EXPERTS
CONSEIL . COMPETENCE . CONFIANCE

Newsletter – Janvier 2018 (1)

Les nouveautés sociales pour 2018

1) Les taux de cotisation 2018

Régimes		Taux global %	Répartition		Assiette
			Employeur %	*Salarié %*	
I. URSSAF					
Assurance maladie (maladie, maternité, invalidité, décès) (1)		13,00	13,00		Totalité du salaire
Solidarité autonomie		0,30	0,30		
Allocations familiales		3,45 ou 5,25	3,45 ou 5,25		
Assurance vieillesse déplafonnée		2,30	1,90	0,40	
Fnal (au moins 20 salariés)		0,50	0,50		
Contribution au dialogue social		0,016	0,016		
Accidents du travail		Taux variable selon l'entreprise			
CSG déductible		6,80		6,80	Salaire total après déduction de 1.75 % pour frais professionnels (2)
CSG non déductible		2,40		2,40	
CRDS		0,50		0,50	
Assurance vieillesse plafonnée		15,45	8,55	6,90	Salaire limité à 1 P
Fnal (moins de 20 salariés)		0,10	0,10		
Chômage (3) (4)		5,00	4,05	0,95	Salaire limité à 4 P
AGS (5)		0,15	0,15		
II. Retraites complémentaires					
Cadres	Arrco TA (6)	7,75	4,65	3,10	Salaire limité à 1 P
	Assurance décès obligatoire	1,50	1,50		
	AGFF TA	2,00	1,20	0,80	
	Agirc TB (6) (7)	20,55	12,75	7,80	Salaire entre 1 P et 4 P
	AGFF TB	2,20	1,30	0,90	
	Apec	0,06	0,036	0,024	Salaire limité à 4 P
	Agirc TC (6)	20,55	Répartition variable selon les entreprises		Salaire entre 4 P et 8 P
	AGFF TC	2,20	1,30	0,90	
	CET	0,35	0,22	0,13	Salaire limité à 8 P
Non-cadres	Arrco T1 (6)	7,75	4,65	3,10	Salaire limité à 1 P
	AGFF T1	2,00	1,20	0,80	
	Arrco T2 (6)	20,25	12,15	8,10	Salaire entre 1 P et 3 P
	AGFF T2	2,20	1,30	0,90	

III. Taxes et participations				
Taxe sur les salaires [8]	4,25	4,25		Totalité du salaire
Construction (au moins 20 salariés)	0,45	0,45		
Apprentissage [9]	0,68	0,68		
Formation continue (au moins 11 salariés)[10]	1,00	1,00		
Formation continue (moins de 11 salariés)[10]	0,55	0,55		

2) <u>Les plafonds de la sécurité sociale</u> :

- plafond annuel 2018 (PASS 2018) : 39 732 euros ;
- plafond trimestriel 2018 (PTSS 2018) : 9 933 euros ;
- plafond mensuel 2018 (PMSS 2018) : 3 311 euros ;
- plafond hebdomadaire 2018 : 764 euros ;
- plafond journalier 2018 (PJSS 2018) : 182 euros ;
- plafond horaire 2018 (PHSS 2018) : 25 euros.

3) <u>La GMP</u> :

La Garantie Minimum de Points pour les cadres ne déclenchant pas de tranche B est révisée pour 2018 selon un **salaire charnière de 3664,82€**, ce qui porte le montant maximum de la GMP à **352,82€**.
2018 sera la dernière année d'existence de la GMP car l'ARRCO et l'AGIRC vont fusionner au 01/01/2019.

4) <u>La pénibilité</u> :

La cotisation pour la pénibilité disparaît à compter du 01/01/2018.

5) <u>Proratisation du Plafond de la sécurité sociale</u> :

La proratisation du plafond de la sécurité sociale se fait désormais au réel des jours calendaires du mois concerné, et non plus au trentième comme précédemment.

6) <u>Cotisations URSSAF et périodes de référence :</u>

Les taux d'application des cotisations sociales seront appliqués en rapport aux périodes de référence de la période travaillée, et non plus de la date de paiement des salaires.
Pour les entreprises qui sont en décalage de paiement, c'est donc désormais la période travaillée (et pour laquelle les salaires sont reversés) qui déterminera les taux de cotisations du mois en référence.

7) Le bulletin clarifié :

Mise en place obligatoire pour tous les employeurs du nouveau modèle de présentation des bulletins, sous une forme clarifiée, et séquencée par regroupements de catégories selon des familles de cotisations (Santé / Retraite / Famille / chômage, etc…)

8) Stagiaires :

La gratification des stagiaires est réévaluée à un montant horaire brut de 3,75€.

9) Modification des sections prud'homales :

Les sections compétentes des prud'hommes sont modifiées (Cf. tableau du JORF n° 0069 – Texte n° 35 du 22 mars 2017 pour retrouver la section compétente selon l'activité de l'entreprise).
Les sections sont les suivantes :
- 01 pour l'industrie
- 02 pour le commerce
- 03 pour l'agriculture
- 04 pour activités diverses

10) Rappels de salaires :

A) Ordonnés par décision de justice :

Les rappels de salaire ordonnés par décision de justice (par exemple suite à une action prud'homale) font l'objet de taux et plafonds différents : les charges sont celles de la période de référence du salaire versé.
Ex. Si en 2018 un salarié perçoit un rappel de salaire concernant un manquement sur une période de 2015, il faudra pour le calcul du bulletin considérer les taux, cotisations et plafonds en vigueur en 2015, et non ceux de l'année en cours au moment de la décision de justice.

B) Les sommes versées après rupture du contrat de travail :

Les rappels de salaire reversés après la rupture du contrat de travail, hors décision de justice, se font sous l'application des taux et plafonds en vigueur à la date du départ du salarié de l'entreprise.
C'est le cas par exemple pour les commissions, intéressements, etc…

11) Nouveaux seuils d'exonération de la Contribution Additionnelle de Solidarité pour Autonomie (CASA)

La contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (Casa) est prélevée au taux de 0,3 % sur les revenus bruts suivants :
- Retraites ;
- Pensions d'invalidité ;
- Allocations de préretraite.

Toutefois, elle ne s'applique pas aux revenus suivants :

- Avantages de vieillesse ou d'invalidité non contributifs (allocations de solidarité aux personnes âgées, allocation supplémentaire d'invalidité) ;
- Majoration pour tierce personne ;
- Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Retraites du combattant ;
- Retraites mutuelles servies aux anciens combattants et victimes de la guerre ;
- Pensions temporaires d'orphelins dans certains cas.

Vous êtes exonéré de Casa si le niveau de vos revenus est inférieur à certains plafonds.

Les personnes dont le revenu fiscal de référence de 2016 est inférieur à certains plafonds sont exonérées de Casa en 2018.

Exonération de Casa en 2018 (métropole)	
Quotient familial	**Revenu fiscal de référence 2016 (avis d'imposition 2017)**
1 part	**14 404**
1,5 part	**18 250 €**
2 parts	**22 096 €**
Par demi-part supplémentaire	**3 846 €**
Par quart de part supplémentaire	**1 923 €**

12) <u>Nouvelles cotisations CSG/CRDS sur les retraites</u> :

Selon vos revenus, trois prélèvements sociaux peuvent être appliqués à votre retraite :

- la contribution sociale généralisée (CSG) ;
- la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- la contribution de solidarité pour l'autonomie (Casa) ;

Vous êtes concerné par ces prélèvements si :

- vous êtes à la charge d'un régime obligatoire français d'assurance maladie ;
- votre revenu fiscal de référence dépasse un certain seuil de revenus.

Ce seuil de revenus dépend de votre revenu fiscal de référence, de votre nombre de parts fiscales et de votre lieu de résidence (Métropole, départements d'outre-mer sauf Mayotte).

Le taux de prélèvement pour la CRDS est de 0,50 %. Le retraité dont le revenu fiscal de référence dépasse le seuil de revenus est assujetti à la CRDS.

- Prélèvement en 2018

Revenu fiscal de référence 2016 - Avis d'imposition 2017

Nombre de parts pour le calcul de l'impôt	Résidence en métropole	Résidence en Martinique, Guadeloupe et Réunion	Résidence en Guyane
1	11 018 €	13 037 €	13 632 €
1,25	12 489 €	14 655 €	15 324 €
1,5	13 960 €	16 273 €	17 015 €
1,75	15 431 €	17 744 €	18 486 €
2	16 902 €	19 215 €	19 957 €
2,25	18 373 €	20 686 €	21 428 €
2,5	19 844 €	22 157 €	22 899 €
2,75	21 315 €	23 628 €	24 370 €
3	22 786 €	25 099 €	25 841 €
par demi-part supplémentaire	2 942 €	2 942 €	2 942 €
par quart de part supplémentaire	1 471 €	1 471 €	1 471 €

- Résidence en métropole

Revenu fiscal de référence 2016 - Avis d'imposition 2017

Nombre de parts pour le calcul de l'impôt	CSG à taux réduit (3,8 %) si le revenu fiscal de référence dépasse	CSG à taux fort (6,6 %) si le revenu fiscal de référence est au moins égal à
1	11 018 €	14 404 €
1,25	12 489 €	16 327 €
1,5	13 960 €	18 250 €
1,75	15 431 €	20 173 €
2	16 902 €	22 096 €
2,25	18 373 €	24 019 €
2,5	19 844 €	25 942 €
2,75	21 315 €	27 865 €
3	22 786 €	29 788 €
par demi-part supplémentaire	2 942 €	3 846 €
par quart de part supplémentaire	1 471 €	1 923 €

Le taux pour la Casa est de 0.30 %. Elle est prélevée uniquement si vous payez la CSG taux fort.

13) <u>Le décompte des effectifs par rapport aux cotisations TRANSPORT : Nouvelles règles de calcul</u> :

Les employeurs sont assujettis au versement de transport et éventuellement au versement transport additionnel dès lors que l'effectif salarié est d'au moins 11 à l'intérieur d'un périmètre transport. Ce seuil s'apprécie par référence à l'effectif calculé de l'année N pour une application l'année suivante (N+1).

En dehors de l'Ile-de-France, l'effectif est apprécié zone par zone au regard du nombre de salariés dont le lieu de travail se situe dans une zone où le versement de transport a été institué.

Une entreprise composée de plusieurs établissements peut donc être assujettie au versement de transport dans certaines zones et pas dans d'autres.

14) <u>Le décompte des effectifs 2018</u> :

Il y aura désormais une règle unique de décompte des effectifs pour l'application des mesures relatives au calcul et au recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociale. Et non plus deux méthodes de calcul comme précédemment (selon les normes de la Sécurité sociale, ou le droit du travail). Cette règle entre en application le 1er janvier 2018 (décret 2017-858 du 9 mai 2017).

L'effectif salarié annuel de l'employeur est calculé au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus. Il s'agit d'un effectif annuel moyen, qui correspond à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois au titre de l'année civile précédente. Pour le calcul de cette moyenne, il n'y a pas lieu de tenir compte des mois où aucun salarié n'est employé. L'effectif salarié annuel de l'employeur est arrondi, s'il y a lieu, au centième. Pour déterminer l'effectif, il faut prendre en compte : les salariés à temps plein titulaires d'un contrat de travail, les gérants minoritaires ou égalitaires de SARL et SELARL, présidents du conseil d'administration, directeurs de SA, présidents et dirigeants de SAS. Les collaborateurs à temps partiel sont sans changement également pris en compte au prorata. Pour le calcul, il faut ainsi diviser la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

<u>Nouveauté</u> : en cas de mois incomplet (embauche ou départ en cours de mois), les salariés sont désormais décomptés en fonction du nombre de jours du mois pendant lequel ils ont été employés. Auparavant, étaient comptabilisés les salariés présents le 31 du mois.

<u>Autre nouveauté</u> : dans l'ancien dispositif, l'assujettissement au FNAL (fonds national d'aide au logement), au versement de transport, à la participation construction ou encore le droit à la déduction forfaitaire au titre des heures supplémentaires, dépendaient d'un effectif annuel moyen "droit du travail", qui imposait de prendre en compte certains salariés mis à disposition, mais excluait les dirigeants et mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail. Il faut désormais les prendre en compte. Sont exclus du décompte de l'effectif, sauf pour la tarification AT-MP, les salariés en CDD lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (le salarié absent ou remplacé reste décompté), les collaborateurs mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les intérimaires, les stagiaires et les apprentis, les salariés en contrat initiative-emploi, ainsi que ceux en contrat d'accompagnement dans l'emploi ou en contrat de professionnalisation.

15) Le SMIC 2018 :

	SMIC Brut	SMIC Net *
SMIC horaire *Défini par décret par le gouvernement.*	9,88 €	7,61 €
SMIC journalier *Sur la base de 7 heures de travail par jour.*	69,16 €	53,25 €
SMIC mensuel *Pour 35 heures par semaine et 151,67 heures par mois.*	1 498,47 €	1 153,82 €

SMIC horaire brut minoré (pour les mineurs)

Les jeunes salariés de moins de 18 ans peuvent percevoir une version minorée du SMIC en fonction de leur âge et de leur ancienneté (si inférieure à 6 mois).

Jeunes de moins 17 ans	80% du SMIC	7,90 €
Jeunes de 17 ans	90% du SMIC	8,89 €
Jeunes de 18 ans et plus	100% du SMIC	9,88 €

Si l'ancienneté du jeune salarié est supérieure ou égale à 6 mois, le SMIC horaire classique (à 100%) doit être appliqué.

16) Le Minimum Garanti est de 3,57€

-> C'est l'avantage en nature repas dans le secteur des HCR.

17) Le RSA 2018 :

Depuis le 1er septembre 2017, les montants du RSA sont les suivants. Ils devraient normalement rester les mêmes jusqu'au 1er avril 2018.

- avec aucun enfant : **545,48 euros** ;
- avec un enfant : **818,22 euros** ;
- avec deux enfants : **981,86 euros** ;
- par enfant supplémentaire : **218,19 euros**.

18) <u>Le barème des rémunérations des contrats d'apprentissage change</u> :

SALAIRE APPRENTISSAGE 2018

Voici les montants 2018, calculés sur la base de 151,67 heures par mois (temps complet à 35H hebdomadaires) :

	Salaire 1ère année	Salaire 2ème année	Salaire 3ème année
Mineur *	374,62 € (25% du SMIC)	554,43 € (37% du SMIC)	794,19 € (53% du SMIC)
De 18 à 20 ans	614,37 € (41% du SMIC)	734,25 € (49% du SMIC)	974,00 € (65% du SMIC)
21 ans et plus	794,19 € (53% du SMIC ou du minimum conventionnel)	914,06 € (61% du SMIC ou du minimum conventionnel)	1 168,80 € (78% du SMIC ou du minimum conventionnel)

* Il est possible d'entrer en apprentissage dès 15 ans en suivant une formation Dima (dispositif d'initiation aux métiers en alternance). La durée de cette formation ne peut pas être supérieure à 12 mois et le mineur qui la suit n'est pas rémunéré pendant cette période.

<u>A noter que le salaire de l'apprenti peut être majoré dans deux cas précis</u> :

- Si l'apprenti prépare un diplôme de niveau IV alors son salaire sera majoré de 10 %
- Si l'apprenti prépare un diplôme de niveau III alors son salaire sera majoré de 20 %

<u>Autres particularités</u> :

- En cas de redoublement, le salaire apprenti sera le même;
- Lorsqu'un apprenti est mineur chez ses parents, l'entreprise se doit de verser un quart de la rémunération apprenti (minimum) sur un compte bancaire;
- Pour les apprentis handicapés, il est possible de prévoir une année de plus qu'un contrat classique. Le salaire de l'apprenti sera alors majoré de 15 % l'année suivante.