



*Février 2019*

**PAIERH Vous informe :**

**Au sommaire**

- ⇒ **L'épargne salariale : une opportunité à saisir pour les TPE/PME**
- ⇒ **Le comité social économique : pensez aux élections !**
- ⇒ **L'ACRE nouvelle version**
- ⇒ **Complémentaire santé : zéro reste à charge**

## L'ÉPARGNE SALARIALE DU NOUVEAU POUR LES TPE



*Outil de rémunération collectif d'une gestion sociale optimale de l'entreprise, l'épargne salariale est favorisée dans les **petites et moyennes entreprises** par **la suppression de toute cotisation patronale**.*

### ■ QU'EST-CE QUE L'ÉPARGNE SALARIALE ?

La **participation** et l'**intéressement** permettent de verser aux salariés de l'entreprise une prime collective en fonction des bénéfices ou des performances de l'entreprise. La participation est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés. L'intéressement est quant à lui facultatif mais il permet plus de souplesse. Ces sommes ont vocation à être affectées à un **plan d'épargne d'entreprise (PEE)** ou un **plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)**.

### ■ POURQUOI UTILISER L'ÉPARGNE SALARIALE ?

#### ▪ Un outil d'implication et de motivation des salariés

L'épargne salariale permet d'avoir une politique de rémunération attrayante à moindre coût et elle participe à la fidélisation des salariés. Son efficacité est d'autant plus importante que l'entreprise est de petite taille. En effet, le salarié a une meilleure visibilité de l'impact de son travail sur les performances de l'entreprise dans les TPE/PME.

#### ▪ Des avantages sociaux et fiscaux

Les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement, ainsi que les éventuels abondements de l'employeur au PEE et au PERCO, bénéficient d'avantages sociaux et fiscaux renforcés.

**En matière de charges sociales**, elles ne sont assujetties qu'à la CSG et à la CRDS (9,70 %) due par les salariés. En effet, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le forfait social (contribution patronale au taux de 20 %) est supprimé dans les entreprises de moins de 50 salariés pour l'ensemble des dispositifs (participation, intéressement, abondements au PEE et au PERCO).

En outre, pour les salariés, **une exonération d'impôt** sur le revenu est applicable si les sommes sont placées sur un PEE ou un PERCO pendant une certaine durée.

Enfin, pour les employeurs, les sommes attribuées sont déductibles du bénéfice imposable de l'entreprise.



#### ▪ Un dispositif ouvert au chef d'entreprise et à son conjoint

Dans les entreprises de 1 à 250 salariés, le chef d'entreprise (ou dirigeant) et son conjoint s'il est collaborateur ou associé, peuvent bénéficier de l'épargne salariale, ainsi que des mêmes avantages sociaux et fiscaux. Il faut toutefois veiller à le préciser dans l'accord de participation et d'intéressement.

Cet avantage doit prochainement être étendu aux personnes liées au chef d'entreprise par un Pacs.

## LE CSE : LE COMPTE A REBOURS A COMMENCE



Une nouvelle instance, le comité social et économique (CSE), remplace les trois instances représentatives du personnel existantes (délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Le nombre de ses membres, les crédits, etc. ont récemment été précisés par décret.

#### ■ SEUIL ET PERIMETRE DE MISE EN PLACE

Le CSE doit être mis en place dans l'entreprise dès lors que son effectif atteint au minimum 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Cependant, dans les entreprises composées d'au moins deux établissements distincts, un CSE central et un CSE d'établissement devront être mis en place. Il doit également être mis en place dans les unités économiques et sociales ayant au moins 11 salariés.

#### ■ CALENDRIER DE MISE EN PLACE

Les dispositions sur le CSE sont en vigueur depuis **le 1<sup>er</sup> janvier 2018**. Il est prévu que les entreprises doivent mettre en place le CSE au terme du mandat des élus et au plus tard **le 31 décembre 2019**. La mise en place généralisée de cette instance unique sera donc effective à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

#### ■ ATTRIBUTIONS

Dans les entreprises de **11 à 49 salariés**, la délégation du personnel au CSE exerce partiellement les attributions qui incombent actuellement aux délégués du personnel. Dans

les entreprises **d'au moins 50 salariés**, le CSE conserve la personnalité morale et gère son patrimoine. Toutes les compétences et prérogatives des anciennes institutions (DP, CE et CHSCT) sont également maintenues avec des ajustements.



## ■ SANCTIONS

L'absence de mise en place du CSE par l'employeur peut avoir des conséquences importantes lorsque dans certaines situations, la loi oblige à le consulter (inaptitude physique, licenciement économique, dénonciation d'usage, etc.). En outre, l'employeur se rend coupable du délit d'entrave à la libre désignation des membres de la délégation du personnel au CSE, qui est sanctionné par une amende de 7 500 € et 1 an de prison.

## AIDE A LA CREATION ET A LA REPRISE D'ENTREPRISE : L'ACRE NOUVELLE VERSION



L'Acce (aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise) consiste en une exonération des cotisations dues aux régimes d'assurance maladie, maternité, vieillesse, invalidité et décès et d'allocations familiales. Cette exonération peut être totale ou partielle en fonction de la rémunération du bénéficiaire.

Elle est accordée pour une durée de 12 mois.

A compter du 1er janvier 2019, cette exonération est étendue à l'ensemble des créateurs ou repreneurs d'entreprise et devient l'Acce.

La demande d'exonération qui se faisait via un formulaire spécifique n'est plus nécessaire.

Toutefois, les 2 conditions suivantes demeurent pour bénéficier de l'exonération :

- ne pas en avoir bénéficié dans les 3 années précédant la création ou la reprise d'entreprise ;
- détenir le contrôle effectif de la société dans le cas où cette création ou reprise d'entreprise prend la forme d'une SARL, SELARL, SA, SELAFA, SAS, SELAS.

## COMPLEMENTAIRE SANTE : EN ROUTE VERS LE ZERO RESTE A CHARGE



Le zéro reste à charge consiste en une prise en charge intégrale des frais d'optique, des aides auditives et des frais dentaires par l'assurance maladie et les contrats d'assurance complémentaire santé responsables.

La mise en œuvre de ce dispositif implique notamment une modification des textes relatifs à la complémentaire santé et à la notion de contrat responsable. C'est chose faite.

Un premier décret modifie le **cahier des charges du contrat responsable**. Il redéfinit le panier minimum des garanties applicables pour les dispositifs d'optique médicale, les aides auditives et les soins prothétiques dentaires, du panier de soins «100 % santé ».

Un second décret adapte le **niveau minimal des garanties d'assurance complémentaire santé** que les entreprises doivent mettre en place à titre obligatoire au profit de leurs salariés. Ces garanties couvrent intégralement le panier minimum des contrats dits « responsables et solidaires ».

Ces nouvelles dispositions ont vocation à s'appliquer aux contrats souscrits ou renouvelés à **compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour l'optique** et le dentaire et à **compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour les aides auditives**. Elles nécessiteront de modifier l'acte fondateur de la complémentaire santé en entreprise.