux aides auditives.

Cette obligation s'applique aux contrats renouvelés ou souscrits **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020**.

La loi impose en outre la mise en conformité, avant cette date, des actes juridiques mettant en place un régime de remboursement frais de santé au titre de la couverture minimale obligatoire et collective prévue à l'article L911-7 du code de la sécurité sociale. Ce texte impose à l'employeur de faire bénéficier tous ses salariés d'une couverture complémentaire minimale pour leurs frais de santé et de maternité.

Cette obligation de mise en conformité concerne tant les accords collectifs de branche mettant en place un tel régime que les accords d'entreprise et les décisions unilatérales des employeurs. La branche de l'IMMOBILIER va mettre sa couverture santé en conformité.

Si ce n'est pas le régime de branche que vous appliquez dans votre entreprise, il conviendra de veiller à cette mise en conformité avec votre assureur.

(nous sommes en attente d'un décret modifiant l'article R 871-2 du code de la sécurité sociale relatif à la définition du panier minimal des contrats responsables).

Par [Lettre du 13 décembre 2018](#), la Direction de la sécurité sociale indique qu'aucun redressement au titre de l'assiette des cotisations sociales n'interviendra en cas d'écart qui pourrait être constaté au 1er janvier 2020 entre les stipulations de ces accords et celles des contrats d'assurance collectifs mettant en œuvre le 100% santé.

Consciente des contraintes de délais de négociation qu'impose aux partenaires sociaux la date d'entrée en vigueur de la réforme, plusieurs mesures d'accompagnement seront mises en place. Ainsi, un espace dédié aux modalités de mise en conformité des accords collectifs sera ouvert sur le portail de la sécurité sociale. Il comprendra une présentation détaillée de la réforme et de son impact sur les contrats collectifs, ainsi qu'une foire aux questions, qui sera alimentée par les questions des partenaires sociaux, notamment via une messagerie particulière « [dss-100pourcentsante-faq@sante.gouv.fr](mailto:dss-100pourcentsante-faq@sante.gouv.fr) ». A l'heure où nous rédigeons la présente circulaire UNIS, cette adresse n'est pas encore active.

Nous reviendrons ultérieurement dans une circulaire dédiée sur le détail de ces dispositions.

## Titre II : Dispositions de droit commun

### **SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2019** (décret n° 2018-1173 du 19 décembre 2018)

Le **SMIC horaire brut** est porté de 9.88€ bruts à **10.03 €** par heure à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2019**, soit une hausse de 1.5 %.

Le **SMIC mensuel brut** calculé sur la base de 151,67 heures s'établit à **1 521.22 € bruts**.

Par ailleurs, le taux du minimum garanti (MG) passe de 3.57 € à **3.62 €** au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### **Plafond de la sécurité sociale** (arrêté du 11 décembre 2018)

Le plafond mensuel de la Sécurité Sociale pour 2019 est fixé à **3 377 €** soit 40 524 € par an.

### **Taux d'accidents du travail – taux collectifs** (arrêté du 26/12/18, JO du 28/12/2018)

Les codes risques accident du travail 70.3 AC (Agences et sociétés immobilières) et 70.3 CC (Administration d'immeubles) ont été rassemblés depuis 2016 sous un seul **code risque 70.3 AD**.

Le taux reste inchangé pour les départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle, il passe de 1.5% à **1.4%** pour les autres départements au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

| Régime général |  |       |
|----------------|--|-------|
| 70.3 AD        | Promotion, vente, location ou administrations de biens immobiliers | 1,4 % |

| Départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle |  |       |
|--|--|-------|
| 70.3 AD  | Promotion, vente, location ou administrations de biens immobiliers | 1,5 % |

Il s'agit ci-dessus du taux général pour notre branche d'activité. Ces taux ne correspondent pas forcément à celui appliqué à votre entreprise. Le taux qui est applicable vous est notifié officiellement.

A partir de cette année, les entreprises peuvent opter pour une dématérialisation de la notification officielle de leurs taux de cotisation d'accidents du travail. Pour bénéficier de ce service, elles doivent adhérer au compte AT/MP (sur [netentreprise.fr](http://netentreprise.fr)) et signer une charte par laquelle elles s'engagent à ne plus recevoir leur taux sous format papier.

Les entreprises ayant adhéré à ce service sont prévenues par mail dès que leur taux AT/MP change. Elles ont alors accès, depuis leur compte AT/MP, à un fichier pdf leur signalant le nouveau taux.

**Assurance maladie – Cotisation patronale - réduction** (Loi 2017-1836 du 30 décembre 2017 - article 9 et modifié par Ordonnance n°2018-474 du 12 juin 2018 - article 4 - article L 241-2-1 nouveau au 1-01-2019)

Au 1er janvier 2019, sont abrogés les dispositifs CICE et CITS. En lieu et place, entre en vigueur un dispositif permettant de réduire le taux des cotisations maladie/maternité/invalidité/décès, versées par les employeurs, de 6 points sur le taux de la cotisation patronale des salariés dont la rémunération n'excède pas 2.5 SMIC sur l'année.

Cette mesure est issue de la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2018.

Le montant de 2.5 SMIC se calcule sur la base du même SMIC de référence que celui utilisé pour le plafond de 3.5 SMIC qui gouverne l'application du dispositif de réduction de taux de la cotisation patronale d'allocations familiales.

*En pratique :*

Si la rémunération du salarié ne dépasse pas 2.5 SMIC, la **cotisation patronale maladie** est calculée en fonction d'un taux réduit de 6 points, soit un taux de **7%** au lieu de 13%.

Si la rémunération du salarié dépasse 2.5 SMIC, ou si l'employeur n'est pas éligible au dispositif, la cotisation est calculée au taux normal soit 13%.

Les employeurs de la branche d'Immobilier sont en principe éligibles au dispositif.

Pour mémoire, sur la base de la durée légale du travail (35h/semaine), le plafond de 2.5 SMIC représente en 2019 une rémunération annuelle de 45 636.50€ pour un salarié à temps plein présente toute l'année sans incident de présence.

**Réduction générale des cotisations sociales patronales renforcée au 1<sup>er</sup> janvier 2019** (anciennement **Réduction FILLON**) (Lois de financement de la sécurité sociale 2018 et 2019 - décret 2018-1356 du 28 décembre 2018).

Prévu initialement par la Loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2018, le calendrier du renforcement de la réduction Fillon a été ajusté par la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, pour entrer en vigueur en deux temps, dans des conditions qui ont été précisées par un décret du 28 décembre 2018.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le taux maximal de l'allègement général sur les bas salaires couvrira, en plus des cotisations de sécurité sociale, de la contribution FNAL et de la contribution pour l'autonomie, les cotisations patronales de retraite complémentaire.

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2019, la contribution patronale d'assurance chômage y sera intégrée.

**La réduction générale renforcée au 1<sup>er</sup> janvier 2019 :**

La formule de calcul de la réduction générale est inchangée mais la valeur maximale de l'allègement est modifiée pour intégrer les cotisations patronales de retraite complémentaire légalement obligatoires (Agirc-

Arrco). **Ainsi, pour les périodes d'activité courant du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 30 septembre 2019, le coefficient maximal de l'allègement général (paramètre T) est fixé à :**

- **0,2809** pour les entreprises de moins de 20 salariés (contribution Fnal à 0,10 %) ;
- **0,2849** pour celles de 20 salariés et plus (contribution Fnal à 0,50 %).

**La réduction générale renforcée au 1<sup>er</sup> octobre 2019 :**

**Pour les périodes d'activité courant du 1<sup>er</sup> octobre 2019 au 31 décembre 2019, la contribution patronale d'assurance chômage (au taux de 4,05 %) entrera dans le calcul du coefficient maximal.**

**Celui-ci fera donc l'objet d'une majoration complémentaire égale à 0,0405, ce qui le portera à :**

- **0,3214** pour les entreprises de moins de 20 salariés (contribution Fnal à 0,10 %) ;
- **0,3254** pour celles de 20 salariés et plus (contribution Fnal à 0,50 %).

**La réduction générale renforcée au 1<sup>er</sup> janvier 2020 :**

Le taux maximal sera définitivement fixé à :

- 0,3214 pour les entreprises de moins de 20 salariés (contribution Fnal à 0,10 %) ;
- 0,3254 pour les entreprises de 20 salariés et plus (contribution Fnal à 0,50 %).

**Le détail des cotisations et contributions concernées**

Ces montants maximaux tiennent compte de la baisse, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, de la cotisation patronale d'assurance maladie à 7 % (au lieu de 13 % en 2018) applicable aux rémunérations annuelles ne dépassant pas 2,5 SMIC, actée dans la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 pour compenser en partie la suppression du CICE et du CITS. Ils prennent aussi en compte l'intégration dans le champ de la réduction générale des cotisations patronales de retraite complémentaire et de contribution d'équilibre général Agirc-Arrco (4,72 % + 1,29 % = 6,01 %) au 1<sup>er</sup> janvier 2019, puis de la contribution patronale d'assurance chômage (4,05 %) au 1<sup>er</sup> octobre 2019.

**Sans changement, lorsque le montant de la réduction sera supérieur au montant de ces cotisations et contributions sociales, la réduction pourra être imputée sur les cotisations accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) dans la limite d'un pourcentage de la rémunération. Aux termes du décret, ce dernier est toutefois ramené de 0,84 % à 0,78 % pour les rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.**

**Les modalités d'imputation de la réduction**

Pour tenir compte de l'élargissement du champ de la réduction générale aux cotisations de retraite complémentaire et de chômage, et compte tenu que ces cotisations sont recouvrées par différents organismes (Urssaf et caisses de retraite complémentaire), le décret détaille les modalités d'imputation de la réduction : le montant global de la réduction devra être imputé sur les cotisations versées à l'Urssaf puis sur les cotisations versées aux institutions de retraite complémentaire.

**Cas particuliers : périmètre complet dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019**

Par exception, la réduction générale peut être appliquée dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019 en périmètre complet (donc, avec les cotisations chômage) dans une série de cas (loi art. 8-IX, A).

Il s'agit notamment des contrats dont l'exonération spécifique est supprimée à la même date comme les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de 45 ans ; des employeurs localisés en Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy et Saint-Martin.

**Retraite complémentaire - La fusion AGRIC-ARRCO au 1<sup>er</sup> janvier 2019** (Accord national interprofessionnel (ANI) instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire du 17 novembre 2017)

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le régime unifié de retraite complémentaire obligatoire AGIRC ARCCO se substitue aux anciens régimes AGIRC et ARRCO. Désormais, 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.

Le nouveau régime applicable se traduit par une hausse globale des cotisations et du taux d'appel.

En effet, employeurs et salariés sont redevables de cotisations de base, appelées à 127 %, et de contributions d'équilibre non génératrices de points, en remplacement des anciennes cotisations et contributions Agirc et Arrco, AGFF et CET, qui disparaissent. L'employeur est responsable du paiement périodique des cotisations, sous peine de majorations de retard.

Les entreprises nouvelles doivent, lors de l'embauche de leur premier salarié, adhérer à l'institution désignée au répertoire géographique adopté par la commission paritaire pour le département (ou, pour Paris, l'arrondissement) où se situe leur siège social (ANI art. 18).

La définition de l'assiette de calcul des cotisations en vigueur à compter du 1er janvier 2019 est identique à celle qui s'applique jusqu'au 31 décembre 2018.

Elles sont dues pour l'ensemble des salariés, sans distinction entre cadres et non cadres, à des taux différents selon les tranches de rémunération. Les parts patronales des cotisations versées à des régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires sont exclues de l'assiette des cotisations même si elles excèdent la part mise à la charge de l'employeur en application de l'ANI (ANI art. 30).

#### Cotisations de base et tranches de rémunération (ANI art. 32, 1).

Les cotisations sont calculées sur 2 tranches de rémunération :

- la tranche 1 des rémunérations (dite T1) est constituée de la fraction de la rémunération dont le montant n'excède pas le plafond de sécurité sociale ;
- la tranche 2 des rémunérations (dite T2) est constituée de la fraction de la rémunération comprise entre 1 et 8 fois ce même plafond.

#### Taux des cotisations (ANI art. 35)

Les cotisations de base dues par l'employeur et le salarié sont assises :

- sur la tranche 1 (T1), sur la base d'un taux égal à 6,20 % ;
- sur la tranche 2 (T2), sur la base d'un taux égal à 17 %.

Un pourcentage d'appel, fixé à 127 %, est appliqué aux taux ainsi définis. Les taux appelés sont arrondis au centième (ANI art. 36). On rappelle que le pourcentage d'appel était de 125 %.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les taux d'appel applicables sont les suivants :

|                            | Taux global                   | Part patronale                 | Part salariale                |
|----------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| Tranche 1 (jusqu'à 1 Pass) | <b>7,87</b><br>(6,20 × 127 %) | <b>4,72</b><br>(7,87 × 60 %)   | <b>3,15</b><br>(7,87 × 40 %)  |
| Tranche 2 (de 1 à 8 Pass)  | <b>21,59</b><br>(17 × 127 %)  | <b>12,95</b><br>(21,59 × 60 %) | <b>8,64</b><br>(21,59 × 40 %) |

Les montants de cotisations versés au titre des taux de base entraînent l'inscription de points au compte du participant salarié. En revanche, les montants de cotisations versés au titre du seul pourcentage d'appel ne sont pas générateurs de points pour le participant salarié (ANI art. 34).

#### Accords spécifiques sur les tranches et taux (ANI art. 32, 33, 35 et 41 à 43)

Par dérogation, les entreprises ou les secteurs professionnels appliquant, au 31 décembre 2018, des assiettes ou taux de cotisations supérieurs à ceux définis ci-dessus, en application d'une obligation (adhésion, accord collectif, convention collective, reprise d'entreprise...) née antérieurement au 2 janvier 1993, continuent à les appliquer. Ils peuvent néanmoins revenir aux assiettes et taux de droit commun, en optant pour l'une des solutions techniques définies par l'accord.

#### Contributions d'équilibre (ANI art. 34 et 37)

Dans une perspective de financement des opérations du régime, sont instituées une contribution d'équilibre général et une contribution d'équilibre technique, non génératrices de points pour les assurés.

#### Contribution d'équilibre général (ANI art. 37)

Une contribution d'équilibre général est due aux taux de :

- 2,15 % sur la tranche 1 ;
- 2,70 % sur la tranche 2.

Compte tenu de la répartition des cotisations entre employeur et salarié, les taux applicables sont les suivants :

|                            | Taux global en % | Part patronale en %          | Part salariale en %          |
|----------------------------|------------------|------------------------------|------------------------------|
| Tranche 1 (jusqu'à 1 Pass) | <b>2,15</b>      | <b>1,29</b><br>(2,15 × 60 %) | <b>0,86</b><br>(2,15 × 40 %) |
| Tranche 2 (de 1 à 8 Pass)  | <b>2,70</b>      | <b>1,62</b><br>(2,70 × 60 %) | <b>1,08</b><br>(2,70 × 40 %) |

#### Contribution d'équilibre technique (ANI art. 37)

Pour les participants dont la rémunération excède le plafond de sécurité sociale, une contribution d'équilibre technique de 0,35 % est applicable sur les tranches 1 et 2.

Compte tenu de la répartition des cotisations entre employeur et salarié, les taux applicables sont les suivants :

|                                 | Taux global en % | Part patronale en %          | Part salariale en %          |
|---------------------------------|------------------|------------------------------|------------------------------|
| Tranche 1 et 2 (jusqu'à 8 Pass) | <b>0,35</b>      | <b>0,21</b><br>(0,35 × 60 %) | <b>0,14</b><br>(0,35 × 40 %) |

#### Répartition des cotisations

Les cotisations sont prises en charge :

- par l'employeur à hauteur de 60 % ;
- par le salarié à hauteur de 40 %.

Les employeurs peuvent appliquer une répartition plus favorable pour les salariés (ANI art. 38).

Ces dispositions ne s'appliquent pas :

- aux entreprises visées par une convention ou un accord collectif de branche antérieur au 25 avril 1996 prévoyant une répartition différente ;
- à celles qui conservent la répartition qu'elles appliquaient au 31 décembre 1998 ;
- à celles issues de la transformation de plusieurs entreprises appliquant une répartition différente, qui peuvent, en accord avec leur personnel, conserver la répartition qui était appliquée dans l'entreprise, partie à l'opération, dont l'effectif de cotisants est le plus important (ANI art. 39).

## **Suppression de la GMP au 1<sup>er</sup> janvier 2019**

A compter du 1er janvier 2019, la cotisation GMP disparaît. Cette suppression a été décidée dans le cadre de la fusion AGIRC-ARRCO.

Les points acquis au titre de la GMP (jusqu'à fin 2018) sont conservés et seront intégrés dans le calcul des droits pour le paiement de la retraite.

## **Garantie des salaires AGS** (Décisions du conseil d'administration de l'AGS du 26/06/2019)

Le taux de cotisation AGS **reste fixé à 0.15% au 1<sup>er</sup> juillet 2019.**

## **Loi Avenir professionnel : les contributions des entreprises** (Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 – art. 37)

Les modalités de financement de la formation professionnelle ont fait l'objet d'une réforme dans le cadre de la *Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018*, dont les dispositions s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Cette loi met en place une obligation pour l'employeur de s'acquitter :



-d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, (laquelle est constituée, en pratique, de deux régimes distincts reprenant les dispositifs antérieurement applicables en matière de taxe d'apprentissage et de participation-formation continue),  
-d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CQA)  
-et d'une contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée.

Le taux de contribution formation applicable dépendra encore de l'effectif de l'entreprise et s'élèvera toujours à (C. trav., art. L. 6331-1 et L. 6331-3 modifiés) :

- **0,55 %** de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- **1 %** de la masse salariale dans celles de 11 salariés et plus.

Comme antérieurement, un mécanisme de neutralisation des effets de seuils bénéficiera aux employeurs qui atteignent ou dépassent pour la première fois l'effectif de 11 salariés au titre d'une année.

La loi prévoit deux cas d'exonération de la contribution formation.

La première concernera l'ensemble des rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires.

La seconde ne s'appliquera qu'aux rémunérations versées aux apprentis dans les entreprises de moins de 11 salariés (C. trav., art. L. 6331-1 et L. 6331-3 modifiés et CGI, art. 231 bis L).

Le taux de la taxe d'apprentissage restera de **0,68 %** ou **0,44 %** dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle (CGI, art. 1599 ter B et 1599 ter J).

Les entreprises actuellement exonérées le resteront, telles que les TPE employant des apprentis et dont la masse salariale ne dépasse pas six fois le Smic annuel.

Cependant, la taxe sera restructurée et ses fonds seront divisés en deux fractions au lieu de trois. Jusqu'au 31 décembre 2018, elle se composait en effet d'une fraction régionale (51 %) qui permettait aux régions de financer l'apprentissage, du quota (26 %) versé aux centres de formation d'apprentis (CFA) et aux sections d'apprentissage et du hors-quota (23 %) pour les formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage (C. trav., art. L. 6241-2).

Pour les salariés en CDD, les employeurs devront verser une contribution spécifique dédiée au financement du CPF. Son montant sera fixé à **1 %** de la masse salariale versée aux salariés en contrat à durée déterminée. Cette contribution a vocation à prendre la suite du « 1 % CIF-CDD » qui renforçait le financement du CIF au profit des salariés en CDD. Comme les autres contributions elle sera recouvrée par les **Urssaf** et affectée à France compétences.

Un décret publié au Journal officiel du 26 décembre 2018 définit les types de CDD ne donnant pas lieu au versement de cette contribution spécifique. Il s'agit des (c. trav. art. D. 6331-72 nouveau) :

- contrats d'accompagnement dans l'emploi ;
- contrats d'apprentissage ;
- contrats de professionnalisation ;
- contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ;
- CDD qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée ;
- CDD conclu pour permettre à un salarié en CDD saisonnier, que l'employeur s'engage à reconduire pour la saison suivante en application d'un accord collectif, de participer à une action de formation prévue au plan de développement des compétences de l'entreprise (c. trav. art. L. 6321-9). Les CDD occupant un emploi saisonnier sont également exclus du champ de la contribution (c. trav. art. L. 6331-6, dernier alinéa).

Ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2019.

### Transférer la collecte aux URSSAF

À l'horizon 2021, les URSSAF centraliseront la collecte des contributions au financement et de l'alternance. Jusqu'à présent la collecte était répartie entre les OPCA pour les fonds de la formation et les OCTA pour l'apprentissage, les **URSSAF** sont pour l'avenir désignées en tant que **collecteur unique**. Ainsi, mis à part les **financements directs** des entreprises à la formation de leurs salariés, elles collecteront (C. trav., art. L. 6131-1, III nouveau à venir) :

- la **contribution unique** à la **formation** professionnelle et à l'**alternance** (hormis le hors-quota) ;
- la **contribution supplémentaire** à l'**apprentissage** ;
- la contribution au financement du CPF des titulaires d'un CDD (**CPF-CDD**).



Les contributions supplémentaires versées de manière volontaire ou en vertu d'une convention collective par les entreprises seront également recouvrées par les Urssaf.  
Dans la branche de l'immobilier aucune cotisation conventionnelle n'a été instaurée jusqu'à présent.

Une période transitoire est organisée pour permettre la collecte des contributions avant son transfert aux Urssaf (art. 37, III de la loi).

### Les contributions dues au titre des rémunérations versées en 2018

2019 sera une année de transition dans la mise en place du nouveau cadre de financement de la formation et de l'apprentissage. La contribution à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage seront normalement collectées au 28 février 2019 sur la masse salariale 2018 par les actuels OPCA et OCTA.

À l'automne 2019, d'après le Ministère du Travail, une seconde collecte de la contribution à la formation professionnelle sera organisée, cette fois-ci sur la base d'une estimation de leur masse salariale 2019 (cette collecte pourrait ne concerner que les entreprises de 11 salariés et plus).

Pour compenser ce pic de trésorerie, aucune taxe d'apprentissage ne sera prélevée au titre de la masse salariale 2019 (art. 37, III, C de la loi).

Au 28 février 2020, les entreprises n'effectueront donc qu'un versement de régularisation de leur contribution formation sur la masse salariale 2019.

La première réelle contribution unique à la formation et à l'alternance devrait être versée vers le mois de septembre 2020 sur la base d'une estimation de leur masse salariale 2020.

Fin février 2021 cette contribution devrait être régularisée.

La loi précitée (art. 37 IV de la loi) met fin aux effets des accords d'entreprise de gestion interne du CPF, qui permettaient aux employeurs de gérer directement les fonds du « 0,2 % CPF » et de ne verser qu'une contribution formation de 0,8 % de la masse salariale au lieu de 1 %. Ces accords seront donc caducs au 1er janvier 2019. À cette date, l'entreprise qui n'aura pas consacré 0,2 % de sa masse salariale au financement du CPF et à son abondement devra reverser les fonds manquants au Trésor public (C. trav., art. L. 6331-10 et L. 6331-28).

À compter de 2019, les entreprises ne pourront plus gérer directement les fonds du CPF. Cependant, un accord d'entreprise ou de groupe pourra définir les actions de formation éligibles au CPF pour lesquelles l'employeur s'engage à financer les abondements nécessaires. Lorsqu'un tel accord sera conclu, l'entreprise pourra prendre en charge l'ensemble de la formation. Elle pourra ensuite demander à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) de lui rembourser les sommes correspondantes. Ce remboursement s'effectuera dans la limite des droits inscrits sur le CPF de chaque salarié concerné (C. trav., art. L. 6323-11, al. 5 modifié à venir.)

### **Taxe sur les salaires versés en 2019** (Loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019)

Le barème de la taxe sur les salaires due sur les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 s'établit comme suit :

| Fraction de la rémunération brute individuelle annuelle | Taux    |
|---|---------|
| Inférieure à 7 924 €                                    | 4,25 %  |
| de 7 924 € à 15 822 €                                   | 8,50 %  |
| Au-delà de 15 822 €                                     | 13,60 % |

**Exonération** : la taxe sur les salaires n'est pas exigible lorsque son montant annuel est inférieur ou égal à 1200€.

**Décote** : Une décote est applicable lorsque la taxe annuelle exigible est comprise entre 1200 € et 2040 €.

Le montant de la décote est déduit de la taxe exigible pour obtenir la taxe effectivement due.

Calcul de la décote : 3/4 (2040 € - taxe exigible).

## **Titres-restaurant** (Loi de finances pour 2019)

---

Pour être exonérée de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu, la contribution patronale au financement de l'acquisition des titres-restaurant doit respecter deux limites :

- être comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre,
- ne pas excéder **5,52 €** en 2019.

## **Gratification horaire des stagiaires** (Arrêté du 11 décembre 2018 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2019, Jo du 15)

---

La gratification est obligatoire lorsque la présence du stagiaire est supérieure à 2 mois au cours de l'année d'enseignement scolaire ou universitaire, c'est-à-dire :

- plus de 44 jours de présence, consécutifs ou non, pour un horaire de 7 heures par jour ;
- ou plus de 308 heures de présence, même de façon non continue, sur la base d'une durée journalière différente

En 2019, les gratifications de stage restent exonérées de cotisations et contributions sociales (à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles) dans la limite de 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale par heure de stage, soit dans la limite de 3,75 € par heure de stage (même montant qu'en 2018 - soit  $25 \text{ €} \times 0,15 = 3,75 \text{ €}$  pour l'année 2019 (C. éduc., art. L. 124-6)).

Comme précédemment, elles ne sont soumises à l'impôt sur le revenu que pour leur fraction excédant le montant du Smic annuel (CGI art. 81 bis). L'entreprise versant la gratification n'a donc pas à pratiquer le prélèvement à la source de l'impôt si les sommes qu'elle verse restent inférieures à cette limite. Dans le cas contraire, le prélèvement ne porte que sur la fraction excédentaire (BOI-IR-PAS-20-10-10 n°20, 15-05-2018).

Simulateur de calcul de la gratification minimale d'un stagiaire sur [Service Public.fr](http://ServicePublic.fr)

## **Indemnisation des frais de transport domicile-travail** (Loi de finances pour 2019 – article 3)

---

L'employeur peut prendre en charge les frais engagés par ses salariés pour leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail en tant que passagers en covoiturage sous la forme d'une « indemnité forfaitaire covoiturage » dont les modalités doivent être précisées par décret (article L 3261-3-1 code du travail).

Cette prise en charge est facultative. En application de l'article L 3261-4 du code du travail, cet avantage est mis en œuvre par accord d'entreprise ou, pour les entreprises n'entrant pas dans le champ d'application de l'obligation de négociation périodique sur certains thèmes, par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité social et économique.

L'indemnité est cumulable, avec la prise en charge des abonnements de transports collectifs ou services publics de location de vélos prévus par l'article L 3261-2 du code du travail pour les trajets de rabattement vers des arrêts de transport public.

L'indemnité est exonérée d'IR, de CSG, de CRDS, de cotisations de sécurité sociales (salariales et patronales) dans la limite de 200€ par an (article 81 19° ter b du CGI et L 136-1-1 III 4 e du CSS).

## **Taux versement transport : les changements au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et au 1<sup>er</sup> juillet 2019**

---

L'ACOSS signale les évolutions de taux de versement de transport (VT) et de versement de transport additionnel (VTA) applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2019 dans une circulaire du 30 novembre 2018.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le taux de versement transport (VT) ou le taux de versement transport additionnel (VTA) évolue sur le territoire des autorités organisatrices de la mobilité (AOM) suivantes :

- Sète Agglopolé Méditerranée ;

- Syndicat Mixte des Transports en Commun de l'Hérault ;
- Communauté d'Agglomération (CA) du Pays de Laon ;
- Communauté de Communes (CC) du Clermontois ;
- Communauté Urbaine d'Arras ;
- CA Porte de l'Isère ;
- CA Le Grand Périgueux ;
- CC Decazeville Communauté ;
- CA Béziers Méditerranée ;
- CA Saint-Brieuc Armor Agglomération ;
- CA Territoire Vendomois ;
- Ville de Landernau ;
- Guingamp-Paimpol Armor-Argoat Agglomération ;
- CA Saint-Lô Agglo ;
- CA du Choletais ;
- CA Dinan Agglomération ;
- CA Quimper Bretagne Occidentale ;
- Ville de Senlis ;
- SMTCO de l'Oise ;
- Ville de Bourg-Saint-Maurice ;
- SMT Eure-et-Loir.

L'ACOSS vient de diffuser une circulaire dédiée à ces modifications : [Lettre-circ. ACOSS 2018-39 du 30 novembre 2018](#)

En outre, comme prévu, le taux passe à **2,54 %** au 1<sup>er</sup> janvier 2019 en **Seine-Saint-Denis** et dans le **Val-de-Marne** ([lettre-circ. ACOSS 2018-18 du 31 mai 2018](#)).

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019, le taux de versement transport (VT) ou de versement transport additionnel (VTA) est modifié sur le territoire des autorités organisatrices de la mobilité listées sur le lien suivant : [cliquez ici \(lettre-circ. ACOSS n°2019-15 du 5 juin 2019\)](#).

En outre, la communauté de communes Mad et Moselle a décidé de créer un taux de versement transport de 0,55 % au 1<sup>er</sup> juillet 2019 sur le territoire de toutes les communes comprises dans son ressort territorial ([lettre-circ. ACOSS 2019-14 du 5 juin 2019](#)).

Rappelons que les employeurs concernés peuvent retrouver le taux de versement de transport applicable par code postal, ou commune, depuis [le module de recherche du réseau des URSSAF](#) ([www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr), rubrique « Taux et barèmes », puis « Versement de transport »).

**Les dons d'ordinateurs ne sont plus exonérés d'impôt et de cotisations** (Loi de finances pour 2019 - art. 30 1-5° et III, et V B)

---

La loi de finances pour 2019 supprime l'exonération d'impôt sur le revenu, de cotisations de sécurité sociale, de CSG et de CRDS, dans la limite de 2 000€ par an et par salarié, de l'avantage en nature résultant pour le salarié de la remise gratuite par son employeur de matériels informatiques et de logiciels nécessaires à leur utilisation entièrement amortis.

Par conséquent, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'avantage en nature résultant de la remise gratuite d'un ordinateur effectuée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 est, d'une part, soumis à l'impôt sur le revenu et, d'autre part, assujetti aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS.

**Loi portant mesures d'urgence économiques et sociale** (Loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 articles 1 et 2)

---

#### **Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat exonérée de toutes charges sociales et fiscales**

La [loi n°2018-1213](#) portant mesures d'urgence économiques et sociales du 24 décembre 2018, publiée au JO du 26 décembre 2018, prévoit la faculté de verser volontairement aux salariés une prime exceptionnelle dite « de pouvoir d'achat », exonérée de toutes les cotisations et contributions sociales salariales/patronales et d'impôt sur le revenu, dans la limite de 1 000 €.

Cette prime, versée entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019, s'applique aux salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 (ou à la date de versement si celle-ci est antérieure) et ayant une rémunération annuelle inférieure à 53 944.80€ bruts en 2018 (soit environ 3 600€ nets).

Une communication recensant toutes les modalités liées au versement de cette prime (bénéficiaires, modulation, versement, déclaration...) a été publiée sur le site de l'UNIS: [lien vers ces informations](#).

### **Réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse d'origine légale et exonération d'impôt sur le revenu pour les heures supplémentaires et complémentaires**

La [loi n°2018-1213](#) portant mesures d'urgence économiques et sociales du 24 décembre 2018, publiée au JO au 26 décembre 2018, prévoit une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse de base et une exonération d'impôt sur le revenu dans la limite annuelle de 5 000 €, sur les heures supplémentaires ou complémentaires réalisées par le salarié à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Sont notamment visées les rémunérations et majorations des heures supplémentaires ou complémentaires et les jours travaillés au-delà de 218 jours/an pour les salariés en forfait jours.

Cette réduction de cotisations salariales initialement prévue dans la Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 pour une application en septembre 2019 a été avancée au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et élargie à l'exonération fiscale.

Une communication recensant toutes les modalités liées à cette mesure (détail du régime social et fiscal de faveur, modalités de calcul de la réduction de cotisations salariales et de déclaration, limite de la réduction...) a été publiée sur le site de l'UNIS: [lien vers ces informations](#).

### **Le prélèvement à la source : entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, les employeurs sont devenus collecteurs de l'impôt sur le revenu des salariés en le prélevant à la source sur leur rémunération. L'objectif de ce dispositif est de rendre le paiement de l'impôt contemporain de la perception des revenus (Loi 2016-1917 du 29 décembre 2016, art. 60, JO du 30).

L'administration fiscale a d'ores et déjà communiqué à l'employeur le taux de PAS des salariés au cours du dernier trimestre 2018. L'employeur doit maintenant procéder à la retenue des sommes dues au titre du PAS lors du paiement des salaires. Il doit ensuite les reverser au comptable public compétent désigné par arrêté, en principe par télé règlement.

Le service juridique de l'UNIS a recensé les Bulletins officiels des Finances Publiques-Impôts relatifs au Prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.

Ces instructions fiscales abordent notamment le champ d'application du PAS (les revenus concernés et les revenus exclus), le calcul du PAS (assiette, taux...), les modalités d'application du PAS etc. Elles permettent ainsi de comprendre son fonctionnement. En parallèle, l'administration a mis à disposition des entreprises plusieurs outils de compréhension et de communication dans un « kit collecteur » qu'elles peuvent utiliser pour leur communication interne envers les différents services et les salariés. Pour vous orienter au mieux, le service juridique a répertorié les supports les plus pertinents.

Pour retrouver cette communication : [cliquez ici](#)

## CHARGES SOCIALES SUR SALAIRES au 1<sup>er</sup> janvier 2019

| CHARGES SOCIALES   |  | Taux (en %)                      |              |               | Assiette mensuelle (en euros)              |   |                 |
|--|--|----------------------------------|--------------|---------------|--|---|-----------------|
|  |  | Employeur                        | Salarié      | Total         | Tranche                                    | Montant                                 |                 |
| Sécurité sociale   | (rémunération > 2.5 SMIC ou employeurs) :<br>Maladie, maternité, invalidité, décès<br><i>Départements d'Alsace Moselle</i>   | 13<br>13                         | 0<br>1.50    | 13<br>14.50   | Totalité du salaire<br>Totalité du salaire |   |                 |
|  | (rémunération ≤ 2.5 SMIC ou employeurs) (8) :<br>Maladie, maternité, invalidité, décès<br><i>Départements d'Alsace Moselle</i>   | 7<br>7                           | 0<br>1.50    | 7<br>8.50     |  |   |                 |
|  | Accidents du travail (1)<br><i>Départements d'Alsace Moselle (1)</i>   | variable<br>-                    | 0<br>0       | -             | Totalité du salaire<br>Totalité du salaire |   |                 |
|  | Allocations familiales<br>Rémunération ≤ 3.5 SMIC<br>Rémunération > 3.5 SMIC   | 3.45<br>5.25                     | 0<br>0       | 3.45<br>5.25  | Totalité du salaire                        |   |                 |
|  | Assurance vieillesse :<br>Plafonnée<br>Déplafonnée   | 8.55<br>1.90                     | 6.90<br>0.40 | 15.45<br>2.30 | A  | De 0 à 3 377 €<br>Totalité du salaire   |                 |
|  | Cotisation Logement FNAL :<br>Cotisation entreprises de < 20 salariés<br>Cotisation entreprises de ≥ 20 salariés   | 0.10<br>0.50                     | 0<br>0       | 0.10<br>0.50  | A  | De 0 à 3 377 €<br>Totalité du salaire   |                 |
|  | Contribution solidarité autonomie<br>(Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie)   | 0.30                             | 0            | 0.30          | Totalité du salaire                        |   |                 |
|  | Chômage  | ASSEDIC Assurance chômage A et B | 4.05         |               | 4.05                                       | A et B                                  | De 0 à 13 508 € |
|  |  | Fonds de garantie (AGS) (3)      | 0.15         | 0             | 0.15                                       | A et B                                  | De 0 à 13 508 € |
|  |  | APEC                             | 0.036        | 0.024         | 0.06                                       | A et B                                  | De 0 à 13 508 € |
| Prévoyance des cadres<br>(assurance décès)   |  | 1.50                             | 0            | 1.50          | A  | De 0 à 3 377 €                          |                 |
| Régime AGIRC-ARRCO fusionné (2)<br>- tranche 1<br>- tranche 2  |  | 4.72<br>12.95                    | 3.15<br>8.64 | 7.87<br>21.59 | 1<br>2                                     | De 0 à 3 377 €<br>De 3 378 € à 27 016 € |                 |
| Contribution d'équilibre général (CEG)<br>- tranche 1<br>- tranche 2   |  | 2.15<br>2.70                     | 1.29<br>1.62 | 0.86<br>1.08  | 1<br>2                                     | De 0 à 3 377 €<br>De 3 378 € à 27 016 € |                 |
| Contribution d'équilibre technique (CET)<br>- tranches 1 et 2<br><i>(due uniquement si la rémunération excède le PMSS)</i> |  | 0.35                             | 0.21         | 0.14          | 1 et 2                                     | De 0 à 27 016 €                         |                 |
| Taxes  | Taxe d'apprentissage (hors contribution supplémentaire à l'apprentissage due par certaines entreprises dont l'effectif est 250 salariés et plus) (4)<br><i>Départements d'Alsace Moselle</i> | 0.68<br>0.44                     | 0<br>0       | 0.68<br>0.44  | Totalité du salaire                        |   |                 |
|  | Participation formation (4)<br>Entreprises < 11 salariés   | 0.55                             | 0            | 0.55          | Totalité du salaire                        |   |                 |
|  | Entreprises ≥ 11 salariés  | 1.00                             | 0            | 1.00          | Totalité du salaire                        |   |                 |
|  | Entreprises avec CDD   | 1.00                             | 0            | .,00          | Totalité du salaire                        |   |                 |

|  |          |      |          |  |  |
|--|----------|------|----------|--|--|
| Construction - logement  |          |      |          |  |  |
| -Participation construction (entreprises de 20 salariés et plus)                               | 0.45     | 0    | 0.45     |  | Totalité du salaire  |
| -Fonds national d'aide au logement : Cotisation des entreprises < 20 salariés                  | 0.10     | 0    | 0.10     |  | 3 377€   |
| Contribution des entreprises ≥ 20 salariés   | 0.50     | 0    | 0.50     |  | Totalité du salaire  |
| Versement transport (entreprises de 11 salariés et plus) (5)                                   | Variable | 0    | Variable |  | Totalité du salaire  |
| Taxe sur les salaires (employeurs non assujettis à la TVA) (6)                                 | 4.25     | 0    | 4.25     | Tranche annuelle de 0 à moins de 7 924€<br>Tranche annuelle de 7 924 à 15 822 €<br>Tranche au-delà de 15 822 €   |  |
|  | 8.50     | 0    | 8.50     |  |  |
|  | 13.60    | 0    | 13.60    |  |  |
| CSG  |          |      |          | 98,25 % de la totalité du salaire sur la fraction inférieure à 4 plafonds de la sécurité sociale<br>+<br>Cotisation patronale de prévoyance et de frais de santé |  |
| -non déductible du revenu imposable  | 0        | 2.40 | 2.40     |  |  |
| -déductible du revenu imposable  | 0        | 6.80 | 6.80     |  |  |
| CRDS   | 0        | 0.50 | 0.50     |  |  |
| Forfait social sur prévoyance (7)  | 8        | 0    | 8        |  | Cotisation patronale de prévoyance et de frais de santé (entreprises de <b>11 salariés et plus</b> ) |
| Contribution au financement des organisations professionnelles et des organisations syndicales | 0.016    | 0    | 0.016    |  | Totalité du salaire  |

1. Taux collectifs d'accident du travail 2019 : voir page 3
2. La fusion AGRIC-ARRCO au 1<sup>er</sup> janvier 2019 voir page 5
3. AGS Voir page 7
4. Participation à la formation - voir page 7
5. Versement transport voir page 10
6. Taxe sur les salaires voir page 9
7. Forfait social et contribution patronale de prévoyance complémentaire – loi de finances 2016 :  
Les employeurs de moins de 11 salariés (au lieu de 10) ne sont pas assujettis au forfait social sur les contributions patronales de prévoyance et de frais de santé (au taux de 8%) versées au bénéfice des salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit pour le financement de prestations complémentaires de prévoyance.  
Cette mesure s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, en fonction de l'effectif de 2015.  
Par ailleurs, les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre de l'année 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de 11 salariés restent hors du champ d'application du forfait social sur les contributions patronales de prévoyance pendant 3 ans. Sauf interprétation différente de l'administration, cette mesure s'appliquera pour la première fois à l'effectif de 2016.
8. Réduction de la cotisation patronale d'assurance maladie voir page 4