

SOMMAIRE

- **Recommandations aux employeurs d'apprentis pour garantir le paiement de l'aide unique**
- **Une nouvelle obligation déclarative pour les bâtiments et terrains industriels !**
- **Réformes en paie du 1er janvier 2019 : publication d'une instruction**
- **Les dernières brèves**

RECOMMANDATIONS AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS POUR GARANTIR LE PAIEMENT DE L'AIDE UNIQUE

Pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1er janvier 2019, les employeurs bénéficient d'une aide unique sous réserve de respecter certaines conditions.

L'octroi et le versement de cette aide, reposent sur deux démarches obligatoires pour l'employeur.

Faire enregistrer le contrat d'apprentissage

Le contrat doit être signé par l'employeur et par l'apprenti, et visé par le CFA avant de commencer à s'exécuter. Il doit être adressé pour enregistrement à la chambre consulaire dès sa conclusion, et au plus tard dans les cinq jours suivant le début du contrat.

Si le contrat d'apprentissage est enregistré rapidement, l'aide sera versée chaque mois avant même que l'employeur ne paie son apprenti pour éviter une avance de trésorerie, et ceci dès le 1er mois d'exécution du contrat.

Vérifier les informations du contrat d'apprentissage et de la déclaration sociale nominative (DSN)

Si le premier versement de l'aide est automatique dès l'enregistrement du contrat (sous réserve que les coordonnées bancaires de l'employeur soient enregistrées

dans la plateforme Sylae), les montants suivants sont versés après contrôle de l'exécution du contrat d'apprentissage sur la base de la déclaration sociale nominative (DSN). Dès lors que l'employeur transmet la DSN, il n'a aucune démarche supplémentaire à faire. Les suivis d'activité auparavant renseignés sur Sylae sont abandonnées pour le dispositif de l'aide unique aux employeurs d'apprentis.

Cette simplification pour l'employeur implique de garantir la qualité des informations qui sont mentionnées dans le contrat d'apprentissage ainsi que celles qui sont adressées chaque mois par l'employeur via la DSN pour l'apprenti.

En effet, la mise en œuvre de l'aide unique repose sur ces informations, tant pour l'identification des contrats éligibles (effectif de l'entreprise, niveau du diplôme ou titre visé par le contrat) que pour le versement de l'aide (identification précise de l'entreprise et de l'apprenti, et suivi du contrat). Cela implique une parfaite correspondance des nom, prénom, date et département de naissance de l'apprenti et du numéro de SIRET de l'employeur figurant sur le contrat et la DSN.

Source : DGEFP

Par nos compétences, notre expérience, y compris d'employeur, et une parfaite connaissance de votre entreprise, nous pouvons vous aider à organiser, préparer et gérer de manière optimale vos ressources humaines. En véritable coach, nous vous conseillons et vous assistons dans vos choix stratégiques et dans leur mise en œuvre opérationnelle. N'attendez pas, venez nous rencontrer dans nos cabinets ou demandez votre devis à info@agora-sea.fr.

UNE NOUVELLE OBLIGATION DÉCLARATIVE POUR LES BÂTIMENTS ET TERRAINS INDUSTRIELS

Tous les propriétaires de bâtiments et terrains ayant un caractère industriel doivent, sur demande de l'administration, remplir un questionnaire déclaratif, avant le 30 septembre 2019.

Suite à la loi de finances pour 2019, le Gouvernement doit collecter les informations nécessaires à l'évaluation des conséquences du changement des modalités d'évaluation de la valeur locative des bâtiments et terrains

ayant un caractère industriel et remettre un rapport sur ce sujet au Parlement au plus tard le 1er avril 2020.

Ainsi, sur demande de l'administration, les propriétaires des bâtiments et terrains industriels devront souscrire une déclaration au plus tard le 30 septembre 2019.

Ce formulaire doit comprendre les informations suivantes :

- L'activité à laquelle ces bâtiments et terrains sont affectés.
- La surface et la valeur vénale du local.
- Le montant du loyer annuel éventuel, charges et taxes non comprises.
- La valeur des installations techniques, matériels et outillages présents dans les bâtiments et sur les terrains et destinés à l'activité.
- La catégorie dont relèveraient vos bâtiments et terrains s'ils étaient considérés comme des locaux professionnels tels que définis à l'article 1498 du CGI.

Ces données ne seront utilisées qu'à des fins de simulation et non à des fins de contrôle ou de redressement fiscal. Cependant cela n'empêche pas que le défaut de production de la déclaration dans le délai prescrit, entraîne l'application d'une amende.

Source : impots.gouv.fr

Nous pouvons vous accompagner dans vos toutes démarches déclaratives, contactez-nous à info@agora-sea.fr.

REFORMES EN PAIE DU 1ER JANVIER 2019 : PUBLICATION D'UNE INSTRUCTION

Une instruction interministérielle du 19 juin 2019 commente les nouveautés mises en œuvre en paie au 1er janvier 2019.

Réduction générale de cotisations patronales, dites « Fillon »

- Par exception, 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 et non plus annuellement ; il en va ainsi notamment lorsque l'apprenti reste dans l'entreprise en contrat classique.
- Les éléments de rémunération entrant dans 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 ; il en va ainsi notamment en cas d'adhésion à une caisse de congés payés, aux sommes allouées par un tiers, etc.

- Pour un expatrié dont la rémunération est assujettie aux cotisations « chômage » mais pas aux cotisations de sécurité sociale, la réduction « Fillon » est applicable pour les seules cotisations « chômage » à partir d'octobre 2019.

Réduction de cotisation patronale d'assurance maladie

Lorsque le taux de cotisation d'assurance maladie est inférieur au taux de droit commun (artistes du spectacle, mannequins), la réduction s'applique mais au prorata de la différence entre le taux dérogatoire et le taux de droit commun.

Exonération de cotisations salariales des contrats d'apprentissage

- La limite d'exonération de 79 % du Smic est appréciée mensuellement.
- Cette limite est calculée au prorata temporis en cas d'entrée/sortie en cours de mois mais pas en cas d'absence ou de temps partiel.

Cette instruction étant publiée, elle est opposable en cas de contrôle Urssaf.

LES DERNIERES BREVES

Régime de garantie des salaires (AGS)

Malgré une hausse notable de près de 24% des avances salariales versées par le régime aux salariés d'entreprises en difficultés en mai 2019 (en comparaison du mois de mai 2018), le Conseil d'administration de l'AGS (régime d'assurance de créances des salaires) décidé de maintenir le taux de cotisation patronale à 0,15%. Ce taux reste ainsi inchangé depuis le 1er juillet 2017 (source : www.ags-garantie-salaires.org/).

Appréciation du minimum conventionnel : la participation de l'employeur aux titres-restaurant doit-elle être prise en compte ?

Les sommes consacrées par l'employeur pour l'acquisition de titres-restaurant, n'étant pas versées en contrepartie du travail, n'entrent pas dans le calcul de la rémunération à comparer avec le salaire minimum conventionnel (Cass. Soc. du 3 juillet 2019, n° 17-18210).

Pour en savoir plus n'hésitez pas à nous consulter. **Contactez-nous à info@agora-sea.fr**. Retrouvez les coordonnées de nos agences et l'ensemble des compétences que nous pouvons mettre à votre disposition sur www.agora-sea.fr.