



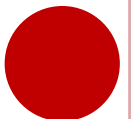
ACTUALITES SOCIALES 2019



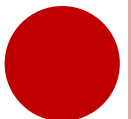
*Manon MARTIN
Responsable entreprises*

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES PAS (PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE)

- **Pour les IJSS:**
- Dans le cas des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) subrogées, c'est la CNAM qui déclare leur montant imposable à l'administration fiscale mais c'est l'employeur qui opère le prélèvement à la source de l'impôt.
- Ainsi, la rubrique rémunération nette fiscale de la DSN ne comprend que les rémunérations imposables hors IJSS alors que le montant du prélèvement est déterminé en ajoutant les IJSS au net fiscal.



- Par exception au principe ci-dessus, si la rémunération nette fiscale est négative, les deux montants ne sont pas compensés : dans ce cas les indemnités journalières sont soumises au prélèvement pour l'intégralité de leur montant.
- Dans les cas où la rémunération nette imposable est négative et que la subrogation ne permet pas d'obtenir un net imposable positif alors le prélèvement à la source sera dû sur les IJSS.
- Lorsque le collecteur applique un taux non personnalisé, ce taux est en principe déterminé en tenant compte du montant du salaire et des IJSS subrogées. Mais si la rémunération nette fiscale est négative, le taux est recherché en tenant compte uniquement des IJSS subrogées



○ Pour les contrats courts:

Pour les **CDD** ou les contrats de mission dont le terme initial **n'excède pas 2 mois** ou, s'il s'agit d'un contrat à terme imprécis, dont la durée minimale n'excède pas 2 mois, si l'employeur ne dispose pas d'un taux personnalisé transmis par l'administration fiscale, la **grille de taux** s'applique après **abattement** d'un montant égal à la moitié du Smic mensuel.

Si, conformément à la période usuelle de versement des salaires, le salarié est payé **plusieurs fois au cours d'un même mois**, deux cas doivent être en principe distingués :

- Cas 1 : si chaque versement donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paie : on applique un abattement pour chaque versement ;
- Cas 2 : si tous les versements sont portés sur un unique bulletin de paie (correspondant le cas échéant à plusieurs contrats), l'abattement s'applique à la totalité des versements et non à chaque versement ou chaque contrat.

Selon dsn-info, dans le cas 2, il est admis à titre dérogatoire pour 2019, que les employeurs qui, pour des raisons techniques, ne pourraient pas appliquer un seul abattement à la totalité de la somme versée, appliquent, comme dans le cas 1, un abattement pour chaque versement effectué, comme si chacun avait donné lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire distinct.



○ Concernant le trop versé de salaire:

En cas de constat d'un trop-versé de salaire, deux situations sont à distinguer :

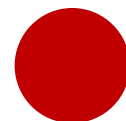
- Si cela est possible, le trop-versé vient en déduction du salaire.
- Si une partie ou la totalité du montant trop-versé est récupérée hors compensation (exemple : salarié sorti de l'entreprise, rémunération versée ne pouvant " absorber " l'indu régularisé), le montant de trop-versé récupéré est renseigné dans un bloc " Régularisation de prélèvement à la source - S21.G00.56 ".

Ces deux types de corrections peuvent être effectuées **dans la limite de la prescription** attachée à la rémunération concernée. Elles sont donc possibles même si le constat du trop-versé intervient dans un exercice fiscal différent de celui de son versement (exemple : un trop-versé de 2019 régularisé en 2020).

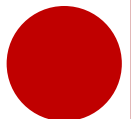
Attention : Nous rappelons deux consignes précédentes de dsn-info.

En premier lieu, les **trop versés effectués avant le 1^{er} janvier 2019** n'ayant pas été soumis au PAS, ils donnent lieu à une régularisation spécifique

En second lieu, les **erreurs ne portant pas sur un trop versé** de salaire (erreur sur le calcul de la rémunération nette fiscale et/ou erreur sur le taux de PAS) ne peuvent être régularisées que jusqu'au 5 ou au 15 février de l'année suivant celle de l'erreur



- Pas de PAS pour le salarié dont la résidence fiscale est à l'étranger
- S'ils sont **imposables en France**, les salaires, pensions et rentes viagères de source française servis à des personnes qui ne sont pas fiscalement domiciliées en France (non-résidents) sont soumis à **retenue à la source (RAS)** de l'impôt. Ce dispositif de retenue à la source n'est pas modifié. Les salariés soumis à cette RAS ne sont donc pas concernés par le prélèvement à la source (PAS) : même si un taux est transmis par l'administration fiscale via le CRM, il ne doit pas être appliqué.
- S'ils ne sont **pas imposables en France** mais dans le pays de résidence, les revenus de source française servis à des personnes qui ne sont pas fiscalement domiciliées en France ne sont soumis ni à la RAS ni au PAS. Dans ce cas, l'employeur n'opère donc aucune retenue à la source même si l'administration fiscale a transmis un taux via le CRM.



LES MESURES SALARIALES DE LA LOI « GILETS JAUNES »

- La loi prévoit la possibilité pour les entreprises de verser à leurs salariés une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat bénéficiant d'un régime fiscal et social particulièrement avantageux **dans la limite de 1 000 €** par bénéficiaire.

La prime est ainsi exonérée :

- de toutes les **cotisations et contributions sociales** (patronales comme salariales) d'origine légale ou conventionnelle : cotisations sociales, CSG/CRDS, Agirc-Arrco, assurance chômage, etc. ;

- de la **participation-construction** ([CGI art. 235 bis](#)), de la **taxe** d'apprentissage ([CGI art. 1599 ter A](#)), de la contribution supplémentaire à l'apprentissage ([CGI art. 1609 quinquies](#)) et de l'ensemble des **contributions** dues au titre de la **formation** professionnelle ([C. trav. art. L 6131-1](#)) ;

- d'**impôt sur le revenu**.



- La prime peut être attribuée à l'ensemble des salariés ou bien être **réservée** à ceux dont la rémunération est inférieure à un certain plafond.

En tout état de cause, l'**exonération** n'est ouverte qu'au titre des primes versées aux salariés de l'entreprise :

- dont la **rémunération** perçue en 2018 est **inférieure** à 3 fois la valeur du Smic calculée sur un an sur la base de la durée légale du travail, soit $9,88 \times 151,67 \times 12 \times 3 = 17\,982 \times 3 = 53\,946$ € pour les entreprises rémunérant leurs salariés sur la base de 151,67 heures ;

- qui sont liés par un contrat de travail au **31 décembre 2018** ou à la date de versement si elle est antérieure

- Pour bénéficier de l'exonération, la prime doit avoir été versée entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019
- Le montant de la prime ainsi que, le cas échéant, le plafond limitant le champ des bénéficiaires et la modulation de son montant entre les bénéficiaires doivent faire l'objet soit d'un accord d'entreprise ou de groupe, soit d'une décision unilatérale de l'employeur.

