



MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ  
MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Direction de la sécurité sociale  
Sous-direction du financement  
de la sécurité sociale  
Bureau 5B

Personne chargée du dossier : Thibaud Péron  
tél. : 01 40 56 69 47  
mél. : [dss-sd5-bureau5b@sante.gouv.fr](mailto:dss-sd5-bureau5b@sante.gouv.fr)

La ministre des solidarités et de la santé

Le ministre de l'action et des comptes publics

à

Monsieur le directeur de l'Agence centrale  
des organismes de sécurité sociale

Monsieur le directeur général de la Caisse  
centrale de la mutualité sociale agricole

**INSTRUCTION INTERMINISTÉRIELLE N° DSS/5B/2019/141** du 19 juin 2019 portant diffusion d'un "questions-réponses" relatif à la mise en œuvre de la baisse du taux de cotisations d'assurance maladie et du renforcement de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs

Date d'application : 1<sup>er</sup> janvier 2019

NOR : SSAS1917876J

Classement thématique : Sécurité sociale : organisation, financement

**Catégorie** : Interprétation à retenir, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, lorsque l'analyse de la portée juridique des textes législatifs ou réglementaires soulève une difficulté particulière.

**Résumé** : La présente instruction détaille les modalités d'application de la nouvelle réduction portant sur les cotisations d'assurance maladie ainsi que les évolutions apportées aux modalités d'application de la réduction générale, compte tenu de l'intégration dans son champ des cotisations de retraite complémentaire et des contributions d'assurance chômage.

**Mots-clés** : Sécurité sociale – Exonération – Réduction générale des cotisations sociales

**Textes de référence** :

Articles L. 241-2-1, L. 241-13 et D. 241-7 du code de la sécurité sociale

Article 9 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018

Article 8 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019

Décret n° 2018-1356 du 28 décembre 2018 relatif à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs

**Annexe** : questions-réponses

**Diffusion** : Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) assurant la diffusion auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) et Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA) assurant la diffusion auprès des mutualités sociales agricoles.

L'article 9 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 a prévu à compter de 2019, en remplacement du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE), la mise en place d'une réduction proportionnelle du taux de la cotisation d'assurance maladie pour les employeurs du secteur privé, ainsi qu'un renforcement de la réduction générale dégressive des cotisations et contributions patronales. L'article 8 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a précisé les modalités d'application de ces mesures, notamment en prévoyant une entrée en vigueur en deux temps, en 2019, du renforcement de la réduction générale dégressive des cotisations patronales, et en modifiant corrélativement certains dispositifs d'exonérations spécifiques, notamment lorsqu'ils étaient devenus moins favorables que la réduction générale dégressive, justifiant leur suppression ou leur évolution.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, une réduction de 6 points du taux de la cotisation d'assurance maladie s'applique aux rémunérations n'excédant pas 2,5 fois le montant annuel du SMIC, pour les salariés éligibles à la réduction générale dégressive des cotisations sociales, ainsi que pour les salariés statutaires des entreprises publiques ou privés affiliés à des régimes spéciaux mentionnés par la loi. A compter de cette même date, le champ de la réduction générale dégressive est étendu aux cotisations de retraite complémentaire. A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2019 (dans le cas général, une date plus précoce s'applique en effet dans certains cas), ce champ est étendu aux contributions d'assurance chômage. Ainsi, en 2019, le taux d'exonération de la réduction dégressive est d'une part diminué du fait de la réduction de 6 points de la cotisation d'assurance maladie applicable par ailleurs et d'autre part majoré de 10,06 points au niveau du salaire minimum du fait de l'extension de la réduction générale aux cotisations d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

Le renforcement de la réduction générale dégressive a entraîné une révision des dispositifs d'exonération spécifiques, qui à droit constant seraient devenus moins favorables que la réduction générale au niveau du SMIC. Cette révision a abouti soit à la suppression de ces dispositifs pour les employeurs du secteur privé, soit à leur modification. Ces dispositifs spécifiques portant sur les cotisations patronales ont toutefois été conservés pour les employeurs du secteur public qui ne bénéficiaient pas du CICE ni du CITS et qui ne sont pas éligibles à la réduction générale dégressive. Les dispositifs modifiés sont ceux applicables aux employeurs localisés en outre-mer (exonérations instituées par la « LODEOM » en 2009), aux heures effectuées auprès d'un public fragile dans le secteur des services à la personne et aux rémunérations des travailleurs occasionnels et demandeurs d'emploi (TO-DE) dans le secteur agricole, ainsi que l'exonération de cotisations salariales dont bénéficient les apprentis, qui est également modifiée pour l'ensemble des employeurs.

La présente instruction vient présenter, sous forme de « questions-réponses », les principales modalités d'application de ces mesures. Elle vient en complément des circulaires en vigueur portant sur les dispositifs d'exonération à caractère général :

- la circulaire n° DSS/SD5B/2015/99 du 1<sup>er</sup> janvier 2015 relative à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs et de la baisse du taux de cotisations d'allocations familiales ;
- la circulaire interministérielle n° DSS/5B/2016/71 du 1<sup>er</sup> janvier 2016 relative à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs et de la baisse du taux de cotisations d'allocations familiales.

Elle intègre par ailleurs des informations sur les modalités déclaratives applicables pour 2019, à destination des éditeurs de logiciels de paye et des employeurs.

La directrice de la sécurité sociale,

A rectangular box containing the word "Signé" in a bold, italicized, black font, tilted slightly upwards to the right.

Mathilde LIGNOT-LELOUP

## Annexe : questions-réponses

### I. Sur la réduction proportionnelle de 6 points de la cotisation d'assurance maladie (article L. 241-2-1 du CSS)

Champ d'application et règles de cumul	
1.1. Quels sont les salariés des régimes spéciaux éligibles à la réduction proportionnelle de la cotisation d'assurance maladie ?	<p>Les salariés relevant des régimes spéciaux des mines, des marins et des clercs et employés de notaire sont éligibles à la réduction de cotisation d'assurance maladie, le champ d'application de l'article L. 241-2-1 du CSS étant établi par référence à celui de la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS.</p> <p>Les salariés statutaires relevant des régimes spéciaux de la SNCF, de la RATP et des industries électriques et gazières (IEG) sont également éligibles à la réduction de cotisation d'assurance maladie, par mention expresse à l'article L. 241-2-1 du CSS.</p> <p>L'employeur relevant des autres régimes spéciaux a également la possibilité d'appliquer la réduction générale à ceux de ses salariés qui relèvent du régime général, du régime agricole ou des régimes spéciaux de sécurité sociale des mines, des marins et des clercs et employés de notaire, et qui sont soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage.</p>
1.2. Les salariés des employeurs implantés à Mayotte sont-ils éligibles à la réduction proportionnelle de la cotisation d'assurance maladie ?	<p>NON. Les dispositions du code de la sécurité sociale ne sont pas applicables à Mayotte sauf disposition expresse contraire. Les employeurs établis à Mayotte bénéficient de cotisations et d'allègements de cotisations spécifiques et ne bénéficient donc pas de la réduction de la cotisation d'assurance maladie. Ils ne bénéficient pas non plus de la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS, ni de la réduction de la cotisation d'allocations familiales prévue à l'article L. 241-6-1 du CSS. L'article 155 de la LFI pour 2019 prévoit le maintien du CICE au taux de 9 % sur le territoire de Mayotte.</p>
1.3. Les fonctionnaires détachés sont-ils éligibles à la réduction proportionnelle de la cotisation d'assurance maladie ?	<p>OUI. Les fonctionnaires détachés auprès d'un organisme ou d'une entreprise du secteur privé sont rattachés au régime général, sauf pour le risque vieillesse, et sont soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage. Ils sont donc éligibles à la réduction proportionnelle de la cotisation d'assurance maladie.</p>
1.4. Les règles de non-cumul applicables à la réduction proportionnelle des cotisations d'assurance maladie sont-elles identiques à celles applicables pour la réduction de la cotisation d'allocations familiales ? La réduction est-elle cumulable avec la déduction forfaitaire spécifique (DFS) et les assiettes forfaitaires ?	<p>OUI. Comme pour la réduction de la cotisation d'allocations familiales et à la différence de la réduction générale dégressive prévue à l'article L.241-13 du CSS, la réduction de la cotisation d'assurance maladie est cumulable avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations sociales, ainsi qu'avec les assiettes forfaitaires maintenues par décret. En particulier, pour les salariés cotisant sur une assiette forfaitaire, c'est bien la rémunération réelle qui est utilisée pour déterminer l'éligibilité à la réduction.</p> <p>La réduction est également cumulable avec l'application d'une déduction forfaitaire spécifique (DFS). Comme pour la réduction du taux de cotisations d'allocations familiales, la réduction du taux de cotisation d'assurance maladie se calcule sur la base de la rémunération après application de la déduction et s'applique à cette même rémunération.</p>

Modalités de calcul	
1.5. Le calcul doit-il se faire par contrat ?	OUI. Comme pour la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS et la réduction des cotisations d'allocations familiales, le calcul est réalisé pour chaque contrat. Par exception, si le contrat à durée déterminée est renouvelé ou transformé en contrat à durée indéterminée, la réduction se calcule sur l'ensemble de la période couverte par lesdits contrats.
1.6. Le calcul doit-il être basé sur la rémunération annuelle ?	OUI. Comme pour la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS et la réduction des cotisations d'allocations familiales, le calcul doit être réalisé sur la base de la rémunération versée au titre de la période d'emploi correspondant à une année civile. Le calcul peut être réalisé par anticipation sur les cotisations dues au titre d'un mois civil, et une régularisation est ensuite effectuée, soit en fin de période (dernier mois ou dernier trimestre de l'année), soit de manière progressive. Par exception, pour les salariés en contrat de mission, la réduction est calculée par mission et non annuellement.
1.7. Afin de vérifier l'éligibilité à la réduction, dans quelles conditions le SMIC auquel est rapportée la rémunération doit-il être ajusté ?	<p>Le montant du SMIC doit être ajusté dans les mêmes conditions que pour l'application de la réduction générale dégressive.</p> <p>Pour les salariés à temps plein mensualisés dont la durée de travail correspond à la durée légale, le montant du SMIC annuel à retenir est le résultat de la formule suivante :</p> $\left( \text{Smic horaire} \times 35 \times \frac{52}{12} \right) \times 12$ <p>Pour les salariés à temps partiel, ou n'entrant pas dans le champ de la mensualisation, ou dont la rémunération n'est pas calculée sur une base correspondant à la durée légale de travail, le montant du SMIC doit être corrigé par application du rapport suivant :</p> $\frac{\text{durée de travail prévue au contrat de travail au titre de la période de présence dans l'entreprise}^1}{\text{durée légale du travail}}$
1.8. Comment se calcule la réduction proportionnelle de cotisations d'assurance maladie pour les populations rattachées au régime général cotisant à un taux de cotisation d'assurance maladie inférieur au taux de droit commun (exemple : 9,10 % pour les artistes du spectacle) ?	<p>La réduction s'applique de manière réduite, au prorata de la différence entre le taux dérogatoire et le droit commun, pour ces populations. Pour les artistes, le taux de réduction sera ainsi de 4,2 points. Les mannequins sont exactement dans le même cas. Le même taux réduit leur est applicable, et donc le même taux dérogatoire de réduction.</p> <p><i>Pour les artistes du spectacle et les mannequins, le taux de la cotisation d'assurance maladie due pour les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC est de 4,9 %. Le taux de la cotisation pour les rémunérations supérieures à ce seuil est de 9,1 %.</i></p>

<sup>1</sup> Hors heures supplémentaires ou complémentaires

<b>Modalités déclaratives</b>	
1.9. Quels sont les modalités déclaratives à utiliser pour la déclaration de la réduction proportionnelle de cotisations d'assurance maladie aux URSSAF (informations en vigueur en mars 2019) ?	<p>Pour la déclaration globale des rémunérations et des cotisations, les taux de l'ensemble des codes type de personnel (CTP) intégrant la cotisation d'assurance maladie sont mis à jour pour prendre en compte la baisse de 6 points.</p> <p>Un CTP 635 est créé pour déclarer le complément de cotisation d'assurance maladie de 6 % pour les rémunérations supérieures à 2,5 SMIC et pour les rémunérations non éligibles à la réduction.</p> <p>Un CTP 637 est créé pour la déduction de cotisations en cas de franchissement du seuil de rémunération à la baisse en cours d'année.</p> <p>Selon le même schéma, les CTP existants applicables aux artistes du spectacle sont mis à jour et réduits de 4,2 %. Un CTP 636 est créé pour le complément de cotisation de 4,2 % pour les artistes du spectacle.</p> <p>Pour la déclaration détaillée des rémunérations au niveau individuel, le montant de la cotisation d'assurance maladie est déclaré par salarié dans la DSN (bloc S21.G00.81, rubrique 001 de la norme DSN) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en 2019, le montant de la cotisation d'assurance maladie est déclaré sans distinction sur le code dédié « 075. Cotisation assurance maladie » ;</li> <li>- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, la norme DSN évoluera pour intégrer la déclaration des montants de la cotisation d'assurance maladie selon la rémunération, avec les codes dédiés « 075. Cotisation assurance maladie » (rémunérations inférieures à 2,5 SMIC) et « 907. Complément de cotisation assurance maladie » (pour la part des rémunérations supérieures à 2,5 SMIC).</li> </ul>
1.10. Quelles sont les modalités déclaratives de la réduction proportionnelle de cotisations d'assurance maladie pour les entreprises du régime agricole ?	<p>La déclaration du montant de cotisation d'assurance maladie se fait sur une base individuelle dans la DSN (bloc S21.G00.81, rubrique 001 de la norme DSN) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- en 2019, le montant de la cotisation d'assurance maladie est déclaré sans distinction sur le code dédié « 075. Cotisation assurance maladie ».</li> <li>- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, la norme DSN évoluera pour intégrer la déclaration des montants de la cotisation d'assurance maladie selon la rémunération, avec les codes dédiés « 075. Cotisation assurance maladie » (rémunérations inférieures à 2,5 SMIC) et « 907. Complément de cotisation assurance maladie » (pour la part des rémunérations supérieures à 2,5 SMIC).</li> </ul>
1.11. Comment la réduction proportionnelle de cotisations d'assurance maladie doit-elle apparaître sur le bulletin de paie ?	<p>De manière similaire à la réduction de la cotisation d'allocations familiales pour les rémunérations inférieures à 3,5 SMIC, la cotisation d'assurance maladie affichée sur le bulletin de paie sera, pour les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC, celle due après prise en compte de la réduction de 6 points.</p> <p>La mention « Allègements de cotisations employeur » pour information sur le bulletin de paie agrège le montant de la réduction générale de cotisations sociales (montant par ailleurs renseigné à la ligne « Exonérations de cotisations employeur » du bulletin), le montant de la réduction de 1,8 point de la cotisation d'allocations familiales et le montant de la réduction de 6 points de la cotisation d'assurance maladie.</p>

## **II. Sur la réduction générale dégressive de cotisations et contributions sociales prévue à l'article L. 241-13 du CSS (« réduction générale »)**

<b>Champ d'application : employeurs concernés</b>	
2.1. Quelles sont les règles d'éligibilité à la réduction générale dégressive des cotisations prévue à l'article L. 241-13 du CSS?	<p>Les règles d'éligibilité à la réduction générale, précisées dans la circulaire DSS/SD5B/2015/99 du 1<sup>er</sup> janvier 2015 sont inchangées. Les principaux points sont rappelés ci-dessous. Pour plus de détails, il convient de se référer à la circulaire.</p> <p>La réduction générale s'applique, au sein du régime général et du régime des salariés agricoles, aux gains et rémunérations versés aux salariés pour lesquels les employeurs sont soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage.</p> <p>Cette réduction s'applique également aux gains et rémunérations des salariés des entreprises qui sont inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État, ainsi que des salariés relevant soit des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, soit des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire.</p> <p>Les particuliers employeurs sont exclus du bénéfice de la réduction générale.</p> <p>La réduction générale ne s'applique pas aux gains et rémunérations versés aux salariés pour lesquels les employeurs du régime général et du régime agricole ne sont pas soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage, même si ces employeurs choisissent d'adhérer à ce régime.</p> <p>Toutefois, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les apprentis des entreprises du secteur public industriel et commercial qui seraient affiliés à des régimes spéciaux peuvent, par dérogation expresse prévue à l'article L. 241-13 du CSS, bénéficier des allègements généraux même s'ils ne remplissent pas la condition d'obligation d'affiliation au régime d'assurance chômage.</p>
2.2. La réduction générale dégressive des cotisations sociales s'applique-t-elle pour les employeurs dont les salariés n'exercent pas leur activité sur le territoire français ?	<p>Les salariés exerçant une activité professionnelle à l'étranger sous le régime du détachement prévu aux articles L. 761-1 et L. 761-2 du code de la sécurité sociale sont rattachés de manière obligatoire au régime français de sécurité sociale, ainsi qu'au régime d'assurance chômage et au régime de retraite complémentaire. Les employeurs de ces salariés peuvent donc bénéficier de la réduction générale, dans les conditions de droit commun, pour ces salariés.</p> <p>Les employeurs localisés en France mais n'ayant pas l'obligation d'assurer leurs salariés au régime français de sécurité sociale (salariés dits « expatriés ») peuvent cependant avoir l'obligation de les affilier au régime d'assurance chômage, si l'expatriation a lieu hors de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Suisse. Les entreprises peuvent bénéficier de la réduction générale au titre de ces salariés, à compter des périodes d'emploi courant à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2019, et au seul titre des cotisations d'assurance chômage. Le taux de réduction est ajusté en conséquence.</p>

2.3. La réduction générale dégressive des cotisations sociales est-elle applicable à Mayotte ?	NON. Les dispositions du code de la sécurité sociale ne sont pas applicables à Mayotte sauf disposition contraire. Les employeurs des salariés employés à Mayotte sont redevables de cotisations et bénéficient d'allègements de cotisations spécifiques et ne bénéficient donc pas de la réduction générale. Ils ne bénéficient pas non plus de la réduction de la cotisation d'assurance maladie, ni de la réduction de la cotisation d'allocations familiales.
2.4. Les employeurs dont une partie ou la totalité des salariés relèvent de régimes spéciaux sont-ils éligibles à la réduction générale ?	La situation de ces employeurs reste inchangée au 1 <sup>er</sup> janvier 2019. Les gains et rémunérations des salariés des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaires ouvrent droit à la réduction générale si la condition d'obligation d'affiliation au régime d'assurance chômage est remplie. L'employeur relevant des autres régimes spéciaux a également la possibilité d'appliquer la réduction générale à ceux de ses salariés qui relèvent du régime général, du régime agricole ou de l'un des trois régimes susmentionnés, qui sont soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage. Les employeurs dont les salariés, à l'exception des apprentis, relèvent de régimes spéciaux autre que ceux des mines, des marins et des clercs et employés de notaires ne bénéficient pas de la réduction générale (notamment SNCF, RATP, IEG, Banque de France, Opéra de Paris, Comédie Française).
<b>Champ d'application : salariés concernés</b>	
2.5. Quelles sont les catégories de salariés bénéficiant de taux réduits dont le cumul avec la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS est autorisé ?	Comme c'est le cas actuellement, seuls les professionnels médicaux salariés exerçant à temps partiel pour le compte de plusieurs employeurs, les VRP multicartes et les journalistes professionnels, pigistes et assimilés pourront continuer à bénéficier du cumul des taux réduits dont ils bénéficient avec la réduction générale, dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui. Ce cumul n'est pas autorisé pour les autres populations bénéficiant de taux réduits de cotisations.
2.6. Les fonctionnaires détachés auprès d'un organisme ou d'une entreprise privée bénéficient-ils de la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS ?	OUI. Les fonctionnaires détachés auprès d'un organisme ou d'une entreprise du secteur privé sont rattachés au régime général, sauf pour le risque vieillesse, et sont soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage. Ils sont donc éligibles à la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS.
2.7. Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation peuvent-ils bénéficier de la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS ?	OUI. Les bénéficiaires des dispositifs d'exonérations spécifiques supprimés par la LFSS pour 2019 (contrats en alternance, contrats aidés non marchands, structures de l'IAE) peuvent bénéficier des allègements généraux, sauf pour ceux non concernés par l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage, notamment les employeurs publics du secteur non industriel et commercial, pour lesquels le dispositif spécifique est maintenu.
2.8. Les salariés au pair rémunérés uniquement par des avantages en nature peuvent-ils bénéficier de la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS ?	NON. Comme c'est le cas actuellement, les salariés au pair ne bénéficient pas des allègements généraux puisqu'ils sont rémunérés par des particuliers employeurs.

Coefficient et formule de calcul	
2.9. La formule de calcul de la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS évolue-t-elle ?	<p>NON. La formule de calcul de la réduction générale, définie à l'article D. 241-7 du CSS, reste identique :</p> $\frac{T}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{smic annuel} + (\text{smic horaire} \times \text{nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires})}{\text{rémunération annuelle brute}})$ <p>T est le coefficient maximum de la réduction, qui correspond à la somme des taux de chacune des cotisations soumises à réduction et effectivement dues par l'employeur.</p>
2.10. Le montant de la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS doit-il être désormais le résultat de plusieurs calculs en raison du fait qu'elle s'imputera sur des cotisations dues à des organismes de recouvrement différents ?	<p>NON. Le montant de la réduction générale reste le résultat d'un seul calcul basé sur la seule assiette des cotisations de sécurité sociale et sur la rémunération annuelle, par contrat.</p> <p>Le montant est ensuite imputé sur les cotisations dues aux différents organismes de recouvrement selon les règles prévues au VII de l'article L. 241-13 du CSS et précisées dans le décret n° 2018-1356 du 28 décembre 2018.</p> <p>Toutefois, par exception, pour l'année 2019, deux calculs doivent être effectués par les employeurs ne bénéficiant pas de la réduction générale renforcée dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019 : l'un pour calculer la réduction générale partiellement renforcée s'appliquant au titre de l'ensemble de l'année et l'autre pour calculer le complément de réduction s'appliquant au titre des rémunérations dues pour les périodes d'emploi courant du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre.</p> <p>Ces calculs doivent être basés tous deux sur la rémunération annuelle totale versée au titre des périodes d'emploi courant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2019.</p> <p><i>Exemple : en 2019 uniquement, pour une rémunération mensuelle de 1 900 € brut (1,25 SMIC), stable sur l'année, un premier coefficient est calculé sur la base du rapport entre le SMIC (18 255 € en 2019) et la rémunération annuelle (22 800 €). Ce coefficient est ensuite appliqué à cette rémunération annuelle pour obtenir le montant de la réduction. Ce premier coefficient est basé sur une valeur T égale à 0,2809 pour les employeurs de 20 salariés ou moins et à 0,2849 pour les employeurs de plus de 20 salariés, sauf en cas d'application de taux de cotisations dérogatoires.</i></p> <p><i>Un second coefficient, complémentaire, est ensuite calculé, toujours sur la base du rapport entre le SMIC et la rémunération annuelle, mais il n'est appliqué que sur la rémunération due pour les périodes d'emploi d'octobre à décembre 2019 (soit 5 700 €). Ce second coefficient est basé sur une valeur T égale à 0,0405.</i></p> <p><i>Le montant de réduction issu de ce calcul (ou des deux calculs en 2019) est ensuite imputé aux cotisations dues dans les conditions décrites ci-dessous (cf. question n° 2.17).</i></p>

<p>2.11. Quelle est la valeur T à retenir pour le calcul du coefficient de réduction applicable aux rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2019 ?</p>	<p>Dans le cas général, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les cotisations de retraite complémentaire sont intégrées au champ de la réduction générale, ce qui constitue un renforcement du taux de cette réduction de 6,01 % au niveau du SMIC (soit le niveau des cotisations de retraite complémentaire au 1<sup>er</sup> janvier 2019), tandis que les cotisations d'assurance maladie sont réduites de 6 points. La nouvelle contribution d'équilibre technique (CET) et la cotisation finançant l'association pour l'emploi des cadres (APEC) sont exclues du champ de l'allègement.</p> <p>Cette valeur T s'applique sur les rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2019. Elle est égale à 0,2809 pour les employeurs pour les employeurs soumis à un taux de cotisation FNAL de 0,1 % et à 0,2849 pour les employeurs soumis à un taux de cotisation FNAL de 0,5 %</p>
<p>2.12. Quelle est la valeur T à retenir pour le calcul du coefficient de réduction applicable aux rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre 2019 ?</p>	<p>Dans le cas général, les cotisations d'assurance chômage sont intégrées au champ de la réduction générale au titre des rémunérations dues à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2019, ce qui constitue un renforcement du coefficient maximal de cette réduction de 4,05 % au niveau du SMIC, soit de 10,06 points au total par rapport à 2018, avant prise en compte de la réduction des cotisations d'assurance maladie pour les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC. La cotisation au titre de la garantie des salaires (AGS) et la majoration applicable pour les CDD sont exclues de l'allègement.</p> <p>Cette valeur T s'applique sur les rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre 2019. Elle est égale à 0,0405.</p>
<p>2.13. Quelle est la valeur T à retenir pour le calcul du coefficient de réduction applicable aux rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 ?</p>	<p>La valeur T à retenir pour les périodes d'emploi courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 est de 0,3214 pour les employeurs soumis à un taux de contribution au FNAL de 0,1 % et de 0,3254 pour les employeurs soumis à un taux de contribution au FNAL de 0,5 %.</p>
<p>2.14. Quelles populations bénéficient d'un renforcement anticipé des allègements généraux ?</p>	<p>L'article 8 de la LFSS pour 2019 prévoit que les allègements généraux de cotisations étendus aux cotisations de retraite complémentaire et d'assurance chômage sont applicables au titre des rémunérations dues pour les périodes d'emploi courant dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019 dans les situations suivantes :</p> <p>1) pour les salariés qui auraient été éligibles aux exonérations spécifiques suivantes, supprimées par cet article 8 : les salariés des associations intermédiaires et des ateliers et chantiers d'insertion, les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation. En revanche, pour les salariés éligibles aux exonérations spécifiques applicables aux contrats aidés (CUI-CAE), l'entrée en vigueur des allègements généraux renforcés se fait dans les conditions de droit commun ;</p> <p>2) pour les salariés relevant du secteur de la production agricole tel que défini aux 1<sup>o</sup> à 4<sup>o</sup> de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, c'est-à-dire ceux des exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient, des entreprises de travaux agricoles, des entreprises de travaux forestiers, des établissements de</p>

	<p>conchyliculture et de pisciculture et établissements assimilés ;</p> <p>3) pour les salariés des employeurs établis en outre-mer et qui ne sont pas éligibles aux exonérations spécifiques applicables en outre-mer issues de la LODEOM.</p>
2.15. Le calcul doit-il se faire contrat par contrat ?	<p>OUI, sauf dans les cas où un changement de statut aboutit à ce que le taux des cotisations effectivement dues par l'employeur évolue en cours d'année (cf. question n° 2.16).</p> <p>Par exception, si le contrat à durée déterminée est renouvelé ou transformé en contrat à durée indéterminée, la réduction se calcule sur l'ensemble de la période couverte par lesdits contrats.</p>
2.16. Quelle rémunération prendre en compte pour le calcul de la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS?	<p>Le calcul de la réduction doit être réalisé sur la base de la rémunération annuelle, c'est-à-dire celle versée au titre de la période d'emploi correspondant à une année civile.</p> <p>Le calcul est réalisé par anticipation sur les cotisations dues au titre d'un mois civil, et une régularisation est ensuite effectuée, soit en fin de période (dernier mois ou dernier trimestre de l'année) soit de manière progressive.</p> <p>Par exception, pour les salariés en contrat de mission, la réduction est calculée par mission et non annuellement.</p> <p>Pour plus de détail sur les modalités de calcul, il convient à se référer à la circulaire DSS/SD5B/2015/99 du 1<sup>er</sup> janvier 2015.</p>
2.17. Quelle rémunération prendre en compte pour le calcul quand l'assiette des cotisations est différente entre sécurité sociale, retraite complémentaire et assurance chômage ?	<p>Les situations dans lesquelles l'assiette des cotisations est différente entre sécurité sociale, retraite complémentaire et assurance chômage correspondent, en ce qu'elles concernent les salariés éligibles à la réduction générale, aux cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour les journalistes et les intermittents du spectacle ne s'applique pas aux cotisations d'assurance chômage ;</li> <li>• Pour les salariés des secteurs adhérant à une caisse de congés payés, les cotisations de retraite complémentaire sur les indemnités de congés payés sont payées par l'employeur, les cotisations de sécurité sociale par la caisse de congés payés ;</li> <li>• Certaines cotisations salariales de retraite complémentaire peuvent être prises en charge par l'employeur, ce qui majore l'assiette des cotisations de sécurité sociale et d'assurance chômage ;</li> <li>• Les salariés à temps partiel peuvent faire le choix de payer leurs cotisations de retraite complémentaire sur la base d'un taux plein ;</li> <li>• Des cotisations de retraite complémentaire peuvent être calculées sur un salaire dit fictif pour certains éléments de rémunération congé de reclassement, pré-retraite, personnes visées par des mesures de réduction de rémunération avec ou sans diminution du temps de travail, salariés expatriés, congés familiaux ;</li> <li>• Les sommes et avantages alloués par un tiers font l'objet d'un traitement distinct pour les cotisations de retraite complémentaire.</li> </ul> <p>L'assiette à retenir pour le calcul de la réduction générale dans ces situations est toujours</p>

	<p>l'assiette des cotisations de sécurité sociale telle qu'elle est définie à l'article L. 242-1 du CSS.</p> <p>En conséquence, les éléments de rémunération faisant partie de l'assiette des cotisations de retraite complémentaire sans faire partie de l'assiette des cotisations de sécurité sociale ne bénéficient pas de l'allègement et ne sont pas non plus retenus pour déterminer le coefficient d'allègement applicable.</p> <p>Pour rappel, certaines assiettes forfaitaires ne s'appliquent pas aux cotisations de retraite complémentaire (artistes du spectacle travaillant pour des employeurs occasionnels, personnels de centres de vacances et de loisirs, formateurs occasionnels, vendeurs par réunion à domicile, vendeurs et colporteurs de presse, personnes exerçant une activité dans le cadre d'une personne morale à objet sportif ou d'une association de jeunesse et d'éducation populaire), mais ces assiettes forfaitaires ne sont jamais cumulables avec la réduction générale.</p>
<p>2.18. Lorsqu'un taux dérogatoire de cotisations de retraite complémentaire est applicable ou lorsque la répartition de ces cotisations entre employeur et salarié diffère de celle de droit commun, quelle valeur T doit être retenue dans la formule de calcul de la réduction ?</p>	<p>Le décret n° 2018-1356 du 28 décembre 2018 prévoit l'adaptation de la valeur T au niveau des cotisations qui sont effectivement à la charge des employeurs, dans la limite des taux de droit commun. Cette disposition s'appliquera notamment aux cotisations de retraite complémentaire, qui peuvent être à un taux supérieur à celui du droit commun. La répartition de la prise en charge de la cotisation entre salariés et employeurs peut également être dérogatoire (40/60 pour le droit commun). Pour la contribution d'équilibre général (CEG), le taux de prise en charge de l'employeur ne peut cependant être inférieur à 60 %. Le montant de la réduction est réduit si la prise en charge globale de l'employeur est inférieure à 60 %.</p> <p><i>Exemple : pour un employeur portant 70 % d'une cotisation de droit commun à 10,02 %, dont 2,15 % de CEG, le taux de réduction sera limité pour correspondre à une prise en charge à 60 %, soit 6,01 %.</i></p> <p><i>S'il porte seulement 50 % de la part hors CEG (et 60 % de la part CEG), le taux de réduction sera réduit pour correspondre au taux effectif de prise en charge, soit 5,26 %.</i></p> <p><i>Si l'employeur applique un taux dérogatoire, à 12,31 % par exemple, avec une prise en charge à 50 % de la part hors CEG, le taux global effectif est de 6,37 %. Le montant de la réduction est limité à 6,01 %, et non 5,26 %.</i></p>
<p>2.19. Comment réaliser le calcul annualisé et par contrat lorsqu'un salarié change de statut en cours d'année, notamment lorsque cela fait évoluer le niveau des cotisations ou les cotisations incluses dans le champ de la réduction générale dégressive des cotisations ?</p>	<p>Le calcul reste annualisé et par contrat lorsque le changement, même s'il intervient en cours d'année, est sans effet sur la nature et le niveau des cotisations exonérées.</p> <p>Si en revanche le changement conduit à modifier le niveau des cotisations acquittées par l'employeur (notamment lorsqu'un salarié devient cadre en cours d'année, ce qui peut modifier le niveau de prise en charge par l'employeur de la cotisation de retraite complémentaire, sans changer de contrat de travail), il convient de calculer l'exonération afférente à chaque période sur la base de la valeur T applicable au titre de chacune de ces périodes, comme s'il s'agissait de contrats différents.</p>

	<p><i>Exemple : au 1<sup>er</sup> mai 2019, un apprenti devient salarié dans la même entreprise à la fin de son apprentissage, sans changer de contrat de travail. Or, jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre, le niveau d'exonération est plus élevé pour un apprenti que pour un salarié de droit commun :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>un premier coefficient, calculé sur la base de la rémunération due au titre des périodes d'emploi du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril est appliqué à cette même rémunération ;</i></li> <li>- <i>un deuxième coefficient, calculé sur la base de la rémunération due au titre des périodes d'emploi du 1<sup>er</sup> mai au 31 décembre est appliqué à cette même rémunération ;</i></li> <li>- <i>un troisième coefficient, calculé sur la base de la rémunération due au titre des périodes d'emploi du 1<sup>er</sup> mai au 31 décembre est appliqué à la rémunération due au titre des périodes d'emploi du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre.</i></li> </ul>
<b>Imputation de l'exonération</b>	
<p>2.20. Quelles sont les nouvelles règles d'imputation de la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS ?</p>	<p>Le VII de l'article L. 241-13 du CSS dans sa version en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 précise les règles d'imputation de la réduction, compte tenu de son élargissement à des cotisations qui ne sont pas recouvrées par les URSSAF.</p> <p>La règle générale est que la réduction est imputée au prorata des taux des cotisations incluses dans la valeur T, sauf pour la cotisation due à l'AGIRC-ARRCO. Pour celle-ci, le montant de la réduction imputée correspond au montant de la réduction globale déduction faite des réductions imputées sur les autres cotisations.</p>
<p>2.21. Quelles sont les règles d'imputation pour les employeurs éligibles à la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS et dépendant d'un autre organisme de recouvrement que l'URSSAF ou l'AGIRC-ARRCO ?</p>	<p>Le VII de l'article L. 241-13 CSS dans sa version en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 précise les règles s'appliquant aux employeurs payant une partie ou la totalité de leurs cotisations dans le champ de la réduction générale dégressive à Pôle Emploi, ce qui est notamment le cas des intermittents du spectacle et des expatriés, pour leur cotisation d'assurance chômage.</p> <p>Dans ces situations, la règle reste la même que dans le cas général : la réduction est imputée au prorata des taux des cotisations retenues dans la valeur T, sauf pour la réduction imputée à la cotisation due à l'AGIRC-ARRCO, qui est égale à la part de la réduction restante après son imputation sur les autres cotisations.</p> <p>Le VII de l'article L. 241-13 CSS précise aussi, dans sa version applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, que la réduction est imputée en totalité sur les cotisations dues auprès du guichet unique du spectacle occasionnel (GUSO), pour les employeurs payant leurs cotisations à cet organisme.</p>
<b>Modalités déclaratives</b>	
<p>2.22. Comment déclarer la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS pour les cotisations et contributions recouvrées par les organismes du régime général de base ?</p>	<p>Pour la déclaration globale des rémunérations et des cotisations, la réduction générale étendue aux cotisations d'assurance chômage est déclarée au moyen de deux nouveaux CTP : le CTP 668 pour le montant de la réduction et le CTP 669 pour le montant de la régularisation.</p>

	<p>Pour les employeurs bénéficiant de la réduction générale étendue aux cotisations d'assurance chômage à compter du 1er octobre, les modalités sont adaptées sur les deux périodes de l'année.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Du 1<sup>er</sup> janvier au 30 septembre 2019, les CTP actuels sont à utiliser, à savoir le CTP 671 pour le montant de la déduction et le CTP 801 pour les régularisations ;</li> <li>- A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2019, la réduction générale est étendue à l'ensemble des employeurs du secteur privé et les montants de déduction sont déclarés sur les CTP 668 pour le montant de la déduction et le CTP 669 pour le montant de la régularisation annuelle.</li> </ul> <p>A noter : pour les populations éligibles à la réduction générale mais pour lesquelles les cotisations d'assurance chômage ne sont pas collectées par les URSSAF et CGSS, les CTP 671 et 801, respectivement pour les montants de déduction et de régularisation, sont maintenus, y compris après 2019.</p> <p>Pour la déclaration détaillée des rémunérations au niveau individuel, les modalités de déclaration des montants de la réduction générale sont inchangées. Dans la DSN, au bloc S21.G00.81, seul le montant des déductions sur les cotisations et contributions recouvrées par les organismes du régime général de sécurité sociale est à renseigner sous le code « 018-Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale ».</p>
<p>2.23. Comment déclarer la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS pour les cotisations de retraite complémentaire obligatoire ?</p>	<p>La déclaration du montant de la réduction générale qui s'applique aux cotisations de retraite complémentaire obligatoire se fait uniquement sur une base individuelle dans la DSN (bloc S21.G00.81, rubrique 001 de la norme DSN).</p> <p>Dans cette rubrique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le montant total des cotisations déclarées à l'Agirc-Arrco avant application de la réduction générale est déclaré sous le code « 105 - Montant de cotisation Régime Unifié Agirc-Arrco, y compris Apec »</li> <li>- Le montant de la réduction générale est déclaré sous le code « 106 - Réduction générale des cotisations patronales Agirc-Arrco »</li> </ul> <p>La part de réduction générale relative à la retraite complémentaire ne doit pas être intégrée au bloc 23 destiné aux Urssaf, ni pour les codes 668 et 669, ni pour les codes 671 et 801.</p> <p><i>Exemple : pour une rémunération annuelle de 23 790,98 €, soit 1,3 SMIC, un premier coefficient de réduction s'applique en 2019 sur la rémunération de l'ensemble de l'année : il est égal à 10,96 %. Le montant de réduction est donc de 2 600,37 €, soit 216,70 € par mois, sous l'hypothèse d'une rémunération constante au cours de l'année. Lors de chaque déclaration, ces 216,70 € sont répartis comme suit :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>un montant de <math>216,70 \times (22,48/28,49) = 170,99 \text{ €}</math>, correspondant à la part URSSAF, est à déclarer, au niveau agrégé sur le CTP 671 jusqu'au 30 septembre puis sur le CTP 668 à compter du 1<sup>er</sup> octobre, ainsi que, au niveau individuel, au bloc</i></li> </ul>

	<p>S21.G00.81, sous le code « 018 – Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale » ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un montant de <math>216,70 \times (6,01/28,49) = 45,71</math> €, correspondant à la part AGIRC-ARRCO, est à déclarer, uniquement au niveau individuel, sous le code « 106 – Réduction générale des cotisations patronales AGIRC-ARRCO ».</li> </ul> <p>En 2019, un second coefficient de réduction s'applique sur la rémunération des trois derniers mois. Il est égal à 1,56 %. Le montant de réduction est donc de 92,41 €, soit 30,80 € par mois. Ce montant est à déclarer chaque mois, en totalité et additionné avec celui de 170,99 € mentionné ci-dessus, au niveau agrégé sur le CTP 668 et au niveau individuel au bloc S21.G00.81 sous le code « 018 – Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale ».</p>
<p>2.24. Comment déclarer la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS pour les cotisations et contributions recouvrées par les organismes du régime des salariés agricoles ?</p>	<p>La réduction générale étendue aux cotisations d'assurance chômage s'applique dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour le secteur de la production agricole.</p> <p>Les modalités de déclaration des montants de la réduction générale par salarié (bloc S21.G00.81, rubrique 001 de la norme DSN) sont inchangées. Seul le montant des déductions sur les cotisations dues à la MSA est à renseigner sur le code dédié « 018. Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale ».</p>

### III. Sur les dispositifs d'exonérations spécifiques

Exonérations au titre des contrats de formation en alternance (apprentissage, formation professionnelle)	
Evolutions générales des modalités de calcul	
3.1. L'abattement d'assiette est-il supprimé ?	OUI. L'abattement d'assiette est supprimé pour les contrats d'apprentissage .
3.2. Les cotisations et contributions ainsi que les exonérations afférentes peuvent-elles être calculées sur la base de la rémunération forfaitaire correspondant à la grille de rémunération ?	NON. L'article 8 de la LFSS pour 2018 a supprimé l'assiette forfaitaire. Les cotisations et contributions ainsi que les exonérations afférentes doivent être calculées sur la base de la rémunération réelle à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2019.
3.3. Les apprentis et les jeunes en contrat de professionnalisation sont-ils éligibles à la déduction forfaitaire spécifique ?	NON. Les apprentis et les jeunes en contrats de professionnalisation ne peuvent pas bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique. L'arrêté modifié du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale précise que l'application de la DFS se fait sans préjudice des dispositions du 6 <sup>e</sup> alinéa de l'article R. 242-1 du CSS, prévoyant l'impossibilité de porter l'assiette de cotisation en dessous du SMIC. Or les apprentis, du fait des dérogations apportées à la rémunération minimale, bénéficient d'une assiette de cotisation inférieure au SMIC.
Evolutions spécifiques aux exonérations de cotisations et contributions patronales applicables aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation	
3.4. Quelles sont les évolutions apportées aux exonérations de cotisations et contributions patronales applicables aux contrats d'apprentissage ?	<p>Les dispositifs d'exonération de cotisations patronales sur les contrats d'apprentissage dans le secteur privé sont supprimés pour les périodes d'activité courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les bénéficiaires de ces dispositifs peuvent être éligibles aux allègements généraux de cotisations sociales.</p> <p>Le dispositif d'exonération spécifique prévu à l'article L. 6227-8-1 du code du travail, est maintenu pour les employeurs du secteur public, qui ne sont pas éligibles aux allègements généraux de cotisations sociales. Ces employeurs sont exonérés de la totalité des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle à leur charge, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.</p> <p>Les apprentis des entreprises du secteur public industriel et commercial qui seraient affiliés à des régimes spéciaux peuvent, par dérogation expresse prévue à l'article L. 241-13 du CSS, bénéficier des allègements généraux même s'ils ne remplissent pas la condition d'obligation d'affiliation au régime d'assurance chômage.</p>

<p>3.5. Quelles sont les évolutions apportées aux exonérations de cotisations et contributions patronales applicables aux contrats de professionnalisation ?</p>	<p>De même que pour les contrats d'apprentissage, les dispositifs spécifiques d'exonération de cotisations patronales applicables aux contrats de professionnalisation dans le secteur privé sont supprimés pour les périodes d'activité courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les bénéficiaires de ces dispositifs peuvent être éligibles à la réduction générale dégressive de cotisations sociales. Ces dispositifs sont en revanche maintenus pour les employeurs publics, qui ne sont pas éligibles aux allègements généraux de cotisations sociales.</p> <p>Deux dispositifs d'exonération spécifiques pour les contrats de professionnalisation sont supprimés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'exonération totale des cotisations patronales sur la part de la rémunération inférieure ou égale à un SMIC mensuel pour les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ;</li> <li>- l'exonération des cotisations AT-MP sur la part de la rémunération inférieure ou égale à un SMIC mensuel pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus employés par des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).</li> </ul>
<p>3.6. Quelles sont les évolutions apportées aux modalités déclaratives des exonérations de cotisations et contributions patronales applicables aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation ?</p>	<p>Du fait de la suppression de l'exonération spécifique, pour la déclaration globale des rémunérations et des cotisations, les codes spécifiques aux exonérations de cotisations et contributions sociales patronales applicables aux contrats d'apprentissage et aux contrats de formation professionnelle ne doivent plus être utilisés par les employeurs du secteur privé. Ces employeurs bénéficient de la réduction générale dégressive renforcée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.</p> <p>Les cotisations et contributions sociales sont déclarées selon les modalités de droit commun. La réduction générale patronale est déclarée au moyen des nouveaux CTP 668 et 669 (voir notamment les réponses aux questions 2.19 à 2.21 de la présente instruction).</p>
<p><b>Evolutions spécifiques aux exonérations de cotisations et contributions salariales</b></p>	
<p>3.7. Quelles sont les évolutions apportées aux exonérations de cotisations salariales applicables aux contrats d'apprentissage ?</p>	<p>Le dispositif d'exonération de cotisations salariales prévu à l'article L. 6243-2 du code du travail est maintenu.</p> <p>Toutefois, un plafonnement est introduit afin de ne pas créer de différences par rapport à un salarié rémunéré au SMIC, compte tenu du relèvement de l'âge maximum d'entrée en apprentissage, de 26 à 30 ans (cette nouvelle catégorie devant être rémunérée au moins au niveau du SMIC).</p> <p>Le niveau des cotisations et contributions salariales exonérées est ainsi limité à hauteur des cotisations dues pour une rémunération équivalente à un SMIC net (soit 79 % du SMIC brut).</p> <p>La nature des cotisations et contributions sociales exonérées n'est pas modifiée.</p>

3.8. Comment s'apprécie la limite d'exonération ?	Le plafonnement de l'exonération à 79 % du SMIC s'apprécie mensuellement.
3.9. Comment gérer le plafond d'exonération en cas d'absence de l'apprenti et/ou en cas de temps partiel ?	Il n'y a pas lieu de procéder à une proratisation du plafond d'exonération en cas d'absence de l'apprenti ou de temps partiel. En revanche, le plafond doit être proratisé en cas d'embauche ou de fin de contrat de l'apprenti en cours de mois.
3.10. L'exonération de cotisations salariales au titre de l'apprentissage est-elle cumulable avec l'exonération au titre des heures supplémentaires ?	OUI. Les modalités de ce cumul sont précisées dans l'instruction interministérielle n° DSS/5B/2019/71 du 29 mars 2019 portant diffusion d'un « questions-réponses » relatif à la mise en œuvre de la réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires.
3.11. Quelles sont les modifications apportées aux modalités déclaratives applicables pour l'exonération de cotisations salariales applicable aux apprentis ?	La part de la rémunération inférieure ou égale à 79 % du SMIC est déclarée sur un CTP spécifique (CTP 726 ou CTP 727 pour l'Alsace-Moselle), afin de pouvoir identifier le montant de l'exonération de cotisations dues par l'apprenti, et sur le CTP 423 pour l'assurance chômage. Ces CTP permettent également de déclarer le montant des cotisations dues par les employeurs (maladie, CSA, vieillesse à 1,90 %, allocations familiales et accidents du travail en déplafonné et vieillesse à 8,55 % en plafonné) sur lesquelles s'impute la réduction générale étendue. La part de la rémunération supérieure à 79 % du SMIC (limite d'exonération de cotisations salariales) est déclarée sur le CTP 100 (ou 381 pour l'Alsace-Moselle) et le CTP 772 pour l'assurance chômage. Les modalités de déclaration des montants de rémunération exonérée de cotisation salariale par salarié (bloc S21.G00.81) sont inchangées.
3.12. Quelles sont les modalités déclaratives de l'exonération de cotisations salariales pour les cotisations de retraite complémentaire ?	En 2019, le montant de l'exonération salariale ne doit pas être déclaré en la DSN. Le montant de cotisations individuelles déclaré (en code « 105 - Montant de cotisation Régime Unifié Agirc-Arrco, y compris Apec » du bloc S21.G00.81) correspond au montant de cotisations, déduction faite de l'exonération salariale. A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2020, la norme DSN évoluera pour intégrer la déclaration du montant de la rémunération exonérée de cotisations salariales. Ce montant sera déclaré au bloc S21.G00.81 sur le code « 109-Exonération de cotisations salariales apprenti (rémunération inférieure à 79% du SMIC) ».
<b>Exonérations au titre des contrats aidés et d'insertion</b>	
3.13. Quelles évolutions pour les salariés en contrats avec les associations intermédiaires et les ateliers et chantiers d'insertion ?	Les dispositifs d'exonération de cotisations employeurs sont supprimés pour les employeurs du secteur privé au titre des périodes d'activité courant à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2019. Ces rémunérations bénéficient désormais de la réduction générale dégressive des cotisations sociales prévue à l'article L. 241-13 du CSS. Ces rémunérations sont en outre éligibles à la réduction générale proportionnelle de 6 points des cotisations d'assurance maladie pour les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC et à la réduction de 1,8 point des cotisations d'allocations familiales pour les

	<p>rémunérations inférieures à 3,5 SMIC.</p> <p>Le dispositif d'exonération pour les ateliers et chantiers d'insertion, prévu à l'article 20 de la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale pour 2014, est maintenu pour les employeurs du secteur public, qui ne sont pas éligibles aux allègements généraux de cotisations sociales.</p>
3.14. Quelles évolutions pour les salariés en contrat aidé dans le secteur non marchand (CUI-CAE) ?	<p>Le dispositif d'exonération de cotisations employeurs est supprimé pour les employeurs du secteur privé au titre des périodes d'activité courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les bénéficiaires peuvent bénéficier des allègements généraux, sans dérogation par rapport au droit commun, c'est-à-dire que l'intégration des contributions d'assurance chômage dans le coefficient de réduction n'intervient qu'au 1<sup>er</sup> octobre 2019.</p> <p>Le dispositif d'exonération, prévu à l'article L. 5134-31 du code du travail, est maintenu pour les employeurs du secteur public, qui ne sont pas éligibles aux allègements généraux de cotisations sociales.</p>
<b>Exonérations applicables en outre-mer (dites « LODEOM »)</b>	
3.15. Quelles évolutions sont apportées au champ des employeurs bénéficiaires des exonérations LODEOM ?	<p>Le dispositif LODEOM s'applique à l'ensemble des employeurs, à l'exception des entreprises publiques et établissements publics mentionnés à l'article L. 2233-1 du code du travail.</p> <p>Sont désormais également exclus de ce dispositif les particuliers employeurs qui bénéficient quant à eux de la déduction forfaitaire spécifique de 3,70 € par heure de travail effectuée.</p> <p>Lorsque l'éligibilité des employeurs à l'exonération est soumise à des conditions d'effectifs, ceux-ci sont appréciés conformément aux dispositions de l'article R. 130-1 du code de la sécurité sociale.</p>
3.16. Quelles évolutions sont apportées aux exonérations LODEOM applicables en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique et à la Réunion ?	<p>Un dispositif d'exonération spécifique est maintenu et fait l'objet de modifications.</p> <p>Le champ des cotisations bénéficiant de l'exonération est aligné sur celui de la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS. En outre, le calcul de l'exonération se fera désormais sur la base de la rémunération annuelle et non plus mensuelle.</p> <p>Les 6 barèmes existants sont remplacés par 3 barèmes définis à l'article L. 752-3-2 CSS :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le premier barème est applicable aux employeurs de moins de 11 salariés, à certains secteurs<sup>2</sup> au titre de l'ensemble des employeurs et à certains secteurs<sup>3</sup> au titre d'une partie des employeurs (au moins 250 salariés ou ayant réalisé un chiffre d'affaires annuel d'au moins 50 millions d'euros) : il conduit à une exonération intégrale jusqu'à 1,3 SMIC puis dégressive jusqu'à 2,2 SMIC,</li> <li>- le deuxième barème est applicable à certains secteurs<sup>3</sup> au titre d'une partie des employeurs (employeurs de moins de 250 salariés et ayant réalisé un chiffre d'affaires annuel de moins de 50 millions d'euros) : il conduit à une exonération intégrale jusqu'à 1,7 SMIC puis dégressive jusqu'à 2,7 SMIC. Ce deuxième barème est également applicable, en Guyane uniquement, à d'autres secteurs<sup>4</sup>, pour les employeurs de moins de 250 salariés et réalisant un chiffre d'affaires annuel de moins de 50 millions d'euros.</li> <li>- le troisième barème est applicable aux employeurs du secteur des technologies de l'information et de la communication, de moins de 250 salariés et réalisant un chiffre d'affaires annuel de moins de 50 millions d'euros, uniquement au titre de leurs salariés concourant essentiellement à la réalisation de projets innovants : il conduit à une exonération intégrale jusqu'à 1,7 SMIC. Entre 1,7 et 2,5 SMIC, le montant d'exonération est identique à celui correspondant à une rémunération de 1,7 SMIC. A partir de 2,5 SMIC, l'exonération est dégressive jusqu'à 3,5 SMIC.</li> </ul> <p>Les formules permettant de calculer la dégressivité de l'exonération sont prévues à l'article D. 752-7 du code de la sécurité sociale.</p>
<p>3.17. Quels sont les salariés au titre desquels les employeurs du secteur des technologies de l'information et de la communication peuvent bénéficier du troisième barème d'exonération ?</p>	<p>Les rémunérations ouvrant droit à l'exonération sont celles dues aux salariés qui sont principalement occupés à la réalisation de projets innovants dans les domaines d'activités listés à l'article D. 752-7 du code de la sécurité sociale. Sont exclus les salariés exerçant des tâches administratives, financières, logistiques et de gestion de ressources humaines.</p> <p>Les projets innovants s'entendent des projets ayant pour but l'introduction d'un bien, d'un service, d'une méthode de production ou de distribution nouveau ou sensiblement amélioré sur le plan de ses caractéristiques ou de l'usage auquel il est destiné.</p>

<sup>2</sup> Transport aérien, maritime et fluvial (liaisons internes, entre DOM ou COM ou avec la métropole uniquement), BTP, presse et production audiovisuelle.

<sup>3</sup> Industrie, restauration, environnement, agro nutrition, énergies renouvelables, NTIC et centres d'appel, pêche, culture marine, aquaculture, agriculture, tourisme dont les activités de loisirs, nautisme, hôtellerie, recherche et développement, entreprises éligibles au régime du perfectionnement actif.

<sup>4</sup> Secteurs éligibles à la défiscalisation des investissements productifs, comptabilité, conseil aux entreprises, ingénierie, étude technique.

<p>3.18. Quelles évolutions sont apportées aux exonérations LODEOM applicables à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin ?</p>	<p>A Saint-Barthélemy et Saint-Martin, le champ des cotisations de sécurité sociale exonérées et les modalités de calcul de l'exonération sont maintenus.</p> <p>Sont également maintenus à l'article L. 752-3-3 du CSS les trois barèmes sur le modèle de ceux actuellement en vigueur pour les employeurs non éligibles au CICE :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le premier barème est applicable aux employeurs de moins de 11 salariés : il conduit à une exonération intégrale jusqu'à 1,4 SMIC. Entre 1,4 et 2 SMIC, le montant d'exonération est identique à celui correspondant à une rémunération de 1,4 SMIC. A partir de 2 SMIC, l'exonération est dégressive jusqu'à 3 SMIC,</li> <li>- le deuxième barème est applicable à certains secteurs<sup>5</sup> : il conduit à une exonération intégrale jusqu'à 1,4 SMIC, puis dégressive jusqu'à 3 SMIC,</li> <li>- le troisième barème est applicable aux entreprises de moins de 250 salariés et réalisant un chiffre d'affaires annuel de moins de 50 millions d'euros, aux employeurs de certains secteurs<sup>6</sup> et, à Saint-Martin uniquement, aux employeurs relevant d'un régime réel d'imposition : il conduit à une exonération intégrale jusqu'à 1,7 SMIC. Entre 1,7 et 2,5 SMIC, le montant d'exonération est identique à celui à 1,7 SMIC. A partir de 2,5 SMIC, l'exonération est dégressive jusqu'à 4,5 SMIC.</li> </ul> <p>Les formules permettant de calculer la dégressivité de l'exonération sont prévues à l'article D. 752-8 du code de la sécurité sociale.</p>
<p><b>Exonérations applicables au titre des rémunérations versées aux salariés intervenant auprès de publics fragiles</b></p>	
<p>3.19. Quelles évolutions pour les salariés des services à la personne intervenant auprès de publics fragiles (bénéficiaires de plus de 70 ans ou dépendants) ?</p>	<p>Le dispositif d'exonération spécifique, prévu au III de l'article L. 241-10 du CSS est maintenu mais fait l'objet de modifications.</p> <p>Pour les employeurs de droit privé, le champ des cotisations bénéficiant de l'exonération est aligné sur celui de la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS. En outre, le calcul de l'exonération se fera désormais sur la base de la rémunération annuelle et non plus mensuelle.</p> <p>Cette exonération dont le niveau est renforcé au SMIC porte sur la totalité des cotisations et contributions dues pour les rémunérations inférieures à 1,2 SMIC, et fait l'objet d'une dégressivité pour devenir nulle à compter de 1,6 SMIC.</p> <p>Ces rémunérations sont en outre éligibles à la réduction générale proportionnelle de 6 points des cotisations d'assurance maladie et à la réduction de 1,8 point des</p>

<sup>5</sup> BTP, industrie, restauration, presse et production audiovisuelle, énergies renouvelables, NTIC et centres d'appel, pêche, cultures marines, aquaculture, agriculture, tourisme dont les activités de loisirs, hôtellerie, transport aérien, maritime et fluvial.

<sup>6</sup> Secteurs éligibles à la défiscalisation des investissements productifs, comptabilité, conseil aux entreprises, ingénierie, études techniques, R&D, NTIC, information-communication, tourisme dont loisirs, environnement, agro nutrition, énergies renouvelables, entreprises éligibles au régime de perfectionnement actif.

	<p>cotisations d'allocations familiales.          Pour les employeurs de droit public, le dispositif d'exonération spécifique actuel est maintenu.</p>
<b>Exonérations applicables au titre de l'emploi de travailleurs occasionnels et les demandeurs d'emploi dans le secteur de la production agricole</b>	
<p>3.20. Quelles évolutions pour les travailleurs occasionnels et les demandeurs d'emploi dans le secteur de la production agricole ?</p>	<p>Le dispositif d'exonération spécifique, prévu à l'article L. 741-16 du code rural et de la pêche maritime est maintenu, pour 2019 et 2020, mais fait l'objet de modifications.</p> <p>Le champ des cotisations bénéficiant de l'exonération est aligné sur celui de la réduction générale dégressive prévue à l'article L. 241-13 du CSS. En outre, le calcul de l'exonération se fera désormais sur la base de la rémunération annuelle et non plus mensuelle.</p> <p>Cette exonération dont le niveau est renforcé au SMIC porte sur la totalité des cotisations et contributions dues pour les rémunérations inférieures à 1,2 SMIC, et fait l'objet d'une dégressivité pour devenir nulle à compter de 1,6 SMIC.</p> <p>Ces rémunérations sont en outre éligibles à la réduction générale proportionnelle de 6 points des cotisations d'assurance maladie et à la réduction de 1,8 point des cotisations d'allocations familiales.</p> <p>Le dispositif sera supprimé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.</p>