



Smart decisions. Lasting value.

ACTUALITES FISCALES ET SOCIALES



LFSS 2019 : Focus sur les points principaux pour le chef d'entreprise de la Réunion



Mesures d'accompagnement de l'économie suite à la crise Gilets Jaunes

Mis a jour au 08/03/2018



Principes généraux pour employeurs (CGSS / CRR), travailleurs indépendants, agriculteurs

- 🕒 Report de 3 mois des dates limites de paiements :
 - ✿ Employeurs RG/TI : novembre (dus en décembre) à mars et de décembre (dus en janvier) à avril
 - ✿ Agriculteurs : Échéance du 28 novembre reportée au 28 février
- 🕒 Aucune majoration de retard décomptées sur la période de report
- 🕒 Mise en place d'une boîte contactcrise974@urssaf.fr



Modalités pratiques

Employeurs du régime général :

- Réponses aux demandes précisant de reformuler la demande au début du mois d'avril, une fois stabilisé le montant de la dette
- A compter du 15 avril, une fois la dette au compte, négociation et finalisation des échéanciers sur une période d'environ 1 mois.
- Les employeurs qui n'auraient pas reformulé leur demande seront recontactés
- Etalement de principe de 12 mois complémentaires sur les échéances novembre et décembre



Modalités pratiques

- 🕒 **Travailleurs indépendants :**
- 🕒 **lissage automatique** visant à alléger la trésorerie du travailleur indépendant
 - Cotisations dues au 20 décembre prélevées au 20 mars
 - Les cotisations dues au 05 ou 20 janvier et au 05 ou 20 février seront réparties sur les 10 mois restant de l'année 2019
 - Les prélèvements de Mars à décembre correspondront donc à l'échéance



Suppression du CICE et baisse de la cotisation patronale maladie : art. 8 LFSS 2019 (et art. 9 LFSS 2018)



Suppression du CICE et baisse de la cotisation patronale en assurance maladie : art. 8 LFSS 2019

Rappel :

- Le CICE est un crédit d'impôts concernant toutes les entreprises employant des salariés et vient en réduction de l'IS ou de l'IR à payer.
- Depuis le 01.01.2018, son taux est de 9% des rémunérations brutes soumises à cotisations sociales
- Seuls les salaires ne dépassant pas 2,5 x le SMIC sont retenus (si la rémunération dépasse ce seuil elle est exclue pour sa totalité de l'assiette du CICE)
- Le CICE n'est pas automatique mais nécessite une demande auprès de l'administration qui doit être approuvée pour pouvoir en bénéficier

le CICE est définitivement supprimé au 01.01.2019 (métropole et DROM hors Mayotte)



Suppression du CICE et baisse de la cotisation patronale en assurance maladie : art. 8 LFSS 2019

- 🕒 Cette suppression définitive du CICE est accompagnée dans le même temps par une **baisse pérenne de la cotisation patronale maladie de 6 %** pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 2,5 x le SMIC.
- 🕒 Le taux de la cotisation patronale maladie passera donc de **13 % à 7 %** sur ces salaires au 01.01.2019 (sachant que la part salariale maladie de 0,75 % a été supprimée au 01.01.2018 sans limite de revenus).



Suppression du CICE et renforcement de la réduction générale sur bas salaires : art. 8 LFSS 2019 (et art. 9 LFSS 2018)

Par conséquent, les entreprises concernées bénéficieront d'un **double effet positif en 2019** constitué, d'une part, par la perception du CICE pour 2018 au taux de 9 % pour les DROM) auquel s'ajoutera, d'autre part, la baisse des cotisations patronales maladie dès le 01.01.2019 venant en remplacement du CICE à compter de cette même date ainsi que de l'extension de la réduction « Fillon » aux cotisations de retraite complémentaire et d'assurance chômage.



Suppression du CICE et renforcement de la réduction générale sur bas salaires : art. 8 LFSS 2019 (et art. 9 LFSS 2018)

🕒 Par contre, autant le CICE venait réduire le montant final de l'IS (ou de l'IR), autant la baisse cumulée des cotisations patronales (baisse de 6 % des cotisations maladie pour salaires $<$ ou $=$ à $2,5 \times$ le smic + extension du champ de la réduction « LODEOM » pour salaires $<$ à $1,6 \times$ le smic) peuvent « mécaniquement » créer :

🕒 **un surplus de résultat soumis à IS ou IR ?**



Suppression du CICE et renforcement de la réduction générale sur bas salaires : art. 8 LFSS 2019 (et art. 9 LFSS 2018)

	Jusqu'au 31.12.2018	Du 01.01.2019 au 31.12.2019
Périmètre du champ d'application de la réduction générale des cotisations patronales sur bas salaires	Cotisations patronales d'assurances sociales (maladie-maternité invalidité-décès et assurance vieillesse de base) d'allocations familiales, FNAL et CASA, et AT/MP (selon taux fixé par décret)	Cotisations patronales d'assurances sociales (maladie-maternité invalidité-décès et assurance-vieillesse de base) de retraite complémentaire obligatoire et d'assurance chômage d'allocations familiales, FNAL et CASA, et AT/ MP (selon taux fixé par décret)
Coefficients maximaux applicables	0,2814 si taux FNAL de 0,10 % ou 0,2854 si taux FNAL de 0,50 %	Taux maximal majoré de 0,0405 soit 0,3214 si taux FNAL de 0,10 % ou 0,3254 si taux FNAL de 0,50 %
Part patronale maladie sur salaire	13 % sur salaire déplafonné	7 % si salaire < ou = à 2,5 smic 13 % si salaire > à 2,5 smic % (au 1er €)



Crowe

REGIME GENERAL SALARIES LODEOM 2019



Mise en œuvre de la transformation en 2019 du CICE et du CITS en baisse pérenne de cotisations sociales des employeurs - Exonération Lodeom
Article 8 (13° du I)

Le calcul de l'exonération est annualisé.

Les entreprises et établissements publics relevant de l'article L.2233-1 du code du travail ainsi que les particuliers employeurs sont exclus du champ de l'exonération.

Le dispositif s'articule autour de trois barème de calcul fonction notamment de la taille de l'entreprise, du secteur activité ou de la localisation de l'activité.



Comparatif avant et après LFSS 2019

Exo Droit commun 2018 avec CICE	Barème compétitivité 2019
<p> salaire < 1.4 Smic : exo totale</p> <p>1.4 < salaire < 1.8: exo totale sur 1.4</p> <p>1.8 < salaire < 2.8: exo dégressive</p> <p>salaire > 2.8 : pas exo</p>	<p> salaire < 1.3 Smic : exo totale renforcée</p> <p>1.3 < salaire < 2.2: exo dégressive renforcée</p> <p>salaire > 2.2 : pas exo</p> <p>+ Réduction Part patronale Maladie : - 6% salaire < ou = à 2.5 smic</p>

Il n'y aura donc plus de cotisations patronales sur la base d'un salaire équivalent au smic à compter du 01.01.2019.



Sont éligibles à ce barème:

- les employeurs de moins **de 11 salariés**, quel que soit le secteur,
- quel que soit leur effectif :
 - **les entreprises de transport aérien assurant les liaisons entre les départements et régions d'Outre-mer et entre la métropole et ces territoires, ainsi que les dessertes intérieures ;**
 - **les entreprises assurant les dessertes maritimes, fluviales ou les liaisons entre départements et régions d'Outre-mer ;**
 - **les employeurs relevant des secteurs du bâtiment et des travaux publics, de la presse, de la production audiovisuelle.**



Comparatif avant et après LFSS 2019

Exo sectorielle 2018 avec CICE	Barème compétitivité renforcée 2019
<p> salaire < 1.4 Smic: exo totale</p> <p> 1.4 < salaire < 2.6: exo dégressive</p> <p> salaire > 2.6 : pas exo</p>	<p> salaire < 1.7 Smic : exo totale renforcée</p> <p> 1.7 < salaire < 2.7: exo dégressive renforcée</p> <p> salaire > 2.7 : pas exo</p> <p> + Réduction Part patronale Maladie : - 6% salaire < ou = à 2.5 smic</p>



Sont éligibles à ce barème les employeurs occupant moins de 250 salariés et ayant réalisé un CA annuel inférieur à 50 millions qui :

- relèvent des **secteurs de l'industrie, de la restauration, de l'environnement, de l'agro nutrition, des énergies renouvelables, des nouvelles technologies de l'information et de la communication et des centres d'appel, de la pêche, des cultures marines, de l'aquaculture, de l'agriculture, du tourisme y compris les activités de loisirs s'y rapportant, du nautisme, de l'hôtellerie, de la recherche et du développement ;**
- bénéficie du régime de perfectionnement actif défini à l'article 256 du règlement UE) n°952/2013 du Parlement européen et du Conseil du 9 octobre 2013 établissant le code des douanes de l'Union.



Comparatif avant et après LFSS 2019

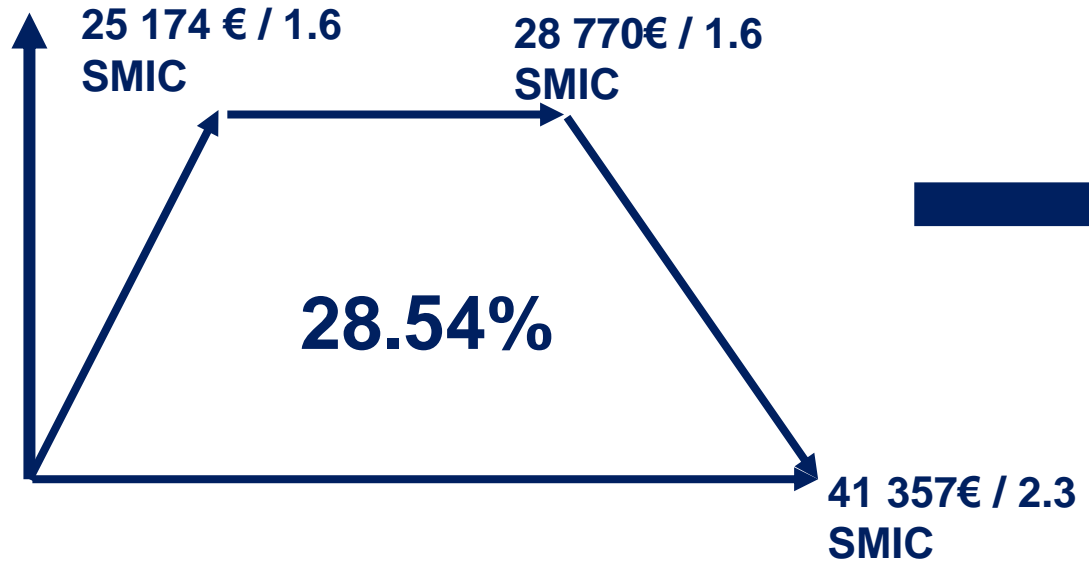
Exo renforcée 2018 avec CICE	Barème renforcé entreprises innovantes 2019
<p>salaire < 1.6 Smic: exo totale</p> <p>1.6 < salaire < 2 : exo plafonnée sur 1.6</p> <p>2 < salaire < 3: exo dégressive</p> <p>salaire > 3 : pas exo</p>	<p>salaire < 1.7 Smic: exo totale renforcée</p> <p>1.7 < salaire < 2.5: exo renforcée sur 1.7</p> <p>2.5 < salaire < 3.5 : exo dégressive renforcée</p> <p>salaire > 3.5 : pas exo</p> <p>+ Réduction Part patronale Maladie : - 6% salaire < ou = à 2.5 smic</p>



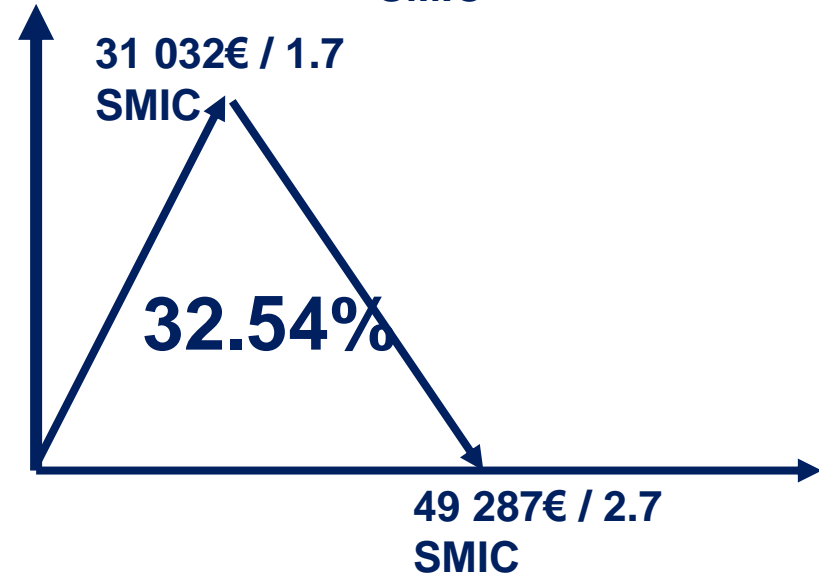
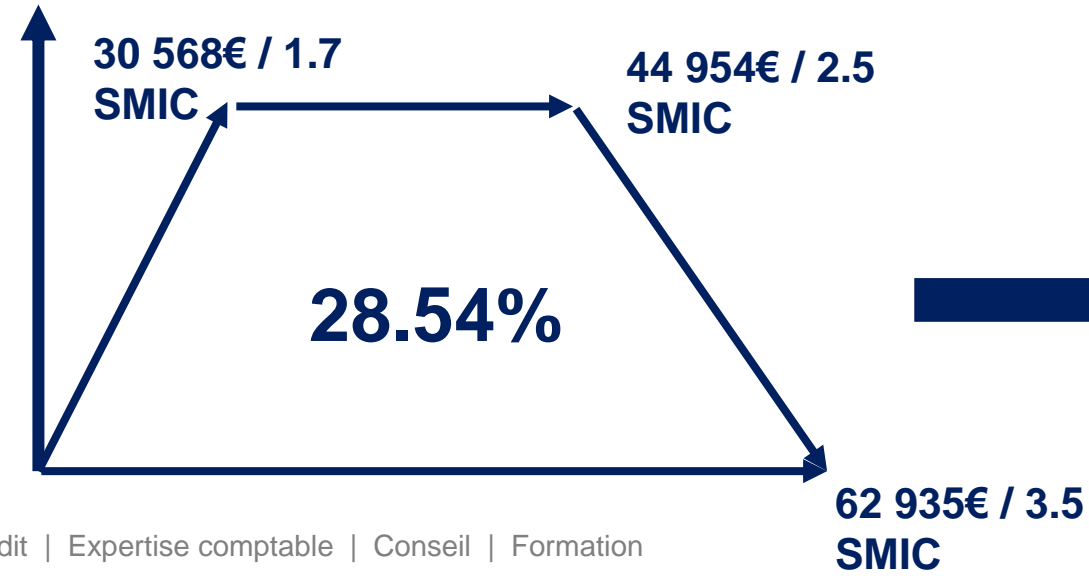
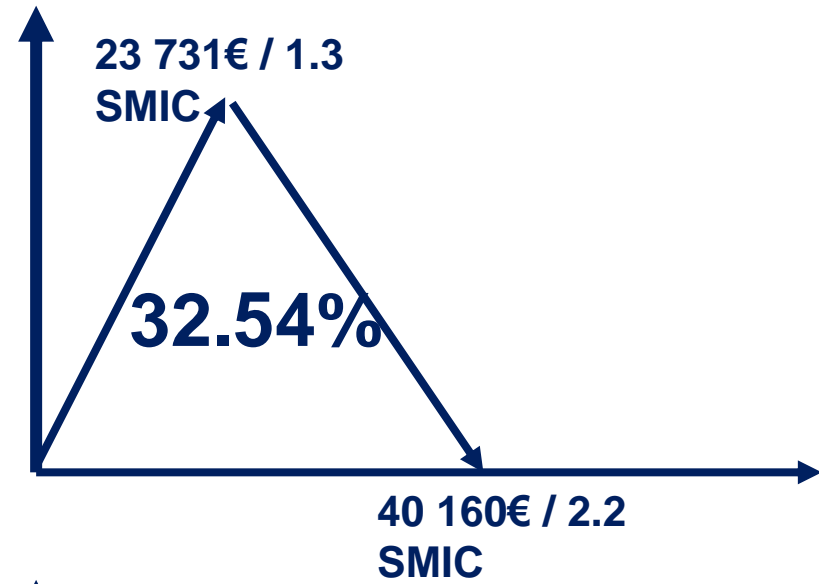
Sont éligibles à ce barème les employeurs occupant moins de 250 salariés et ayant réalisé un CA annuel inférieur à 50 millions au titre de la rémunération des salariés concourant essentiellement à la réalisation **de projets innovants** dans le domaine des technologies de l'information et de la communication.



2018



2019





Suppression du CICE et renforcement de la réduction générale sur bas salaires : art. 8 LFSS 2019 (et art. 9 LFSS 2018)

- **Rappelons enfin que les mandataires sociaux sans contrat de travail ne bénéficient d'aucune baisse de leurs cotisations et contributions sociales** y compris de la baisse de 6 % de la cotisation patronale maladie (pour rappel, ils ont subi comme tous les salariés depuis le 01.01.2018 la hausse de 1,7 % de la CSG sans réelle compensation puisque ne bénéficiant que de la suppression de la part salariale maladie de 0,75 % à compter de cette même date).
- **Alors que dans le même temps, les dirigeants non-salariés ont bénéficié depuis le 01.01.2018** (art. 8 LFSS 2018) **d'une baisse pérenne de leurs cotisations sociales** maladie-maternité et allocation familiales en compensation de la hausse de la CSG de 1,7 % à compter de cette même date.



Suppression du CICE et renforcement de la réduction générale sur bas salaires : art. 8 LFSS 2019 (et art. 9 LFSS 2018) concernant les dirigeants non-salariés

- De ce fait, et puisqu'ils bénéficient de **deux baisses cumulables**, d'une part, **sur leurs propres cotisations personnelles en compensation de la hausse de la CSG intervenue au 01.01.2018** et, d'autre part, **de la baisse de leurs cotisations patronales en compensation de la suppression du CICE à compter du 01.01.2019** :
- **les dirigeants non-salariés sont plus favorisés que les dirigeants assimilés salariés.**



Nouveautés sur le calcul des cotisations et exonérations dans les DOM POUR LES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS



➤ Exonération au cours des 24 premiers mois.

- L'assuré qui crée une activité dans les Départements d'Outre-Mer bénéficie d'une exonération de ses cotisations et contributions de sécurité sociales pour 24 mois à compter de la date de création de l'activité.
- La CFP et la retraite complémentaire restent dues.

■ Pour les assurés ayant débuté leur activité à compter du 1^{er} janvier 2018, une dégressivité de l'exonération 24 mois en fonction du revenu réel sur les cotisations maladie, indemnités journalières, retraite de base, invalidité-décès, allocations familiales et la contribution CSG/CRDS est mise en place :

- Si le revenu est inférieur à 110% du PASS, l'exonération est totale
- - Si le revenu est compris entre 110% et 150% du PASS (59 598 €), l'exonération est égale à 110% du PASS (43 705 €)
- (Pour les deux premières années civiles d'activité les cotisations sont calculées de façon définitive sur 19% ou 40% du PASS par conséquent, l'exonération est totale).
- - Si le revenu est compris entre 150% du PASS (59 598 €) et 250% du PASS (99 330 €) l'exonération est dégressive selon la formule suivante:
 - $E/PSS \times (2,5 PSS-R)$
 - E est égal au montant de la cotisation due dans la limite de 110% du PASS.
- - Si le revenu est supérieur à 250% du PASS (99 330 €) l'exonération est nulle.

■ Les cotisations des deux premières années d'activité restent définitives, calculées sur la base forfaitaire de début d'activité (sauf retraite complémentaire), c'est le montant de l'exonération qui peut être régularisé en fonction du revenu.



➤ Exonération de la fin de la période de 24 mois à la fin de la 3ème année civile d'activité.

- A compter du 1^{er} janvier 2018, l'article L.756-4 instaure un abattement de 75% des revenus inférieurs au PASS et une dégressivité de cet abattement en fonction du revenu réel.
- Cet abattement concerne toutes les cotisations et contributions à l'exception des cotisations retraite complémentaire et invalidité-décès.

- - Si le revenu est inférieur à 150% du PASS (59 598 €) .
- L'assuré bénéficie d'un abattement égal à 75% de ses revenus inférieurs au PASS.

- - Si le revenu est compris entre 150% (59 598 €) et 250% du PASS (99 330 €).
- La formule dégressive à appliquer est :
 - $E/PSS \times (2,5 PSS - R)$
 - E est égal à 75% PSS

- - Si le revenu est supérieur à 250% du PASS (99 330 €).
- L'abattement est nul.



- Exonération à partir de la quatrième année
- Abattement de 50% sur les revenus dans la limite du PASS (exo jusqu'au PASS 40 K€)
- Entre PASS et 150% PASS = 50% du PASS – 60 K€
- - Abattement dégressif en cas de revenus compris entre 150% et 250% du PASS
- - Pas d'exonération en cas de revenus supérieurs à 250% du PASS - 100 K€,

Cet abattement concerne toutes les cotisations et contributions à l'exception des cotisations retraite complémentaire et invalidité-décès.



➤ A compter du 1^{er} janvier 2018, les cotisations et contributions exonérées pour un revenu inférieur à 390 € sont modifiées.

- La cotisation retraite complémentaire est exonérée.
- La cotisation Allocations familiales n'est plus exonérée.

	Revenu inférieur ou égal à 390€	Revenus compris entre 391€ et 13% du PASS (5 100€ pour 2017)
Retraite de base	Exonéré	Non exonéré
Retraite complémentaire	Exonéré	Non exonéré
Invalidité décès	Exonéré	Non exonéré
Maladie	Exonéré	Exonéré
Indemnités journalières	Exonéré	Exonéré
Allocations familiales	Non exonéré	Non exonéré
CSG/CRDS	Non exonéré	Non exonéré
CFP	Non exonéré	Non exonéré

- En cas de revenus compris entre 391 € et 13% du PASS les cotisations Maladie (Maladie 1) et indemnités journalières (Maladie 2) sont exonérées.



Exonération ou réduction du forfait social pour certains dispositifs d'épargne salariale : art. 16 LFSS 2019

- **L'art. 16 de la loi met en place deux mesures d'exemption ou de réduction du forfait social :**
 - une concernant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale
 - une spécifique au PEE

- Cette mesure était portée initialement par le projet de loi PACTE mais a été transposée dans la LFSS pour 2019 afin de permettre une entrée en vigueur dès le 01.01.2019.



Exonération ou réduction du forfait social pour certains dispositifs d'épargne salariale : art. 16 LFSS 2019

- Est donc supprimé à compter du 01.01.2019, le forfait social réduit à 8 % sur intéressement et participation pour entreprises avec effectif < à 50 salariés (art. L 137-16 alinéas 3 et 4 du Code la Sécurité sociale)
- l'art. 16 de la LFSS réduit également le forfait social de 20 à 10 % sur l'abondement des employeurs au PEE !



Exonération ou réduction du forfait social pour certains dispositifs d'épargne salariale : art. 16 LFSS 2019

■ Points de vigilance :

Une exonération de forfait social est également prévue par l'art. 16 de la LFSS pour 2019 pour les indemnités versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective ou de celles versées à l'occasion d'un congé de mobilité définitivement fixé sans savoir toutefois, faute de précisions spécifiques, si cette exemption totale concernera les ruptures intervenues à compter du 01.01.2019 ou les indemnités versées à partir de cette même date y compris au titre de ruptures antérieures.



Poursuite de l'alignement des droits entre non-salariés et salariés : art. 71 et 76 LFSS 2019



Poursuite de l'alignement des droits entre non-salariés et salariés : art. 71 et 76 LFSS 2019

- **Les art. 71 et 76 de la loi s'inscrivent dans la lignée des mesures prises dans le cadre du transfert de gestion de la Sécurité sociale des travailleurs indépendants vers le régime général**

- Art. 15 LFSS 2018 : RAPPEL

Suppression progressive du RSI sur une période de 2 années et Adossement en matière de recouvrement et de gestion des prestations sur le régime général (adossement final attendu au 01.01.2020)



Poursuite de l'alignement des droits entre non-salariés et salariés : art. 71 et 76 LFSS 2019

- **L'art. 71 aligne les règles relatives à la durée du congé de maternité des travailleuses indépendantes (TNS agricoles et non-agricoles) sur celui des travailleuses salariées**
- **Il prévoit , pour les travailleuses indépendantes de porter :**
 - **la durée minimale d'arrêt en cas de grossesse à huit semaines**, dont deux semaines de congé prénatal, à l'identique de ce qui est appliqué aux salariées.
 - **la durée de versement des indemnités journalières (« IJ ») à 112 jours, soit 38 jours indemnisés supplémentaires.** (cette mesure relevant du niveau réglementaire, l'étude d'impact annexée au projet de loi avait précisé qu'un décret devait être publié d'ici la fin de l'année 2018).



Poursuite de l'alignement des droits entre non-salariés et salariés : art. 71 et 76 LFSS 2019

- **L'art. 76 de la loi aligne les règles en matière d'IJ maladie et maternité pour les travailleurs indépendants (TNS agricoles et non-agricoles) sur celles du régime général**
- Aujourd'hui, le versement d'IJ maladie et maternité est conditionné au fait que le TNS soit à jour de ses cotisations.
- **L'art. 76 supprime cette condition dès le 1er janvier 2019.**
- À partir de 2020, les IJ seront calculées à partir du revenu sur lequel l'assuré aura effectivement cotisé. Désormais, le premier alinéa de l'article L. 622-3 du CSS prévoit le maintien de deux conditions pour pouvoir bénéficier du règlement des indemnités journalières au titre de l'assurance maladie et maternité :
 - **une période minimale d'affiliation au régime d'assurance maladie maternité**
 - **le paiement d'un montant minimal de cotisations**

LA LOI DE 2016



- **Trajectoire de baisse de l'IS(rappel);**
 - **Refonte de la LODEOM**



Fraction de bénéfice imposable	Entreprises bénéficiant du taux IS réduit (CA ≤ 7,63 M€)	Autres entreprises
< 38 120 €	15 %	28 %
< 500 000 €	28 %	
> 500 000 €	33,33 %	33,33 %



Fraction de bénéfice imposable	Entreprises bénéficiant du taux IS réduit (CA ≤ 7,63 M€)	Autres entreprises
<38 120 €	15 %	28 %
< 500 000 €	28 %	
> 500 000 €	31 %	



- La loi de finances pour 2019 réforme le dispositif des zones franches pour l'outre-mer. Celui-ci transforme les **zones franches d'activité en outre-mer (ZFA)** en « **zones franches d'activité nouvelle génération** » (ZFANG) pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2019.
- Cette mesure s'accompagne de la suppression des dispositifs « zone de revitalisation rurale » (ZRR) et « zone franche urbaine – territoire entrepreneur » (ZFU-TE) dans ces territoires pour les activités créées ou reprises à compter du 1^{er} janvier 2019
- Les ZFANG présentent, par rapport aux ZFA, deux caractéristiques principales : elles sont renforcées par la suppression de la dégressivité des abattements et la pérennisation de ces derniers et elles sont recentrées, certaines activités étant exclues du dispositif tandis que l'application du taux majoré est mieux ciblée



- Les cinq dispositifs d'allégement applicables en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à Mayotte et La Réunion sont réduits à trois :
 - zones d'aide à finalité régionales (ZAFR),
 - quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)
 - zones franches d'activité nouvelle génération (ZFANG).

Les exonérations en ZFANG remplacent les exonérations en ZFA ; les exonérations en zones de revitalisation rurale (ZRR) et en zones franches urbaines-territoires entrepreneurs (ZFU-TE) étant supprimées



Entreprises concernées

Le champ d'application du régime d'exonération partielle dans les nouvelles zones franches pour l'outre-mer (ZFANG) est restreint par rapport au régime précédent (CGI art. [44 quaterdecies](#)).

L'activité de l'exploitation doit relever exclusivement **des secteurs éligibles à la réduction d'impôt en faveur des investissements productifs** (CGI art. [199 undecies B](#)).

- Les activités de comptabilité, conseil aux entreprises, ingénierie ou études techniques à destination des entreprises sont exclues de l'avantage fiscal.
- **Les entreprises en difficultés ne sont en revanche plus exclues.**

L'exonération s'applique aux entreprises, quel que soit leur régime d'imposition. Les entreprises relevant des régimes micro, y compris celles qui relèvent du régime micro-BA, sont donc éligibles.

Le bénéfice des abattements n'est plus subordonné à la réalisation de dépenses de formation professionnelle ou au versement d'une contribution au fonds d'appui aux expérimentations en faveur de jeunes



Taux d'abattement

- **Les taux d'abattement sont portés à 50 % (taux normal) et 80 % (taux majoré)** au lieu respectivement de 35 % et de 60 % actuellement et pérennisés.

Toutefois, **les limites de 150 000 et 300 000 €** restent applicables.

- Le champ d'application de l'abattement majoré est restreint aux situations suivantes :
- bénéfiques provenant d'exploitations situées en Guadeloupe, en Martinique ou à La Réunion et qui exercent leur activité principale dans l'un des secteurs:
- recherche et développement, technologies de l'information et de la communication, tourisme, y compris les activités de loisirs s'y rapportant, agro-nutrition, environnement, énergies renouvelables, bâtiments et travaux publics.
- **sont ajoutés** : pour le secteur du tourisme les activités de nautisme se rapportant à ce secteur ainsi que le secteur de la transformation de produits destinés à la construction et production cosmétique et pharmaceutique ;



Synthèse des dernières modifications de taux applicables pour les différents abattements (en %)

		Dispositif LODEOM		Réforme adoptée en loi de finances pour 2017		Réforme adoptée eu loi FROM				Dispositif adopté (LF 2019)
		917	2018	2017	2018	2017	2018	2019	1020	
Abattement sur les bénéfices imposables <i>44 quaterdecies</i>	Normal	30		35		35	35	35		Permanent
	Préférentiel	50		60		60	60	60		50
Abattement TUB 1388 quinquies	Normal	35	30	40	30	40	40	40	40	80
	Préférentiel	60	50	70	50	70	70	70	70	50
Exonération de TFPNB 1395 H	Normal	60	50	70	30	<i>Dispositif non modifié</i>				80
Abattement CFF et CVAE 1466 F	Normal	65	60	70	60	70	70	70	70	80
	Préférentiel	80	70	90	70	90	90	90	90	100



Merci de votre attention !
MERCI DE VOTRE ATTENTION !

Nos Bureaux :

CROWE Réunion

Tél : 02 62 90 89 00

- 1 rue Roland Garros, 97400 Saint Denis
- 54 rue cachalot, Pierrefonds, 97410 Saint Pierre

Rejoignez-nous sur :
 CROWE Reunion

 CROWE Réunion

 @CroweReunion