

–Réduction générale de cotisations, exonérations spécifiques et baisse du taux de la cotisation maladie : questions/réponses de l'administration

L'instruction du 19 juin 2019, qui prend la forme d'un « questions / réponses » (Q/R), a été diffusée le 1^{er} juillet 2019 et a valeur de « circulaire opposable » au sens du code de la sécurité sociale.

Application de la réduction générale contrat par contrat en règle générale

Principe : calcul contrat par contrat, sauf éventuellement changement de statut.

- Le calcul de la réduction générale de cotisations doit se faire « contrat par contrat », explique la direction de la sécurité sociale (DSS), sauf si un changement de statut du salarié aboutit à ce que le taux des cotisations effectivement dues par l'employeur évolue en cours d'année (Q/R n° 2.15).

Exception : transformation CDD en CDI.

- Par exception, si un CDD est renouvelé ou transformé en CDI, la réduction se calcule sur l'ensemble de la période couverte par lesdits contrats (Q/R n° 2.15).

Conditions d'application de la réduction générale dans le cas d'un changement de statut du salarié

Contexte :

- La DSS apporte une précision d'importance en cas de changement de statut d'un salarié en cours d'année. La question est de savoir comment réaliser le calcul annualisé de la réduction générale par contrat dans cette hypothèse. Dans les faits, tout dépend selon que le changement de statut induit ou non un changement de nature et de niveau des cotisations exonérées.

Pas d'effet sur la nature et le niveau des cotisations exonérées.

- Selon la DSS, 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 (Q/R n° 2.19).

Modification de la nature et du niveau de cotisations exonérées.

- En revanche, lorsque le changement de statut conduit à modifier le niveau des cotisations acquittées par l'employeur, il faut calculer l'exonération de cotisations afférente à chaque période de travail. Pour cela, explique la DSS, il convient de retenir le paramètre « T » au titre de chacune des périodes concernées, comme s'il s'agissait de contrats différents (Q/R n° 2.19).

L'instruction illustre ce cas en prenant l'exemple d'un apprenti qui, en mai 2019, dans la même entreprise, devient salarié sans changer de contrat de travail.

Jusqu'au 1^{er} octobre, le niveau d'exonération de cotisations est plus élevé pour un apprenti que pour un salarié de droit commun. Du coup :

-un premier coefficient, calculé sur la base de la rémunération due au titre des périodes d'emploi 1^{er} janvier / 30 avril, est appliqué à cette même rémunération ;

-un deuxième coefficient, calculé sur la base de la rémunération due au titre des périodes d'emploi 1^{er} mai / 31 décembre, est appliqué à cette même rémunération ;

-un troisième coefficient, calculé sur la base de la rémunération due au titre des périodes d'emploi 1^{er} mai / 31 décembre est appliqué à la rémunération due au titre des périodes d'emploi 1^{er} octobre / 31 décembre.

Conditions d'application de la réduction générale aux salariés expatriés

Pour les salariés expatriés, l'administration explique que dans l'hypothèse où l'employeur doit affilier ses salariés expatriés à l'assurance chômage, alors même qu'il ne les assure pas au régime de sécurité sociale français, il peut bénéficier de la réduction générale au titre de ces salariés, à compter des périodes d'emploi courant à compter d'octobre 2019, pour les

seules cotisations d'assurance chômage. Le taux de réduction est alors ajusté en conséquence (Q/R n° 2.2).

Plafonnement de l'exonération des cotisations salariales des contrats d'apprentissage

Rappel :

– Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'apprenti est exonéré des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle, sur la part de rémunération inférieure ou égale à 79 % du SMIC (c. trav. art. L. 6243-2 et D. 6243-5).

L'instruction apporte des précisions sur l'appréciation de cette limite d'exonération.

Appréciation mensuelle de la limite d'exonération.

– La DSS explique que la limite d'exonération des cotisations salariales à 79 % du SMIC s'apprécie mensuellement (Q/Rn° 3.8).

Pas de proratisation absences et/ou temps partiel.

– En cas d'absence de l'apprenti et/ou de en cas de temps partiel, il n'y a pas lieu de procéder à une proratisation du plafond d'exonération précité (Q/Rn° 3.9).

Proratisation en cas d'entrée/sortie en cours de mois.

– En revanche, le plafond d'exonération des cotisations salariales doit être proratisé en cas d'embauche ou de fin de contrat de l'apprenti en cours de mois (Q/R n° 3.9).

Instr. intermin. DSS/5B/2019-141 du 19 juin 2019 (diffusée le 1er juillet)

[Source : RF Paye 4 juillet 2019](#)