

# L'Essentiel

**JANVIER 2019**

## SOMMAIRE

Pages :

### ÉDITORIAL :

Mot du Président Mr BOUDRIER	2
◆ Mesures d'urgences sociales	3
○ Prime exceptionnelle de fin d'année	3
○ Heures supplémentaires	4
◆ Aides unique aux employeurs d'apprentis	6
◆ Forfait social modulable	8
◆ Baisse pérenne des cotisations sociales patronales	8
◆ Allongement du congé paternité	9
◆ Temps partiel thérapeutique	9
◆ Réévaluation du smic	10
◆ Minimum garanti	10
◆ Plafond de la sécurité sociale	10
◆ L'assurance garantie des salaires	11
◆ Avantages en nature au 1 <sup>er</sup> janvier 2019	11
◆ Régime social et fiscal des indemnités de rupture du contrat	14

# ÉDITORIAL

## Mot du Président

Les années se suivent mais sans forcément se ressembler.

Une année qui s'achève suppose que l'on en fasse le bilan mais aussi de se projeter vers l'année nouvelle que nous espérons meilleure.

Permettez-moi ici, de vous souhaiter une excellente année 2019 pour vous, vos proches collaborateurs et vos familles. En espérant connaître en 2019, une amélioration du climat de vos affaires.

J'appelle aussi de mes vœux une rapide amélioration du climat social dégradé. En effet, depuis plus deux mois, notre pays est traversé par un mouvement de colère qui exprime un mal être de nos compatriotes face aux politiques menées depuis plus de 40 ans.

Dans ce contexte de profonde défiance à l'égard de l'ensemble de nos politiques, le dialogue et le respect de l'autre ont fait place à la violence, aux invectives et parfois aux menaces.

En réponse à cette colère, le chef d'Etat a fait d'importantes concessions aux travers des mesures d'urgence sociales. Il a ensuite ouvert la porte à un grand débat national qui doit se tenir du 15 Janvier au 15 Mars 2019 permettant à chacun de s'exprimer et donner de son avis sur les prochaines trajectoires politiques de notre pays.

Le GICOB s'est toujours voulu apolitique, cependant lorsque la cohésion nationale est en danger et que les intérêts de nos entreprises risquent de suivre le même sort, alors nous nous autorisons à donner notre avis.

Aussi, nous invitons les membres de notre groupement, qui le souhaitent, à participer localement auprès de vos mairies ou des différents centres dédiés à ce débat afin de faire entendre aussi la voix des entreprises, seules créatrices de richesse et d'emplois.

Ce débat doit se faire dans un climat de respect des uns des autres pour donner une chance à notre pays de sortir par le haut.

Nous comptons donc sur votre mobilisation.

**Serge BOUDRIER**

# MESURES D'URGENCES SOCIALES

La loi du 24 décembre 2018 relatives aux mesures d'urgence économiques et sociales vient d'être publiée au Journal officiel du 26/12/2018. Elle comprend un certain nombre de mesures dont la prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat ou encore l'exonération de charges sociales et fiscales sur les heures supplémentaires.

## PRIME EXCEPTIONNELLE DE FIN D'ANNEE

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

Tout employeur qui le souhaite, peut, à titre facultatif, octroyer cette prime à ses salariés entre le 11 Décembre 2018 et au plus tard, le 31 mars 2019.

- **Salariés bénéficiaires**

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail au 31 décembre 2018 peuvent bénéficier de la prime ;

Le montant de la prime peut être modulé entre les salariés en fonction de critères comme la rémunération, le niveau de classification, la durée du travail ou la durée de présence effective au cours de l'année 2018 (pour les salariés recrutés en cours d'année).

- **Conditions de versement de la prime**

La prime peut être attribuée par l'employeur à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond ;

Elle doit être versée entre au plus tard le 31 mars 2019 ;

La prime peut être mise en place par accord d'entreprise ou par accord de groupe (dans ce cas l'accord s'impose aux filiales), selon les mêmes modalités que l'accord d'intéressement ;

Elle peut également résulter d'une décision unilatérale de l'employeur qui doit intervenir au plus tard le 31 janvier 2019. Dans ce cas, l'employeur informe le CE ou le CSE, ou à défaut les délégués du personnel ou la délégation unique du personnel, au plus tard le 31 mars 2019 ;

L'accord ou la décision unilatérale détermine le montant de la prime ainsi que le cas échéant le plafond de rémunération retenu et la modulation de son niveau entre les salariés.

Toutefois, la prime ne peut se substituer à :

- des primes ou des augmentations de salaire prévues par accord d'entreprise, le contrat de travail ou un usage ;
- ni à aucun des éléments de rémunération versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage.

- **Montant de la prime exceptionnelle**

Pour pouvoir bénéficier des exonérations sociales et fiscales, le montant de la prime distribuée par l'employeur doit :

- ❖ ne pas dépasser la somme de 1 000 euros ;
- ❖ être versée aux salariés ayant perçu en 2018 une rémunération inférieure à 3 fois la valeur du Smic annuel, soit 53 946 euros.

- **Régime fiscal et social de la prime**

Si les conditions exposées ci-dessus sont respectées, la prime est exonérée :

- ❖ 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.) ;
- ❖ et de la participation à l'effort de construction, de la taxe d'apprentissage (y inclus contribution supplémentaire), de toutes les contributions à la formation professionnelle.

## **HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 prévoyait qu'à compter du 1er septembre 2019, les rémunérations dues au titre des heures supplémentaires et complémentaires bénéficieraient d'une exonération de la part salariale des cotisations d'assurance vieillesse.

La loi portant mesures d'urgences économiques et sociales anticipe l'entrée en vigueur de cette exonération **au 1er janvier 2019** et prévoit également leur défiscalisation partielle.

- **Salariés concernés**

Ce dispositif d'exonération concerne l'ensemble des salariés du secteur privé mais également les salariés relevant des régimes spéciaux et les salariés agricoles.

- **Heures supplémentaires et complémentaires concernées**

Les régimes social et fiscal de faveur s'appliquent aux rémunérations et majorations des heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1er janvier 2019, notamment :

- les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée d'équivalence applicable dans certaines professions;

- les heures effectuées au-delà de 1 607 heures par les salariés ayant conclu une convention annuelle de forfait en heures ;
- les jours de repos au-delà du plafond de 218 jours auxquels les salariés ayant conclu une convention annuelle de forfait en jours ont renoncé (C. trav. art. L. 3121-58 et s.) ;
- dans le cadre d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, les heures supplémentaires décomptées à l'issue de la période de référence ;
- les heures complémentaires des salariés à temps partiel ;
- les heures supplémentaires réalisées par les salariés à temps partiel pour raison personnelle (C. trav. art. L. 3123-2) ;
- les heures supplémentaires et complémentaires réalisées par des salariés ne relevant ni des dispositions du code du travail relatives à la durée du travail ni d'une convention annuelle de forfait en jours.

- **Pas de substitution à d'autres éléments de rémunération**

Il est à signaler que 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.

Ce principe de non-substitution à un élément de rémunération vise à éviter la suppression d'un élément de salaire existant (soumis à cotisations) au bénéfice de l'accomplissement d'heures supplémentaires ou complémentaires.

- **Exonération sociale : cotisations et rémunérations concernées**

Avec la suppression des cotisations maladie et des cotisations chômage au 1er octobre 2018, l'exonération de cotisations sociales ne concernera que les cotisations d'assurance vieillesse de base et la retraite complémentaire.

**Attention :**

- Les salariés continueront à payer la CSG/CRDS et les contributions salariales de prévoyance-mutuelle.
- Les employeurs ne bénéficient d'aucune exonération de cotisations patronales.

- **Non-imposition à l'impôt sur le revenu : la défiscalisation est limitée**

Les rémunérations et majorations des heures supplémentaires et complémentaires visées ci-dessus accomplies à compter du 1er janvier 2019 sont également exonérées d'impôt sur le revenu sous certaines réserves. En effet, les rémunérations et majorations de ces heures ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu dans la **limite de 5 000 € par an**.

CSS, art. L. 241-17 créé par L. n° 1203, 22 déc. 2018, art. 7 : JO, 23 déc.

- **Modalités déclaratives**

L'exonération de cotisations salariales applicable au titre des heures supplémentaires et complémentaires devra être déclarée sur le **CTP** de déduction 003, le cas échéant dès le 5 ou 15 février 2019 au titre du mois de janvier.

## **AIDE UNIQUE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS**

- **Entreprises bénéficiaires de l'aide**

Deux conditions cumulatives sont exigées :

- Le contrat d'apprentissage doit viser la préparation d'un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat.
- L'entreprise doit compter moins de 250 salariés

Pour l'application du seuil de 250 salariés, l'effectif de l'entreprise est apprécié au titre de l'année civile précédant la date de conclusion du contrat, tous établissements confondus.

*(Art. D6243-1 du Code du travail)*

- **Montant de l'aide**

L'aide est attribuée à hauteur de :

- 4 125 euros maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage ;
- 2 000 euros maximum pour la 2e année d'apprentissage ;
- 1 200 euros maximum pour la 3e année d'apprentissage.

Le montant maximal prévu pour la troisième année d'exécution du contrat s'applique également pour la quatrième année d'exécution du contrat dans les cas suivants :

- aménagement de la durée du contrat de l'apprenti (handicapé, sportif de haut niveau) ;
- lorsqu'en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage est prolongé d'un an ;
- lorsque le contrat a une durée supérieure à trois ans.

*(Art. D6243-2 du Code du travail)*

- **Versement de l'aide**

L'aide est versée avant le paiement de la rémunération par l'employeur et chaque mois dans l'attente des données mentionnées dans la déclaration sociale nominative effectuée par l'employeur. A défaut de transmission de ces données, le mois suivant, l'aide est suspendue.

L'aide n'est pas due :

- à compter du mois suivant la date de fin du contrat en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage ;
- pour chaque mois considéré en cas de suspension du contrat conduisant au non versement de la rémunération par l'employeur à l'apprenti.

Les sommes indûment perçues sont remboursées à l'Agence de services et de paiement.

*Art. D6243-2 du Code du travail*

Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat d'apprentissage auprès de l'opérateur de compétences et à sa transmission au ministre chargé de la formation professionnelle par le service dématérialisé gratuit favorisant le développement de la formation en alternance (Portail de l'alternance)

Le ministre chargé de la formation professionnelle adresse par le service dématérialisé les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat éligible à l'Agence des services et de paiement. Cette transmission vaut décision d'attribution.

*(Art. D6243-3 du Code du travail)*

- **Date D'application**

### **Contrat conclus à compter du 1er janvier 2019**

Les dispositions ci-dessus exposées entrent en vigueur le 1er janvier 2019, pour les contrats conclus à compter de cette date, à l'exception de celles relatives au dépôt du contrat d'apprentissage auprès de l'opérateur de compétences qui entrent en vigueur le 1er janvier 2020.

## Contrats conclus avant le 1er janvier 2019

Le décret n° 2015-773 du 29 juin 2015 portant création d'une aide en faveur des très petites entreprises embauchant des jeunes apprentis est abrogé. Cependant, à titre transitoire, les dispositions de ce décret, dans leur rédaction en vigueur en 31 décembre 2018, sont applicables aux contrats d'apprentissage conclus avant le 1er janvier 2019.

(Décret n° 2018-1348 du 28 décembre 2018 )

## Loi de financement de la sécurité sociale 2019

La loi de financement de la Sécurité sociale 2019 a été définitivement votée le 3 décembre 2018.

Parmi les mesures sociales importantes, on peut citer la baisse pérenne des cotisations sociales, l'exonération du forfait social pour les sommes versées dans le cadre de l'épargne salariale ou encore l'allongement du congé de paternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né.

### I. Forfait social modulable

Les entreprises de **moins de 50 salariés** qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation, bénéficieront à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, de l'exonération du paiement du forfait social sur les sommes qu'elles versent au titre de la participation, de l'intéressement, ainsi que celles versées sur un plan d'épargne salariale quel que soit le support (PEE, PEI, PERCO).

Les entreprises dont l'effectif est compris entre **50 salariés et moins de 250 salariés**, ne sont pas assujetties au forfait social pour les sommes versées au titre de l'intéressement.

Le taux du forfait social est également réduit pour certains versements. Son taux sera ainsi de 10 % pour l'abondement effectué dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise (PEE) pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou un entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes.

### II. Baisse pérenne des cotisations sociales patronales

Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et le crédit d'impôt de la taxe sur les salaires (CITS) sont remplacés par une baisse pérenne des cotisations sociales en deux étapes :



- 1) A compter du **1er janvier 2019**, l'allègement permanent des cotisations d'assurance maladie sera de 6 points pour les rémunérations qui n'excèdent pas 2,5 SMIC (Code de la Sécurité sociale, art. L. 241-2-1).

De plus, à compter de cette même date, la réduction générale de cotisations patronales est étendue aux cotisations de retraite complémentaire obligatoire (AGIRC-ARCCO).

- 2) Concernant la contribution au titre de l'assurance chômage, le report de son intégration dans le champ de la réduction générale de cotisations est confirmé. Elle aura lieu le **1er octobre 2019**.

Ainsi, à compter du 1er octobre 2019, la réduction générale de cotisations patronales concernera les cotisations d'assurance maladie et de veuvage, la cotisation d'allocations familiales, la contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA), le FNAL, les cotisations de retraite complémentaire obligatoire, la cotisation AT/MP sous certaines conditions. (Code de la Sécurité sociale, art. L. 241-13).

### III. Allongement du congé paternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 11 jours calendaires consécutifs au maximum, portés à 18 jours en cas de naissances multiples.

Il doit obligatoirement être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. La loi de financement de la Sécurité sociale 2019 prévoit une prolongation de cette durée lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après sa naissance dans une unité de soins spécialisée (définie par arrêté).

La durée maximale de cette prolongation sera fixée par décret.

Cette disposition s'appliquera à compter de la date qui sera fixée par décret, et au plus tard le 1er juillet 2019.

### IV. Temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique est une forme de travail pour raisons médicales dont l'objectif est de favoriser la guérison du salarié. Celui-ci peut reprendre son activité professionnelle, tout en continuant à percevoir des indemnités journalières de la Sécurité sociale pour les périodes non travaillées.

Le passage en mi-temps thérapeutique est une situation provisoire.

Pour en bénéficier il faut remplir certaines conditions qui vont bientôt évoluer.

#### Temps partiel thérapeutique en 2019

Actuellement un temps partiel thérapeutique doit en principe immédiatement faire suite à un arrêt de travail indemnisé à temps complet.

Sauf pour les salariés souffrant d'une affection de longue durée rendant impossible la poursuite de leur activité à temps complet.

Pour inciter le recours à ce dispositif, la loi supprime l'obligation d'arrêt de travail à temps plein préalable pour tous les types d'arrêts. Le médecin traitant peut donc prescrire d'emblée un temps partiel thérapeutique sans nécessairement procéder de mettre le salarié en arrêt de travail. En outre, afin d'assurer une incitation au maintien partiel de l'activité ou à sa reprise et de garantir une application simplifiée et homogène par les caisses d'assurance maladie, les modalités de calcul de l'indemnité journalière versée vont être réécrites par un prochain décret.

## RÉÉVALUATION DU SMIC

Le taux horaire du SMIC est porté à **10,03 €** bruts au 1<sup>er</sup> janvier 2019, contre 9,88 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Il atteindra ainsi **1521,22 €** bruts par mois pour 151,67 heures de travail.

*Décret n° 2018-1173 du 19 décembre 2018( JO du 20/12/ 2018).*

## MINIMUM GARANTI

Le minimum garanti qui sert de base de calcul à divers avantages sociaux s'établit à 3,62 € au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

*Décret du 19 décembre 2018 (JO 20/12)*

## PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE

La valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale est portée de 3311€ à **3377€** au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

La valeur annuelle du plafond de sécurité sociale utilisée pour la régularisation annuelle de cotisations est fixée à 40 524 €.

## L'ASSURANCE GARANTIE DES SALAIRES

L'AGS garantit le paiement des sommes dues aux salariés en cas de défaillance de l'entreprise. Il s'agit notamment des salaires ; des indemnités de préavis; des indemnités de rupture. (L 3253-8 du CT).

L'AGS procède ensuite à la récupération des sommes avancées en tant que créancier privilégié dans le cadre du plan de redressement ou de la liquidation judiciaire de l'entreprise.

- **Taux AGS en 2019**

En fonction de l'évolution de la conjoncture économique et des réserves dont elle dispose, l'AGS peut être amenée à baisser, maintenir ou augmenter le taux de cotisation applicable aux entreprises. La décision a été prise par le Conseil d'administration de l'AGS de maintenir à **0,15% le taux de cotisation AGS pour l'année 2019**.

## AVANTAGES EN NATURE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019

Les montants forfaitaires des avantages en nature nourriture sont revalorisés au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

- **NOURRITURE**

Les avantages en nature accordés par l'employeur au salarié sont considérés comme un élément de la rémunération et supportent donc les cotisations sociales.

Lorsque l'employeur fournit la nourriture au salarié, le montant de cet avantage en nature est forfaitairement évalué comme suit, quel que soit le montant de la rémunération du salarié :

1 repas	2 repas
4,85 €	9,70 €

- **TITRES-RESTAURANT**

Participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant en 2019	
Non soumise à cotisations	Soumise à cotisations
<p>La participation comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre et ne dépassant pas 5,52 €</p> <p>Pour une exonération maxi à 60%, la valeur faciale du titre ne peut excéder en 2018 : 9,05 €</p>	<p>Si la participation employeur est supérieure à 5,52 € : cotisations sur le dépassement de cette somme</p> <p>Ou</p> <p>Si cette participation est inférieure à 50 % de la valeur du titre ou supérieure à 60 % : cotisations sur le montant intégral de la participation de l'employeur ; toutefois, en cas de redressement, celui-ci ne portera que sur la fraction des cotisations indûment exonérées, sauf mauvaise foi ou agissements répétés du cotisant</p>

- **FRAIS PROFESSIONNELS AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2019**

NATURE DE L'INDEMNITE FORFAITAIRE	LIMITES D'EXONERATION EN EUROS
<b>Indemnité de restauration sur le lieu de travail</b>	
- Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé)	6,60 €
<b>Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement</b>	
- Salarié empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et contraint de prendre son repas au restaurant	18,80 €
- Salarié empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et les circonstances ou les usages ne l'obligent pas à prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier)	9.20 €
<b>Indemnités de grand déplacement (métropole)</b>	

<b>Par repas :</b>	
- pour les trois premiers mois	18,80 €
- au-delà du 3ème mois et jusqu'au 24ème mois	16,00 €
- au-delà du 24ème mois et jusqu'au 72ème mois	13,20 €
<b>Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner Paris et les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-St-Denis et du Val-de-Marne, Par jour :</b>	
- durant les trois premiers mois	67,40 €
- au-delà du 3ème mois et jusqu'au 24ème mois	57,30 €
- au-delà du 24ème mois et jusqu'au 72ème mois	47,20 €
<b>Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner : Autres départements de la métropole, par jour :</b>	
- pour les trois premiers mois	50,00 €
- au-delà du 3ème mois et jusqu'au 24ème mois	42,50 €
- au-delà du 24ème mois et jusqu'au 72ème mois	35,00 €

<b>Mobilité professionnelle</b>	
<b>Nature de l'indemnité</b>	<b>Limite du forfait Pour 2019</b>
- Indemnité journalière destinée à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif pour une durée ne pouvant excéder 9 mois	74,90 €
- Indemnité destinée à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	1500,20 €
Le montant de cette indemnité forfaitaire est majoré de par enfant à charge (dans la limite de trois enfants)	125,00 €
et ne peut excéder	1875,10 €
- Frais de déménagement	Dépenses réelles
- Mobilité internationale	Dépenses réelles
- Mobilité de la métropole vers les territoires français situés Outre-mer et inversement ou de l'un de ces territoires vers un autre	Dépenses réelles

## REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES DE RUPTURE

Les nouveaux plafonds de Sécurité Sociale 2019 induisent des modifications sur le régime fiscal et social des indemnités de rupture.

Nous vous proposons ci-après un tableau à jour au 1<sup>er</sup> janvier 2019 du régime social et fiscal des indemnités de rupture.

Nous vous rappelons que pour déterminer le régime social des indemnités de rupture versées à l'occasion d'une rupture de contrat de travail ou de cessation forcée des mandataires sociaux, il faut tout **d'abord établir le statut fiscal de ces indemnités puis d'appliquer le régime social.**

Il convient donc de réaliser **trois étapes successives** :

1. Détermination de la part des indemnités qui ne sera pas assujettie à l'impôt sur le revenu.
2. Détermination de la part des indemnités exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.
3. Détermination de la part des indemnités exclues de CSG/CRDS.

	1 <sup>ère</sup> étape	2 <sup>nde</sup> étape	3 <sup>ème</sup> étape
	Impôt sur le revenu	Cotisations de sécurité sociale et charges alignées	CSG et CRDS (pas d'abattement pour frais prof.)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnité licenciement versée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)</li> <li>• Indemnité versée dans le cadre d'un contentieux pour licenciement abusif ou irrégulier</li> </ul>	Non imposable en totalité	<p>Exonérée dans la limite du <b>plus petit</b> des deux montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Soit la part non assujettie à l'impôt sur le revenu ;</li> <li>➤ Soit 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 81 048 € pour 2019).</li> </ul> <p>En cas de dépassement, le surplus est soumis à cotisations.</p>	<p>Exonérée dans la limite du <b>plus petit</b> des deux montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Soit la part exclue de l'assiette de cotisations,</li> <li>➤ Soit le montant conventionnel de l'indemnité de rupture ou à défaut le montant légal.</li> </ul> <p>En cas de dépassement, le surplus est soumis à CSG-CRDS, sans abattement.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnité de licenciement versée en dehors d'un plan de sauvegarde de l'emploi</li> <li>• Indemnité de mise à la retraite</li> <li>• Indemnité de rupture conventionnelle (lorsque le salarié ne peut prétendre à bénéficier d'une pension de retraite du régime légal obligatoire)</li> </ul>	<p>Exonérée dans la limite du <b>plus élevé</b> des trois montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Soit le montant conventionnel de l'indemnité de rupture ou à défaut le montant légal,</li> <li>➤ Soit la moitié du montant total des indemnités versées,</li> <li>➤ Soit le double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié l'année précédant la rupture du contrat.</li> </ul> <p>Les deux derniers montants sont néanmoins retenus dans la limite de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour les indemnités de licenciement : 6 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 243144 € en 2019).</li> <li>-</li> </ul>	<p><b>ATTENTION :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b><u>Toutes les indemnités d'un montant supérieur à 10 fois le plafond annuel de Sécurité sociale (soit 405 240 € en 2019), sont intégralement soumises à cotisations dès le 1<sup>er</sup> euro.</u></b></li> <li>• <b><u>Pour l'indemnité de rupture conventionnelle :</u></b></li> </ul> <p>la part exonérée de cotisations sociales donne lieu au paiement par l'entreprise du forfait social au taux de 20%.</p>	<p><b>ATTENTION</b></p> <p>Si le montant de l'indemnité de rupture est supérieur à 10 Pass, elle reste assujettie aux contributions dès le 1er euro (article L. 136-2, II du code de la sécurité sociale).</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnité versées en cas de cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants</li>   <li>• Indemnité transactionnelle</li>   <li>• Indemnité départ en retraite (hors plan de sauvegarde)</li> <li>• Indemnité de rupture conventionnelle (alors que le salarié peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein).</li> </ul>	<p>- pour les indemnités de mise à la retraite : 5 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 202620 € en 2019). En cas de dépassement, le surplus de l'indemnité est imposable.</p> <p>Attention, les indemnités perçues en cas de cessation forcée des fonctions, par les mandataires sociaux, les dirigeants et personnes visées à l'article 80 ter du CGI Ne sont pas imposables dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale soit 121572 €.</p> <p>Soumise intégralement</p>	<p>Soumise intégralement</p>	
--	---	------------------------------	--



# tag PDF™

Nouveauté !

## LOGICIEL INTUITIF DE NUMERISATION ET DE CLASSEMENT DE DOCUMENTS



**tagPDF numérise, nomme et classe vos documents en PDF directement dans vos répertoires ou ceux de vos collègues.**

En ajoutant l'horodatage et la signature numérique, tagPDF assure la traçabilité, l'intégrité, l'origine et la sécurité des documents.

Pour tous les périphériques de capture de votre entreprise et vos documents numériques



Multifonctions



Scanners Twain



Scanners réseaux



Mobiles



Documents numériques

spigraph 

- [www.tagpdf.fr](http://www.tagpdf.fr) -