

Dernière mise à jour le 10 janvier 2018

# Forfait social, contribution au titre du FNAL et déduction forfaitaire TEPA : les régimes particuliers en 2018

En 2018, certaines entreprises peuvent bénéficier d'un régime particulier au titre du FNAL, du forfait social et de la déduction forfaitaire TEPA, la présente actualité se propose de faire le ...

## Sommaire

- Régime particulier FNAL
- Atteinte ou franchissement de seuil au 31 décembre 2012
- Franchissement de seuil au 31 décembre des années 2016 à 2018
- Forfait social sur contribution patronale de prévoyance
- Déduction forfaitaire TEPA

En 2018, certaines entreprises peuvent bénéficier d'un régime particulier au titre du FNAL, du forfait social et de la déduction forfaitaire TEPA, la présente actualité se propose de faire le point à ce sujet.

## Régime particulier FNAL

### Atteinte ou franchissement de seuil au 31 décembre 2012

Selon les dispositions confirmées par la lettre circulaire ACOSS du 13 avril 2017 (lettre circulaire n° 2017-0000019), les entreprises vont bénéficier (et ce sera la dernière année du dispositif) du régime de l'assujettissement progressif au FNAL comme suit :

Atteinte ou franchissement du seuil de 20 salariés, le 31 décembre 2012 :

- 3 années de dispense, soit 2013, 2014 et 2015 ;
- 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2016: l'entreprise est redevable d'un taux de 0,20% ;
- 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017: l'entreprise est redevable d'un taux de 0,30% ;
- 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018: l'entreprise est redevable d'un taux de 0,40% ;
- 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2019 : l'entreprise est redevable d'un taux de 0,50%.

#### Extrait lettre circulaire n° 2015-0000019 du 13/04/2015

Pour les employeurs bénéficiant des dispositions de l'article 48 de la loi du 4 août 2008 de modernisation de l'économie qui appliquent actuellement le dispositif de dispense et d'assujettissement progressif du 1er avril au 31 mars, cette modification entraîne également, à compter du 1er janvier 2015, le décompte des périodes d'application du 1er janvier au 31 décembre en vue d'une fin du dispositif au plus tard le 31 décembre 2018.

### Franchissement de seuil au 31 décembre des années 2016 à 2018

En cas d'atteinte ou de franchissement du seuil de 20 salariés, il convient alors de se rapprocher de l'article L 834-1 du code de la sécurité sociale.

- Atteinte du seuil le 31 décembre 2016

Selon l'article L 834-1 du code de la sécurité sociale, et son dernier alinéa, les entreprises qui atteignent ou dépassent le seuil de **20 salariés** au 31 décembre 2016 peuvent continuer à appliquer le taux de 0,10% sur une base plafonnée pendant 3 ans (soit en 2017, 2018 et 2019).

- Atteinte du seuil le 31 décembre 2017

Selon l'article L 834-1 du code de la sécurité sociale, et son dernier alinéa, les entreprises qui atteignent ou dépassent le seuil de **20 salariés** au 31 décembre 2017 peuvent continuer à appliquer le taux de 0,10% sur une base plafonnée pendant 3 ans (soit en 2018, 2019 et 2020).

- Atteinte du seuil le 31 décembre 2018

Selon l'article L 834-1 du code de la sécurité sociale, et son dernier alinéa, les entreprises qui atteignent ou dépassent le seuil de **20 salariés** au 31 décembre 2018 peuvent continuer à appliquer le taux de 0,10% sur une base plafonnée pendant 3 ans (soit en 2019, 2020 et 2021).

#### Article L834-1

Modifié par LOI n°2015-1785 du 29 décembre 2015 - art. 15 (V)

Le financement de l'allocation de logement relevant du présent titre et des dépenses de gestion qui s'y rapportent est assuré par le fonds national d'aide au logement mentionné à l'article L. 351-6 du code de la construction et de l'habitation.

Pour concourir à ce financement, les employeurs sont assujettis à une contribution recouvrée selon les règles applicables en matière de sécurité sociale et calculée selon les modalités suivantes :

1° Par application d'un taux de 0.1 % sur la part des rémunérations perçues par les assurés dans la limite du plafond mentionné au premier alinéa de l'article L. 241-3 du présent code, pour les employeurs occupant moins de vingt salariés et pour les employeurs occupés aux activités mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime et les coopératives mentionnées à l'article L. 521-1 du même code ;

2° Pour les autres employeurs, par application d'un taux de 0.5 % sur la totalité des rémunérations.

Les modalités de calcul prévues au 1° continuent de s'appliquer pendant trois ans aux employeurs qui atteignent ou dépassent au titre des années 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de vingt salariés.

## Forfait social sur contribution patronale de prévoyance

En cas d'atteinte ou de franchissement du seuil de 11 salariés, il convient alors de se rapprocher de l'article L 137-15 du code de la sécurité sociale.

- Atteinte du seuil le 31 décembre 2016

Selon l'article L 137-15 du code de la sécurité sociale, et son dernier alinéa, les entreprises qui atteignent ou dépassent le seuil de **11 salariés** au 31 décembre 2016 demeurent exonérées de forfait social sur les contributions patronales de prévoyance pendant 3 ans (soit en 2017, 2018 et 2019).

- Atteinte du seuil le 31 décembre 2017

Selon l'article L 137-15 du code de la sécurité sociale, et son dernier alinéa, les entreprises qui atteignent ou dépassent le seuil de **11 salariés** au 31 décembre 2017 demeurent exonérées de forfait social sur les contributions patronales de prévoyance pendant 3 ans (soit en 2018, 2019 et 2020).

- Atteinte du seuil le 31 décembre 2018

Selon l'article L 137-15 du code de la sécurité sociale, et son dernier alinéa, les entreprises qui atteignent ou dépassent le

seuil de **11 salariés** au 31 décembre 2018 demeurent exonérées de forfait social sur les contributions patronales de prévoyance pendant 3 ans (soit en 2019, 2020 et 2021).

#### Article L137-15

Modifié par LOI n°2015-1785 du 29 décembre 2015 - art. 15 (V)

Les rémunérations ou gains assujettis à la contribution mentionnée à l'article L. 136-1 et exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale définie au premier alinéa de l'article L. 242-1 du présent code et au deuxième alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime sont soumis à une contribution à la charge de l'employeur, à l'exception :

1° De ceux assujettis à la contribution prévue à l'article L. 137-13 du présent code et de ceux exonérés en application du quatrième alinéa du I du même article ;

2° (Abrogé)

3° Des indemnités de licenciement, de mise à la retraite ainsi que de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi qui sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale en application du douzième alinéa de l'article L. 242-1 du présent code ;

4° De l'avantage prévu à l'article L. 411-9 du code du tourisme.

Sont également soumises à cette contribution les sommes entrant dans l'assiette définie au premier alinéa du présent article versées aux personnes mentionnées à l'article L. 3312-3 du code du travail.

Sont également soumises à cette contribution les rémunérations visées aux articles L. 225-44 et L. 225-85 du code de commerce perçues par les administrateurs et membres des conseils de surveillance de sociétés anonymes et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme.

Sont également soumises à cette contribution les sommes correspondant à la prise en charge par l'employeur de la part salariale des cotisations ou contributions destinées au financement des régimes de retraite complémentaire mentionnée au cinquième alinéa de l'article L. 242-1.

Sont également soumises à cette contribution les indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle mentionnée aux articles L. 1237-11 à L. 1237-15 du code du travail, pour leur part exclue de l'assiette de la contribution mentionnée à l'article L. 136-1 du présent code en application du 5° du II de l'article L. 136-2.

Par dérogation au premier alinéa, ne sont pas assujettis à cette contribution les employeurs de moins de onze salariés au titre des contributions versées au bénéfice des salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit pour le financement de prestations complémentaires de prévoyance.

L'exonération prévue à l'avant-dernier alinéa continue de s'appliquer pendant trois ans aux employeurs qui atteignent ou dépassent au titre des années 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de onze salariés.

## Déduction forfaitaire TEPA

Selon l'article L 241-18 du code de la sécurité sociale récemment modifié par la loi travail, les entreprises qui atteignent ou dépassent le seuil de **20 salariés** au 31 décembre **2016**, 31 décembre **2017** ou 31 décembre **2018**, continuent à bénéficier de la déduction forfaitaire TEPA pendant 3 ans, soit :

- En 2017,2018 et 2019 en cas d'atteinte ou franchissement du seuil au **31 décembre 2016**;
- En 2018,2019 et 2020 en cas d'atteinte ou franchissement du seuil au **31 décembre 2017**;
- En 2019,2020 et 2021 en cas d'atteinte ou franchissement du seuil au **31 décembre 2018**.

#### Article L241-18

Modifié par LOI n°2015-1785 du 29 décembre 2015 - art. 15 (V)

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

I.-Dans les entreprises employant moins de vingt salariés, toute heure supplémentaire effectuée par les salariés mentionnés au II de l'article L. 241-13 ouvre droit à une déduction forfaitaire des cotisations patronales à hauteur d'un montant fixé par décret.

La déduction s'applique :

1° Au titre des heures supplémentaires définies aux articles L. 3121-28 à L. 3121-39 du code du travail ;

2° Pour les salariés relevant de conventions de forfait en heures sur l'année prévues à l'article L. 3121-56 du même code, au titre des heures effectuées au-delà de 1 607 heures ;

3° Au titre des heures effectuées en application de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 3123-2 du même code ;

4° Au titre des heures supplémentaires mentionnées à l'article L. 3121-41 du même code, à l'exception des heures effectuées entre 1 607 heures et la durée annuelle fixée par l'accord lorsqu'elle lui est inférieure.

II.-Dans les mêmes entreprises, une déduction forfaitaire égale à sept fois le montant défini au I est également applicable pour chaque jour de repos auquel renonce un salarié relevant d'une convention de forfait en jours sur l'année, au-delà du plafond de deux cent dix-huit jours mentionné au 3° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 3121-59 du même code.

III.-Les déductions mentionnées aux I et II sont imputées sur les sommes dues par les employeurs aux organismes de recouvrement mentionnés aux articles L. 213-1 du présent code et L. 725-3 du code rural et de la pêche maritime pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération versée au moment du paiement de cette durée de travail supplémentaire et ne peuvent dépasser ce montant.

IV.-Les déductions mentionnées aux I et II sont cumulables avec des exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite des cotisations patronales de sécurité sociale, ainsi que des contributions patronales recouvrées suivant les mêmes règles, restant dues par l'employeur au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié concerné.

Les I et II sont applicables sous réserve du respect par l'employeur des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail et sous réserve que l'heure supplémentaire effectuée fasse l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure non majorée.

Ils ne sont pas applicables lorsque les salaires ou éléments de rémunération qui y sont mentionnés se substituent à d'autres éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du présent code, à moins qu'un délai de douze mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement des salaires ou éléments de rémunération précités.

Le bénéfice des déductions mentionnées aux I et II du présent article est subordonné au respect du règlement (UE) n° 1407/2013 de la Commission, du 18 décembre 2013, relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis.

V.-Le bénéfice des déductions mentionnées aux I et II est subordonné, pour l'employeur, à la mise à la disposition des agents chargés du contrôle mentionnés à l'article L. 243-7 du présent code et à l'article L. 724-7 du code rural et de la pêche maritime d'un document en vue du contrôle de l'application du présent article.

V bis.-La déduction mentionnée au I continue de s'appliquer pendant trois ans aux employeurs qui atteignent ou dépassent au titre des années 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de vingt salariés.

VI.-Un décret fixe les modalités d'application du présent article ainsi que les modalités selon lesquelles les heures supplémentaires effectuées par les salariés affiliés au régime général dont la durée du travail ne relève pas du titre II du livre Ier de la troisième partie du code du travail ou du chapitre III du titre Ier du livre VII du code rural et de la pêche maritime ouvrent droit aux déductions mentionnées au présent article.