



Informations pratiques entreprises – nouveautés 2019

Sommaire

- 1/ Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat
- 2/ Baisse de 6 points du taux de cotisations patronales Assurance-Maladie
- 3/ La Lodéom
- 4/ La réduction Générale
- 5/ Modifications des exonérations spécifiques de cotisations patronales
- 6/ Exonération de cotisations salariales applicables au titre des heures supplémentaires et complémentaires
- 7/ Recouvrement de la contribution CNFPT
- 8/ CSG-CRDS/CASA sur Revenus de remplacement
- 9/ Fiabilisez votre DSN

1- Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Une prime exceptionnelle exonérée d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle peut être attribuée par les employeurs.

Montant :

La prime est totalement exonérée **dans la limite de 1 000 €**.

Salariés concernés :

La prime peut bénéficier

- ⇒ aux salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018.
- ⇒ aux salariés sous contrat de travail à la date de versement de la prime, si cette date est antérieure au 31 décembre 2018.

La prime vise les salariés dont la rémunération annuelle 2018 est inférieure à 3 fois la valeur du SMIC calculée pour un an sur la base de la durée légale (53 944,80 euros). Cette valeur du SMIC est proratisée en fonction de la durée de travail du salarié (notamment pour les salariés à temps partiel).

Employeurs concernés :

Cette exonération est applicable aux primes versées par :

- Les employeurs remplissant l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage
- Les entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat ou relevant d'établissement public à caractère industriel ou commercial (EPIC), et les sociétés d'économie mixte des collectivités territoriales, les entreprises relevant de la branche des industries électriques et gazières, les chambres des métiers, les services industriels ou commerciaux gérés par les CCI, les chambres d'agriculture et de leurs établissements et services d'utilité agricole, au profit de leurs salariés non statutaires

Condition :

La prime doit être versée entre le 11 décembre 2018 et au plus tard le 31 mars 2019.

Modalités déclaratives :

Un CTP sera créé pour permettre la déclaration de la prime exceptionnelle : **le CTP 510** (CTP à 0%, sans incidence sur le montant des cotisations dues par l'employeur).

La première échéance à partir de laquelle il pourra être utilisé est celle du 5 ou du 15 février 2019.

Le cas échéant, les sommes versées à ce titre avant le 1er février devront donc être régularisées à l'occasion de l'échéance du 5 ou du 15 février 2019.

2- Baisse de 6 points du taux de cotisations patronales Assurance-Maladie

Une réduction de 6 points du taux de la cotisation patronale d'assurance maladie est applicable à compter du 1^{er} janvier 2019, au titre des **rémunérations annuelles** ne dépassant pas **2,5 Smic** (La valeur du SMIC est calculée en fonction de la durée effective de travail du salarié).

Peuvent bénéficier de cette réduction **les employeurs qui ouvrent droit à la réduction générale des cotisations.**

Sont donc exclus : - l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels, les chambres de commerce et de l'industrie, les chambres des métiers et de l'agriculture, pour tous leurs salariés, statutaires ou non.

- Les particuliers employeurs.

L'ensemble des CTP comprenant ce taux maladie est mis à jour au 1^{er} janvier 2019, notamment :

		2019		2018	
		D	P	D	P
100	RG	13,05%	15,45%	19,05%	15,45%

Le complément de la cotisation maladie à déclarer pour les rémunérations supérieures à 2,5 Smic et pour les employeurs non éligibles à la réduction devra être déclaré sur les CTP suivants :

- **CTP 635 à 6 %** pour le **complément de cotisation maladie** (à déclarer pour les rémunérations supérieures à 2,5 Smic et pour les employeurs non éligibles à la réduction) ;

- **CTP 636 à 4,2 %** pour le **complément de cotisation maladie à taux réduit pour les artistes** ;

- **CTP 637** pour permettre la **déduction de cotisations trop versées** en cas de franchissement du seuil de rémunération à la baisse.

3- La Lodeom

À compter du 01/01/2019, l'exonération Lodeom est étendue aux cotisations et contributions sociales suivantes : retraite complémentaire (6,01 % au plus), assurance chômage (4,05 %), fonds national d'aide au logement (Enal, 0,1 % ou 0,5 % selon l'effectif de l'entreprise), à la contribution solidarité autonomie (0,3 %) et pour partie aux accidents du travail et maladies professionnelles (0,78 %). La déclaration de l'exonération applicable au titre de la retraite complémentaire sera effectuée selon des modalités précisées par l'Agirc-Arrco.

Les modalités de calcul sont précisées dans le tableau ci-dessous.

a- Employeurs situés dans les départements et régions d'Outre-mer : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion

Trois barèmes d'exonération seront applicables notamment en fonction de la situation de l'entreprise.

Quel que soit le barème appliqué, le calcul de l'exonération s'effectuera sur une base annuelle, à l'instar du mode de calcul prévu pour la réduction générale des cotisations.

Barème dit de compétitivité de droit commun

Il permettra une exonération totale des cotisations patronales jusqu'à 1,3 Smic, puis dégressif jusqu'à 2,2 Smic.

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.

L'exonération devra être déclarée sur le code type de personnel (CTP) de déduction 462 et régularisée s'il y a lieu via le CTP 684.

Barème dit de compétitivité renforcée

Il permettra une exonération totale des cotisations patronales jusqu'à 1,7 Smic, puis dégressif jusqu'à 2,7 Smic.

Sont éligibles à ce barème :

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 ;**
- **bénéficient 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.**

L'exonération devra être déclarée sur le code type de personnel (CTP) de déduction 463 et régularisée s'il y a lieu via le CTP 538.

Barème dit de compétitivité spéciale

Il permettra une exonération totale des cotisations patronales jusqu'à 1,7 Smic. Lorsque le revenu d'activité de l'année est compris entre 170 % et 250 % du Smic, le montant de l'exonération porte sur 170 % du Smic.

Pour les revenus d'activité supérieurs à 2,5 Smic, l'exonération est dégressive jusqu'à 3,5 Smic.

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.

L'exonération devra être déclarée sur le code type de personnel (CTP) de déduction 473 et régularisée s'il y a lieu via le CTP 685.

b- Les formules de calcul

Type d'exo Lodéom	CTP	Limites	Formules de calcul
Droit commun	Exo : 462	Exo totale jusqu'à 1,3 Smic	Réduction = Salaire annuel X T
	Régl : 684	Dégressif de 1,3 à 2,2 Smic	Coefficient = $1,3 \times (T / 0,9) \times (2,2 \times \text{SMIC calculé pour un an} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$ Réduction = Salaire annuel X Coefficient
Compétitivité Renforcée	Exo : 463	Exo totale jusqu'à 1,7 Smic	Réduction = Salaire annuel X T
	Régl : 538	Dégressif de 1,7 à 2,7 Smic	Coefficient = $1,7 \times T \times (2,7 \times \text{SMIC calculé pour un an} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$ Réduction = Salaire annuel X Coefficient
Compétitivité spéciale	Exo : 473 Régl : 685	Exo totale jusqu'à 1,7 Smic	Réduction = Salaire annuel X T
		1,7 Smic < R < 2,5 Smic	Calcul sur 1,7 Smic : Réduction = 1,7 Smic X T
		Dégressif de 2,5 à 3,5 Smic	Coefficient = $1,7 \times T \times (3,5 \times \text{SMIC calculé pour un an} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$ Réduction = Salaire annuel X T

c- Modalités de régularisation de l'exonération suite à la parution tardive de la formule de calcul.

Extrait de urssaf.fr :

<https://www.urssaf.fr/portail/home/outre-mer/employeur/exoneration-de-cotisations-di-1/modalites-de-regularisation.html>

« La réforme est applicable aux périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2019, soit à compter de l'exigibilité du 5 ou du 15 février 2019.

Compte tenu du décalage entre l'entrée en vigueur et la parution des textes, le calcul et la déclaration de cette exonération feront l'objet de régularisation :

- *si vous effectuez vos déclarations via la DSN : Les régularisations (à maille agrégée et individuelle) devront être affectées à chaque mois de survenance de l'erreur (cf guide AcoSS comment déclarer et régulariser les cotisations Urssaf en DSN); et ce à compter de l'intégration des nouvelles modalités de calcul et de déclaration par l'employeur. Cette rectification est à distinguer de la régularisation annuelle, l'exonération Lodéom étant annualisée depuis le 1^{er} janvier 2019. »*

► **Vous devrez donc produire des DSN régularisatrices pour chaque mois où vous avez appliqué une mauvaise formule Lodéom, et/ou un CTP erroné. Cette régularisation comprendra une ligne d'annulation de l'exonération qui était calculée avec la mauvaise formule + une ligne d'ajout de l'exonération calculée avec la bonne formule.** Cette opération suppose une intervention au niveau de la paie de chaque salarié et pour chacun des mois concerné. Elle permettra d'obtenir un niveau d'exonération correctement appliqué pour chaque salarié et pour chaque mois. L'application d'une méthode différente pourrait entraîner un rejet de l'exonération pour certains salariés sur un mois donné.

► **Ces régularisations devront intervenir, au plus tard, à la fin du 1^{er} semestre 2019.**

Sur le 1^{er} semestre 2019, aucune majoration de retard ne sera appliquée :

- Lorsque que le paiement complet des DSN régularisatrices intervient au plus tard le jour de l'échéance de la DSN principale, aucune majoration de retard ne sera calculée.

Ex : Les régularisations sont produites et payées avec la déclaration des salaires de mai 2019 avant le 15 juin 2019 (pour un mensuel au 15), aucune majoration de retard ne sera appliquée.

- Lorsque que le paiement complet des DSN régularisatrices intervient après l'échéance de la DSN principale, mais avant le 30/06/2018, une remise des majorations de retard vous sera accordée automatiquement. Si vous constatez que des majorations de retard vous ont été appliquées alors que votre situation correspond à celle décrite ci-dessus, vous devrez nous le signaler afin que nous procédions à la remise.

Ex : Les régularisations sont produites avec la déclaration des salaires d'avril 2019, mais le paiement des DSN régularisatrices intervient le 10 juin 2019. Nous appliquerons alors une remise automatique des majorations de retard.

d- Mesures reconduites de la précédente version de la LODEOM

► **Franchissement du seuil de 11 salariés en ETP (Equivalent Temps plein) pour les employeurs bénéficiant du barème de compétitivité de droit commun** : en cas de franchissement du seuil de 11 salariés, l'employeur conserve le bénéfice intégral de l'exonération réservée aux entreprises de moins de 11 salariés pour les 11 salariés personnes physiques précédemment occupés ou, en cas de départ, remplacés.

Les employeurs qui ont franchi ce seuil entre le 01/01/2010 et le 31/12/2018, et qui bénéficiaient donc de la Lodéom pour leurs 11 premiers salariés personnes physiques, continuent à bénéficier du barème dit de compétitivité de la Lodéom pour ces mêmes 11 premiers salariés, ou, en cas de départ, remplacés à compter du 01/01/2019.

► **Entreprises avec un (des) établissements dans les DOM et dont le siège se situe en métropole** : les salariés employés par l'établissement situé dans un DOM et dont le lieu d'exercice de l'emploi se situe dans un DOM, peuvent bénéficier de la Lodéom sous réserve d'en respecter les conditions (effectif au sein des établissements situés dans un (des) DOM, secteur d'activité, chiffre d'affaires).

4- La Réduction Générale

► **Suppression du CICE (CTP 400) / CITS**

a- Les cotisations et contributions visées

Règle générale : Dans les DOM, au 1^{er} janvier 2019, la réduction générale est étendue aux cotisations patronales de retraite complémentaire légalement obligatoires (Agirc-Arrco) et à la contribution patronale d'assurance chômage (taux à 4,05 %).

Lorsque le montant de la réduction est supérieur au montant de ces cotisations et contributions, la réduction est également imputée sur les cotisations accidents du travail / maladies professionnelles dans la limite d'un pourcentage de la rémunération. Ce pourcentage est fixé à 0,78 % depuis le 1^{er} janvier 2019.

b- Le calcul de la réduction

La réduction générale est égale au produit de la rémunération annuelle brute soumise à cotisations par un coefficient. Ce calcul s'effectue en 2 étapes :

1. détermination du coefficient en fonction de votre situation ;
2. calcul de la réduction ;
3. imputation du montant global de la réduction sur les cotisations versées à l'Urssaf et aux institutions de retraite complémentaire.

Etape 1 : Détermination du coefficient

Cas général : réduction étendue aux cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco

Le coefficient est déterminé en application de la formule suivante :

$(T / 0,6) \times (1,6 \times \text{Smic calculé sur un an} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$

T = ensemble des cotisations « réductibles »

Etape 2 : le calcul de la réduction

Après avoir déterminé le coefficient de la réduction générale, il convient de calculer le montant de la réduction.

Le montant de la réduction est calculé chaque année civile, pour chaque salarié selon la formule suivante :

Réduction = totalité de la rémunération brute annuelle X valeur du coefficient déterminé sur l'année

La réduction est en principe calculée chaque mois par anticipation puis fait l'objet d'une régularisation (CTP 801).

Etape 3 : calcul de l'imputation du montant de la réduction générale pour organisme

Une clef d'imputation permet de répartir le montant total de la Réduction Générale, entre la CGSS/Pole Emploi, et la Retraite complémentaire.

Détail : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/beneficier-dune-exoneration/exonerations-generales/la-reduction-generale/le-calcul-de-la-reduction/etape-3--modalites-dimputation-d.html>

Les CTP

	CTP Réduction Générale	CTP Régul
Cas Général à compter du 01/10/19 pour tout employeur DOM	668	669

5- Modifications des exonérations spécifiques de cotisations patronales

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 (LFSS 2019) modifie plusieurs dispositifs spécifiques d'exonération de cotisations sociales, au profit de l'application de la réduction générale des cotisations et/ou de la Lodéom.

a - Suppressions de certaines exonérations spécifiques de cotisations patronales :

- CUI-CAE (contrat PEC) : CTP 420, sauf pour les collectivités territoriales et les personnes morales de droit public,
- Atelier et Chantier d'Insertion : CTP 323, sauf les employeurs publics mettant en place des ACI conventionné
- Contrats de Professionnalisation : CTP 963 et 008
- Associations intermédiaires : CTP 366 et 370

b- Les contrats d'apprentissage :

- Suppression de l'assiette forfaitaire (Abattement de 11% du Smic) : **cotisation sur salaire réel**
- Maintien de l'exonération à la CSG/CRDS

► Pour le secteur privé (loi 79 et 87)

Suppression des CTP 161, 701, 705 et 455

Maintien des exonérations des cotisations salariales jusqu'à 79% Smic (1 202 €)

Pas de distinction selon nombre de salariés, ou du secteur d'activité

Apprentis secteur privé	Part de l'assiette jusqu'à 79% du SMIC	Part de l'assiette au-delà de 79% du SMIC
Cotisations S.S	CTP 726 (taux AT + PP hors Fnal)	CTP 100
Chômage	CTP 423	CTP 772
FNAL	Salaire réel CTP 332 ou CTP 236	
Exo applicables	<ul style="list-style-type: none"> - Lodéom - Réduction Générale étendue CTP 668 (et 669 pour régul) 	

► Pour le secteur public (loi 92)

Suppression du CTP 815

Maintien des exonérations des cotisations patronales

Maintien des exonérations des cotisations salariales jusqu'à 79% Smic

Pas de distinction selon nombre de salariés

Apprentis secteur public	Part de l'assiette jusqu'à 79% du SMIC	Part de l'assiette au-delà de 79% du SMIC
Cotisations S.S	CTP 803 (Taux AT)	CTP 518 (taux = Taux AT + Cotisations Salariales)
Chômage	CTP 429 (taux = 0%)	
FNAL	Exonéré	

c - L'exonération applicable aux aides à domicile auprès d'une personne fragile employées par un organisme prestataire

Un barème dégressif est mis en place pour permettre une exonération totale jusqu'à 1,2 Smic dégressive jusqu'à 1,6 Smic.

La formule de calcul doit être fixée par décret :

$1,2 \times T / 0,4 \times (1,6 \times \text{Smic calculé pour un an} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$

La valeur de "T", du SMIC et de la rémunération visée par la formule est déterminée par référence à celles retenues pour la réduction générale. **Les limites sont donc les mêmes que celles de la réduction Générale.**

Création d'un CTP de déduction 477 / Régularisation CTP 485

Attention : Maintien du CTP 302 et création CTP 888 pour les CCAS pour lesquels l'exonération AIDE A DOMICILE s'applique toujours.

6- Heures supplémentaires

La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2019 instaure une exonération de cotisations salariales d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire pour les périodes courant à compter du 1er janvier.

Elle l'étend à l'impôt sur le revenu dans la limite de 5 000 euros par salarié et par an.

► Cotisations exonérées :

Les rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires seront exonérées des cotisations salariales assurance vieillesse et d'assurance veuvage et retraite complémentaire AGIRC/ARRCO, dans la limite de 11,31 %.

Le taux de 11,31 % est atteint pour un salarié en tranche 1 (dans les conditions de répartition de droit commun). Il est déterminé comme suit :

- cotisations salariales vieillesse : 7,30 % (dont 0,40 % sur la totalité de la rémunération et 6,90 % dans la limite du plafond) ;
- salariales de retraite complémentaire sur la tranche 1 (salaire jusqu'au plafond de la Sécurité sociale : 3,15 % ;
- contribution d'équilibre général (CEG) sur la tranche 1 : 0,86 %.

La CSG et la CRDS resteront dues.

► Modalités de calcul :

Le montant de la réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse et d'assurance veuvage est égal Rémunération versée au salarié au titre des heures supplémentaires ou complémentaires x taux des cotisations d'assurance vieillesse d'origine légale et conventionnelle obligatoires effectivement à la charge du salarié, dans la limite de 11,31 %.

► Modalités déclaratives :

Pour les employeurs relevant du régime général, "l'exonération de cotisations salariales" applicable au titre des heures supplémentaires et complémentaires sera gérée comme une réduction et devra être déclarée sur le **CTP de déduction 003** (dès le 5 ou 15 février 2019 au titre du mois de janvier).

Déduction forfaitaire des cotisations patronales (CTP 004) – Pas de changement

7- Recouvrement de la contribution CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale)

A compter du 1^{er} janvier 2019, les cotisations, prélèvements et majorations dus au CNFPT seront désormais recouverts par les Urssaf. Il s'agit du financement de la formation professionnelle des agents de la fonction publique territoriale.

Les Urssaf seront donc chargées de recouvrer :

- la **cotisation obligatoire** versée par les communes, les départements, les régions, leurs établissements publics et les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

CTP : 481 "CNFPT Cas Général" avec pour **assiette la totalité des salaires des emplois de droit public** (titulaires, stagiaires et contractuels) au taux de **0.90%**. Les rémunérations des emplois de droit privé sont exclues de l'assiette de la cotisation à l'exception de ceux des MDPH pour lesquelles l'assiette comprend la rémunération de tous les personnels permanents quels que soient leur statut (hors emplois aidés).

- le **prélèvement supplémentaire obligatoire versé par les offices publics d'habitations à loyer modéré (OPHLM)** en vue d'assurer le financement complémentaire d'un programme national d'actions de formation spécialisées dont bénéficient leurs agents.

CTP : 482 "CNFPT OPHLM" avec pour **assiette totalité des salaires** au taux de **0,05%**.

- la **majoration affectée au financement de la formation des officiers de sapeurs-pompier professionnels** et des charges salariales relatives aux élèves officiers.

CTP : 483 "CNFPT SPP" avec pour **assiette la totalité des salaires des SPP** au taux de **0,55%**.

- la **cotisation sur les emplois aidés de droit privé** (CAE et emplois d'avenir).

CTP :484 "CNFPT EA CAE" avec pour **assiette la totalité des salaires des contrats aidés** au taux de **0,50%**.

Les cotisations, prélèvements et majorations sont des **charges patronales**.

En résumé,

CNFPT			
CTP	libellé	assiette	Taux
481	CNFPT Cas Général	totalité des salaires des emplois de droit public, ou totalité des salaires droit public et privé pour les MDPH	0,90%
482	CNFPT OPHLM	totalité des salaires	0,05%
483	CNFPT SPP	totalité des salaires des SPP	0,55%
484	CNFPT EA CAE	totalité des salaires des contrats aidés	0,50%

- les OPHLM cotisent au 481, 482 et au 484.

- le SDIS cotise au 481, 483 et 484.

8- CSG-CRDS/CASA sur Revenus de remplacement (ex : activité partielle)

Type de revenus de remplacement		Jusqu'au 31/12/2018		A partir du 01/01/2019	
		CTP	Taux	CTP	Taux
Activité Partielle (ex-chômage partielle)	Taux plein	279 CSG 289 CRDS	6,20% 0,50%	060 CSG-CRDS	6,70%
	Taux réduit	942 CSG 289 CRDS	3,80% 0,50%	070 CSG-CRDS	4,30%
Prévoyance Invalidité de base	Taux plein	278 CSG-CRDS 022 CASA	8,80% 0,30%	399 CSG-CRDS 659 CASA	8,80% 0,30%
	Taux réduit	266 CSG 289 CRDS	3,80% 0,50%	440 CSG-CRDS	4,30%
Prévoyance Incapacité de base	Taux plein	279 CSG 289 CRDS	6,20% 0,50%	080 CSG-CRDS	6,70
Prévoyance Invalidité / IJ Complémentaire	Taux plein	278 CSG-CRDS 022 CASA	8,80% 0,30%	081 CSG-CRDS 663 CASA	8,80% 0,30%
	Taux réduit	266 CSG 289 CRDS	3,80% 0,50%	377 CSG-CRDS	4,30%
Avantages préretraites	Taux plein	283 CSG-CRDS 022 CASA	9,70% 0,30%	043 CSG-CRDS 022 CASA	9,70% 0,30%

9- Fiabilisez votre DSN

Bien déclarer et fiabiliser vos données en DSN, c'est sécuriser le respect de vos obligations et mieux assurer les droits de vos salariés.

Pour ce faire, il est essentiel de veiller à la stricte application des nouveaux codes types de personnels (CTP) dès le mois de leur diffusion.

Pour en savoir plus la fiabilisation de la DSN dans le cadre :

- des nouvelles modalités déclaratives des prélèvements sociaux sur les revenus de remplacement ;
- de la réduction générale étendue aux cotisations patronales de retraite complémentaire et aux contributions d'assurance chômage.

Il convient d'être particulièrement vigilant sur les principes suivants :

- s'assurer que la déclaration de la réduction générale soit bien effectuée sur les versants Sécurité sociale et retraite complémentaire Agirc-Arrco ;
- s'assurer que les montants de réduction générale portent bien un signe négatif sur les montants au niveau de chaque salarié concerné ;
- s'assurer au sein de la DSN de la cohérence entre les données des salariés et les données cumulées de la déclaration à l'Urssaf.

Attention : ne pas mettre de signe devant le montant agrégé ; le code type de personnel comprend déjà le signe nécessaire. Si un signe négatif est indiqué, il sera interprété comme annulant ce qui a été précédemment déclaré.

- de la déclaration de la réduction salariale applicable au titre des heures supplémentaires et complémentaires.