



ACTUALITÉ SOCIALE - 2020

Les principaux changements
au 1^{er} janvier 2020



SADEC AKELYS
AUDIT, EXPERTISE COMPTABLE ET CONSEIL

/ SOMMAIRE

LES PARAMETRES DE PAIE

- Smic et plafond
- Avantage en nature
- Frais professionnels
- Saisie sur rémunération
- Les cotisations de sécurité sociales
- Les cotisations chômage
- Régime arcco-agirc et autres cotisations
- Taxes sur salaires
- Réduction générale des cotisations patronales
- DSN
- Dématérialisation et paiement

LES SEUILS D'EFFECTIF

LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

AUTRES MESURES

- Taxe sur les cdd d'usage
- CDD de remplacement
- Contrôle Urssaf
- Emplois francs
- Dépôt des contrats d'apprentissage
- Formation professionnelle du dirigeant
- Bonus Malus-assurance chômage
- Index égalité homme femme
- Grèves: aides aux entreprises

RAPPEL: MISE EN PLACE CSE

LES PARAMÈTRES PAIE AU 1^{ER} JANVIER 2020



/ SMIC ET PLAFOND

- **SMIC au 1^{er} janvier 2020**
 - ✓ Taux horaire: 10,15€
 - ✓ SMIC brut mensuel (35h): 1539,42€
- **Minimum garanti au 1er janvier 2020**
 - ✓ 3,65€
- **Plafond sécurité sociale pour les périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} janvier 2020**
 - ✓ Plafond mensuel: 3 428 € (soit 41 136€ annuel)
 - ✓ Plafond journalier: 189€
 - ✓ Plafond horaire: 26€
- **Gratification minimale des stagiaires**
 - ✓ 3,90€ par heure de stage effectuée (15% du plafond horaire sécurité sociale)

/ AVANTAGES EN NATURE

- **Avantage en nature nourriture**

- ✓ 4,90€ par repas

- Cantine: réintégration de l'avantage en nature si la participation du salarié est inférieure à 2,45€ par repas

- ✓ Pour les HCR: 3,65€ par repas

- **Avantage en nature logement**

- ✓ L'avantage en nature logement est calculé au mois le mois en fonction de la rémunération brute mensuelle

Rémunération brute mensuelle	Pour 1 pièce	Par pièce principale (si plusieurs pièces)
Inférieure à 1 714,00€	70,80€	37,90€
De 1 714 € à 2 056,79 €	82,70€	53,10€
De 2 056,80 € à 2 399,59 €	94,30€	70,80€
De 2 399,60 € à 3 085,19 €	106,10€	88,40€
De 3 085,20 € à 3 770,79 €	129,90€	112,00€
De 3 770,80 € à 4 456,39 €	153,40€	135,40€
De 4 456,40 € à 5 141,99 €	177,00€	165,00€
Supérieure ou égale à 5 142 €	200,50€	188,70€

AVANTAGES EN NATURE VÉHICULE (POUR RAPPEL SANS CHANGEMENT)

- **Véhicule dont l'employeur est propriétaire**
 - ✓ **Evaluation au forfait**

Forfait annuel	Véhicule acheté depuis 5 ans et moins	Véhicule acheté depuis + de 5 ans
Sans prise en charge du carburant par l'employeur	9 % du coût d'achat	6 % du coût d'achat
Avec prise en charge du carburant par l'employeur	9 % du coût d'achat + frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles ou 12 % du coût d'achat	6 % du coût d'achat + frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles ou 9 % du coût d'achat

- ✓ **Evaluation au réel**

Dépenses réelles (évaluation annuelle)	Véhicule acheté depuis 5 ans et moins	Véhicule acheté depuis + de 5 ans
Sans prise en charge du carburant par l'employeur	20 % du coût d'achat TTC + assurance + frais d'entretien = A	10 % du coût d'achat TTC + assurance + frais d'entretien = A
	Pour évaluer l'avantage en nature (B) = A x nombre de km parcourus à titre privé ÷ total de km parcourus par le véhicule pour la même période	
Avec prise en charge du carburant par l'employeur	B + frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel	B + frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel

AVANTAGES EN NATURE VÉHICULE (POUR RAPPEL SANS CHANGEMENT)

- **Véhicule en location avec ou sans option d'achat**

- ✓ **Evaluation au forfait**

Forfait annuel		
Sans prise en charge du carburant par l'employeur	30 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance) (1)	
Avec prise en charge du carburant par l'employeur	Soit 30 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurances) plus frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles. (1)	Soit 40 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance et coût global du carburant utilisé à des fins professionnelles et personnelles). (1)
<i>(1) L'évaluation ainsi obtenue est plafonnée à celle de la règle applicable en cas de véhicule acheté, le prix de référence du véhicule étant le prix d'achat TTC du véhicule par le loueur, rabais compris dans la limite de 30 % du prix conseillé par le constructeur pour la vente de véhicule au jour du début du contrat.</i>		

- ✓ **Evaluation au réel**

Dépenses réelles (évaluation annuelle)	
Sans prise en charge du carburant par l'employeur	coût global annuel de la location + entretien + assurance = A
	<p>Pour évaluer l'avantage en nature (B)</p> <p>= A x nombre de km parcourus à titre privé ÷ total de km parcourus par le véhicule pour la même période</p>
Avec prise en charge du carburant par l'employeur	B + frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel

AVANTAGES EN NATURE VÉHICULE EXCLUSIVEMENT ÉLECTRIQUE

- **Avantage en nature d'un véhicule fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique (1er janvier 2020 et le 31 décembre 2022)**

- ✓ Les frais d'électricité payés par l'employeur n'entrent pas en compte dans le calcul de l'avantage en nature
- ✓ Un abattement de 50 % est à effectuer sur l'avantage en nature dans sa globalité

Le montant de cet abattement est plafonné à 1 800 € par an

EXEMPLES			
	Dépenses calculées au réel	Dépenses calculées sur la base d'un forfait	Dépenses calculées sur la base d'un forfait
Montant des frais	Véhicule loué coût de la location : 3 000 € /an. Entretien : 1 000 € /an. Assurance : 1 000 € /an. Total : 5 000 € /an.	Véhicule acheté : 20 000 € et âgé de moins de 5 ans. Le forfait appliqué est de 9 % du coût d'achat $9\% \times 20\,000 = 1\,800\text{ €}$.	Véhicule loué : cout global annuel (location, entretien et assurance) : 12 000 € /an. Le forfait appliqué est de 30 % du coût global annuel: $12\,000 \times 30\% = 3\,600\text{ €}$.
Calcul de l'abattement	Application de l'abattement de 50 % : $5\,000 \times 50\% = 2\,500\text{ €}$. Plafonnement abattement à 1 800 €/an.	Application de l'abattement de 50 % : $1\,800 \times 50\% = 900\text{ €}$	Application de l'abattement de 50 % : $3\,600 \times 50\% = 1\,800\text{ €}$.
Avantage en nature	Valeur de l'avantage en nature : $5\,000 - 1\,800 = 3\,200\text{ €}$.	Valeur de l'avantage en nature : $1\,800 - 900 = 900\text{ €}$.	Valeur de l'avantage en nature : $3\,600 - 1\,800 = 1\,800\text{ €}$.
Exclusions	Les frais d'électricité ne sont pas pris en compte.	Les frais d'électricité ne sont pas pris en compte.	Les frais d'électricité ne sont pas pris en compte.

/ AVANTAGES EN NATURE DIRIGEANT

- **A compter du 1^{er} janvier 2020, il est possible d'évaluer, au forfait, l'avantage nourriture pour les catégories suivantes de dirigeants:**
 - ✓ **Les gérants minoritaires ou égalitaires de SARL et de SELARL (sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée),**
 - ✓ **Les présidents de conseil d'administration, directeurs généraux et directeurs généraux délégués de SA et de SELAFA (sociétés d'exercice libéral à forme anonyme),**
 - ✓ **Les directeurs généraux et directeurs généraux délégués d'institutions de prévoyance, d'unions d'institutions de prévoyance et des sociétés de groupe assurantiel de protection sociale,**
 - ✓ **Les présidents et dirigeants de SAS**

Arrêté du 23 décembre 2019, JO du 28,

/ FRAIS PROFESSIONNELS

- **Frais de repas**

- ✓ Repas au restaurant d'un salarié en déplacement professionnel : 19,00 €
- ✓ Repas hors des locaux (mais pas au restaurant) d'un salarié en déplacement professionnel : 9,30 €
- ✓ Repas sur le lieu de travail : 6,70 €

- **Frais de grand déplacement**

	Repas	Logement et petit déjeuner	
		Paris et départements des Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93) et Val-de-Marne (94)	Autres départements
Pour les 3 premiers mois	19,00€	68,10€	50,50€
Au-delà du 3e mois et jusqu'au 24e mois	16,20€	57,90€	42,90€
Au-delà du 24e mois et jusqu'au 72e mois	13,30€	47,70€	35,40€

- **Titre restaurant**

- ✓ Le montant maximum de la participation patronale aux titres-restaurant est de 5,55 € au 01/01/2020 (A confirmer)
 - La participation doit être comprise entre 50% et 60% de la valeur du titre

/ SAISIE SUR RÉMUNÉRATION

- **Barème des quotités saisissables à compter du 1er janvier 2020**
 - ✓ Dans tous les cas une somme égale au montant forfaitaire du RSA pour une personne seule doit être laissée au salarié : soit 559,74 € par mois
 - ✓ La quotité saisissable se calcule déduction faite des cotisations sociales et du PAS

Tranche annuelle de rémunération (sans personne à charge) (1)	Tranche mensuelle de rémunération (sans personne à charge) (1)	Quotité saisissable
Jusqu'à 3 870 €	Jusqu'à 322,50 €	1/20
Au-delà de 3 870 € et jusqu'à 7 550 €	Au-delà de 322,50 € et jusqu'à 629,17 €	1/10
Au-delà de 7 550 € et jusqu'à 11 250 €	Au-delà de 629,17 € et jusqu'à 937,50 €	1/5
Au-delà de 11 250 € et jusqu'à 14 930 €	Au-delà de 937,50 € et jusqu'à 1 244,17 €	1/4
Au-delà de 14 930 € et jusqu'à 18 610 €	Au-delà de 1 244,17 € et jusqu'à 1 550,83 €	1/3
Au-delà de 18 610 € et jusqu'à 22 360 €	Au-delà de 1 550,83 € et jusqu'à 1 863,33 €	2/3
Au-delà de 22 360 €	Au-delà de 1 863,33 €	En totalité

(1) Les seuils déterminés ci-dessus doivent être augmentés d'un montant de 1 490 € (barème annuel) ou de 124,17 € (barème mensuel) par personne à charge du débiteur sur justification.

LES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Cotisations	Assiette	Part salariale 01/01/2020	Part patronale 01/01/2020
Assurance Maladie Maternité – Invalidité - Décès	Salaire total	1,50% en Alsace – Moselle	7% si rem annuelle ≤ 2,5 SMIC 13% si rem annuelle > 2,5 SMIC
Assurance vieillesse	Salaire total Plafond (3 428€)	0,40% 6,90%	1,90% 8,55%
Allocations familiales	Salaire total		3,45% si rem annuelle ≤ 3,5 SMIC 5,25% rem annuelle > 3,5 SMIC
Accidents du travail	Salaire total		Variable
Contribution solidarité autonomie	Salaire total		0,30%
FNAL (50 salariés et plus)	Salaire total		0,50%
FNAL (moins de 50 salariés)	Plafond (3 428€)		0,10%
Versement de transport (11 salariés et plus) (Versement mobilité)	Salaire total		Variable
Contribution au dialogue social	Salaire total		0,016%
Forfait social	P.Pat Ret Sup + Ind.rupture conventionnelle exonérée de cotisations sociales Part Patronale de Prévoyance Sup: Ent de 11 sal et plus		20,00% 8,00%
CSG non déductible	Salaire (avec abattement de 1,75% sur la fraction < 4 PASS) +Part patronale prévoyance et mutuelle + Retraite Supplémentaire	2,40%	
CSG déductible		6,80%	
CRDS non déductible		0,5%	

/ LES COTISATIONS CHÔMAGE

Cotisations	Assiette	Part salariale 01/01/2020	Part patronale 01/01/2020
Assurance chômage	Tranche A et Tranche B (Jusqu'à 13 712€)	Néant	4.05% (1)
AGS	Tranche A et Tranche B (Jusqu'à 13 712€)		0,15%

(1) Taux majoré de 0,50% pour les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois conclus avec les ouvriers dockers occasionnels et les salariés intermittents du spectacle

/ LE RÉGIME AGIRC – ARRCO UNIFIÉ

Contributions au 01/01/2020

	Tranches	Taux contractue I	Taux effectif	Répartition	
				Part salariale	Part patronale
Retraite complémentaire	Tranche 1 (0€ à 3 428€)	6,20%	7,87%	3,15%	4,72%
	Tranche 2 (3 428€ à 27 424€)	17%	21,59%	8,64%	12,95%
Contribution d'équilibre général (tous salariés)	Tranche 1 (0€ à 3 428€)		2,15%	0,86%	1,29%
	Tranche 2 (3 428€ à 27 424€)		2,70%	1,08%	1,62%
Contribution d'équilibre technique (salariés rémunérés au-delà du plafond)	Tranches 1 + 2 (0€ à 27 424€)		0,35%	0,14%	0,21%

AUTRES COTISATIONS

■ Cotisations pour les cadres

Autres cotisations obligatoires pour les cadres

	Tranches	Taux effectif	Répartition	
			Part salariale	Part patronale
APEC	Tranche A et B (0€ à 13 712€)	0,06%	0,024%	0,036%
Prévoyance minimum	Tranche A (0€ à 3 428€)	1,50%		1,50%

■ Cotisations de prévoyance et de frais de santé (tous salariés)

✓ Selon dispositions conventionnelles

ou

✓ Selon dispositifs supplémentaires mis en place dans l'entreprise

- Conditions à respecter pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales
 - Réforme 100% santé: tous les contrats d'assurance souscrits ou renouvelés à compter du 1er janvier 2020, doivent respecter les nouveaux critères du cahier des charges du contrat responsable (frais d'optique, auditifs et dentaires)
 - Mise à jour de la décision unilatérale, nouvelle notice à remettre aux salariés

/ TAXES ASSISES SUR LES SALAIRES

Cotisations	Assiette	Part salariale 01/01/2020	Part patronale 01/01/2020
Taxe apprentissage	Salaire total (hors rémunération des apprentis pour les employeurs de moins de 11 salariés)		0,68% (Alsace –Moselle 0,44%)
Participation formation Entreprises < 11 salariés Entreprises ≥ 11 salariés Supplément CPF/CDD	Salaire total Salaire total Salaire CDD		0,55% 1,00% 1,00%
Participation construction (Entreprises ≥ 50 salariés)	Salaire total		0,45%
Taxe sur les salaires Déclaration par voie électronique uniquement (Abattement organismes sans but lucratif: 21 043€)	Rémunération annuelle <= 8 004€ > 8 004€ et <= 15 981 € > 15 981 €		Taux 4,25 % Taux 8,50 % Taux 13,60%

/ TAXES ASSISES SUR LES SALAIRES

- **Calendrier de versements de la contribution unique à la formation professionnelle et à l’alternance**
Versement aux OPCO

Rémunérations de référence	Sommes concernées	Date limite de paiement	
		Moins de 11 salariés	11 salariés et plus
2019	Contribution formation	Avant le 1 ^{er} mars 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Acompte de 75 % au 15 septembre 2019 (2) • Solde et régularisation avant le 1^{er} mars 2020
	Taxe d'apprentissage	Pas de taxe d'apprentissage	
	1 % CPF-CDD	Avant le 1 ^{er} mars 2020	Avant le 1 ^{er} mars 2020
	Contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage (1)	Non concerné	Avant le 1 ^{er} mars 2020
2020	Contribution formation	Avant le 1 ^{er} mars 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Acompte de 60% (au lieu de 40%) avant le 1^{er} mars 2020 (4) • Acompte de 38% (au lieu de 35%) avant le 15 septembre 2020 (4) • Solde et régularisation avant le 1^{er} mars 2021
	Taxe d'apprentissage (3)		
	1 % CPF-CDD	Avant le 1 ^{er} mars 2021	Avant le 1 ^{er} mars 2021
	Contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage (1)	Non concerné	Avant le 1 ^{er} mars 2021

(1) Employeurs de 250 salariés et plus n'ayant pas un quota d'au moins 5 % d'alternants à l'effectif.
(2) Sur la base de la masse salariale 2018 ou, si besoin en cas de création d'entreprise, sur la base d'une projection de la masse salariale 2019.
(3) En dehors de l'Alsace-Moselle, seule une fraction de 87 % de la taxe doit en principe être versée aux OPCO. La fraction solde de 13 % (équivalent de l'ancien « hors quota ») doit être consacrée par l'employeur à des dépenses libératoires directes.
(4) Sur la base de la masse salariale 2019 ou, si besoin en cas de création d'entreprise, sur la base d'une projection de la masse salariale 2020.

✓ RÉDUCTION GÉNÉRALE DES COTISATIONS PATRONALES

- **La réduction générale de cotisations patronales 2020 couvre au niveau du SMIC, les cotisations patronales:**

- ✓ D'assurance maladie (7%)
- ✓ D'assurance vieillesse (8,55% +1,90%),
- ✓ D'allocations familiales (3,45%),
- ✓ De FNAL (0,10% ou 0,50%),
- ✓ De retraite complémentaire (6,01%)
- ✓ D'assurance chômage (4,05%).
- ✓ D'accident du travail (à hauteur de 0,69% contre 0,78% en 2019)
- ✓ La contribution solidarité autonomie (0,30%)

- **Formule de calcul**

$$C = (T/0,6) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel}/\text{Rémunération annuelle brute}) - 1]$$

T = 0,3205 pour un FNAL à 0,10%

T = 0,3245 pour un FNAL à 0,50%

- **En cas de répartition dérogatoire AGIRC-ARRCO ou taux particuliers**
La part patronale prise en compte dans le coefficient T sera à ajuster mais dans 2 limites

- ✓ La part patronale ne peut pas dépasser 6,01 points (limite absolue)
- ✓ Les répartitions dérogatoires à la règle des 60/40 sont prises en compte dans la limite d'un maximum de 60 % à la charge de l'employeur

RÉDUCTION GÉNÉRALE DES COTISATIONS PATRONALES

- **Cas des entreprises appliquant une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (ouvriers du BTP, journalistes, mannequins, VRP, etc...)**
 Pour les périodes courant à partir du 1er janvier 2020
 - Le montant de la réduction générale des cotisations sociales calculé sur le brut abattu ne peut excéder 130 % du montant de réduction calculé sans application de l'abattement
- Exemples

Salarié à 1 600 € bruts par mois, DFS de 10 %, frais professionnels de 100 €, FNAL de 0,10 %		
	Calcul avec DFS	Calcul sans DFS
Salaires bruts Sécurité sociale	$(1\ 600 + 100) \times 0,9 = 1\ 530\ €$	1 600 €
Coefficient de réduction	$(0,3205/0,6) \times [(1,6 \times 10,15 \times 151,67/1530) - 1] = 0,3258$	$(0,3205/0,6) \times [(1,6 \times 10,15 \times 151,67/1600) - 1] = 0,2882$
Réduction	$1\ 530\ € \times 0,3258 = 498,47\ €$	$600\ € \times 0,2882 = 461,12\ €$
Montant de réduction autorisé	$461,12\ € \times 130\ \% = 599,46\ €$	
Montant de réduction appliqué	498,47 € Le plafonnement n'a pas d'impact	
Salarié à 2 000 € bruts par mois, DFS de 20 %, frais professionnels de 100 €, FNAL de 0,10 %		
	Calcul avec DFS	Calcul sans DFS
Salaires bruts Sécurité sociale	$(2\ 000 + 100) \times 0,8 = 1\ 680\ €$	2 000 €
Coefficient de réduction	$(0,3205/0,6) \times [(1,6 \times 10,15 \times 151,67/1680) - 1] = 0,2490$	
Réduction	$1\ 680\ € \times 0,2490 = 418,32\ €$	
Montant de réduction autorisé	$418,32\ € \times 130\ \% = 543,82\ €$	
Montant de réduction appliqué	321,62 € Le plafonnement fait perdre à l'employeur $418,32\ € - 321,62\ € = 96,70\ €$ d'allègement	

- **Evolution en 2020 des rubriques de la rémunération nette fiscale**

- ✓ **Disparition de la rubrique « Rémunération nette fiscale potentielle »**

- Utilisée pour les apprentis, stagiaires, contrats courts en taux neutre

- ✓ **Création de la rubrique « Montant de la part non imposable du revenu » (50.011)**

- Réservée exclusivement à la fraction de rémunération des apprentis et stagiaires inférieure au seuil d'exonération fiscale (SMIC annuel)

- ✓ **Création de la rubrique « Montant soumis au PAS » (50.013). Selon les cas, le montant indiqué sera:**

- **Identique à celui porté en « Rémunération nette fiscale » (cas général),**
- **Supérieur : cas d'IJSS subrogées soumises au PAS,**
- **Inférieur: abattement contrat court en taux neutre, apprenti ou stagiaire.**

	Contrats courts	Apprentis /Stagiaires
« Rémunération nette fiscale (S21.G00.50.002) »	Montant de la rémunération imposable avant abattement d'un demi-SMIC (et hors éventuelles IJSS subrogées)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fraction du net fiscal ≤ seuil annuel d'exonération fiscale (SMIC brut) ▪ Fraction du net fiscal > seuil annuel d'exonération fiscale (SMIC brut)
« Montant soumis au PAS (S21.G00.50.013) »	Montant de la rémunération nette fiscale réduit de l'abattement d'un demi-SMIC	Fraction du net fiscal > seuil annuel d'exonération fiscale (SMIC brut)
« Montant de la part non imposable du revenu (S21.G00.50.011) »		Fraction du net fiscal ≤ seuil annuel d'exonération fiscale (SMIC brut)
		NB En 2020, le montant total de rémunération nette fiscale (avant et après franchissement du seuil) sera affiché sur le bulletin de paie

- **Déclaration des travailleurs handicapés**
 - ✓ **A compter de la période d'emploi de janvier 2020 (DSN déposée les 5 ou 15 février 2020)**
 - **Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent déclarer chaque mois le statut de travailleur handicapé de leurs salariés via la DSN**

- **À partir du 1er janvier 2020, l'employeur pourra, en l'absence d'emploi salarié, cesser d'effectuer la DSN**
 - ✓ **Dès lors qu'il aura obtenu de son organisme de recouvrement l'autorisation de ne plus l'adresser**

DEMATÉRIALISATION ET PAIEMENT DES COTISATIONS

- **A compter du 01/01/2020 tous les employeurs ont l'obligation de payer leurs cotisations et contributions sociales par voie dématérialisée (virement bancaire, prélèvement ou télépaiement par carte bancaire)**
 - ✓ Quel que soit le montant de ces cotisations

- **À compter du 1er janvier 2020, les cotisations de retraite complémentaire sont payées mensuellement pour toutes les entreprises**
 - ✓ Sauf option contraire des entreprises concernées par ce changement

/ LES SEUILS D'EFFECTIFS



MODALITÉS DE DÉCOMPTÉ DES EFFECTIFS AU 01/01/2020

- **Les principes de calcul sont définis dans un nouvel article de « référence »**
 - ✓ Code de la sécurité sociale Article L.130-1 au 01/01/2020
- **Le décompte des effectifs est précisé dans l'article R130-1 du Code de la sécurité sociale**
 - ✓ Modifié par le Décret 2019-1586 du 31 décembre 2019, JO 1er janvier 2020
- **Les principes de calcul de l'effectif « sécurité sociale » :**
 - ✓ Le nouvel effectif « sécurité sociale » prend uniquement en compte
 - « les personnes titulaires d'un contrat de travail » et les agents et salariés du secteur public relevant du régime d'assurance chômage
 - ✓ L'effectif salarié annuel de l'entreprise correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente (N – 1)
 - Par exception, la période de référence est :

L'avant-dernière année pour la tarification de la cotisation accidents du travail (ex. : effectif 2019 pour le taux AT 2021)

MODALITÉS DE DÉCOMPTÉ DES EFFECTIFS AU 01/01/2020

- **L'effectif salarié annuel de l'employeur est calculé au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus**
- **L'effectif annuel moyen, correspond à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois au titre de l'année civile précédente**
 - ✓ Pour le calcul de cette moyenne, il n'y a pas lieu de tenir compte des mois où aucun salarié n'est employé
 - ✓ L'effectif salarié annuel de l'employeur est arrondi, s'il y a lieu, au centième
- **Décompte des salariés**
 - ✓ Les salariés à temps plein sont pris en compte intégralement pour l'effectif du mois
 - ✓ Les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata
 - ✓ En cas de mois incomplet (embauche ou départ en cours de mois), les salariés sont décomptés à due proportion du nombre de jours du mois pendant lequel ils ont été employés
 - Il peut donc y avoir un double prorata sur le mois (ex: temps partiel entré en cours de mois)
- **Entreprises nouvelles**
 - ✓ L'effectif à prendre en compte pour l'année de création du premier emploi salarié titulaire d'un contrat de travail dans l'entreprise correspond à l'effectif présent le dernier jour du mois au cours duquel la première embauche a été réalisée

MODALITÉS DE DÉCOMPTÉ DES EFFECTIFS AU 01/01/2020

Effectif « Sécurité sociale »

Salariés pris en compte

- Salariés titulaires d'un contrat de travail.
- Salariés du secteur public relevant du régime d'assurance chômage

Salariés exclus du décompte de l'effectif

- Exclusion (y inclus tarification AT/MP) :
 - salariés en CDD lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (le salarié absent ou remplacé reste décompté)
 - salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y inclus intérimaires (ils sont pris en compte au niveau de leur entreprise employeur)
 - Stagiaires
- Exclusion (sauf tarification AT/MP, pour laquelle ces salariés sont pris en compte) : apprentis, salariés en contrat initiative-emploi, en contrat d'accompagnement dans l'emploi ou en contrat de professionnalisation.
- Les dirigeants affiliés de plein droit au régime général de la sécurité sociale ou au régime des salariés agricoles

Entreprises de travail temporaire

Prise en compte des salariés permanents et des salariés qui, au cours de la période, ont été liés à cette entreprise par des contrats de mission. Il y a lieu de tenir compte des travailleurs temporaires en « CDI Intérimaire »

/ LIMITATION DES EFFETS DE SEUIL AU 01/01/2020

- **La loi PACTE a institué un mécanisme unifié et pérenne de limitation des effets de seuil**
 - ✓ **Applicable à tous les effectifs calculés selon les règles « sécurité sociale »**
 - ✓ **Les dispositifs de « gel » ou de « lissage » existants aujourd'hui sont supprimés**
 - **Des dispositions transitoires sont prévues**
- **Le franchissement à la hausse d'un seuil ne produit d'effet que si le seuil est atteint ou dépassé durant 5 années civiles consécutives**
 - ✓ **Année N l'effectif atteint 50 salariés**
 - ✓ **Années N+1 – N+2 – N+3 – N+4 l'effectif reste au dessus de 50 salariés**
 - ✓ **Obligations applicables aux entreprises de + 50 salariés en N+5**
- **En cas de franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif au titre d'une année civile**
 - ✓ **L'entreprise bénéficie d'un nouveau « délai » de 5 ans si elle repasse par la suite au-dessus de ce seuil**

/ LIMITATION DES EFFETS DE SEUIL AU 01/01/2020

- **Cas d'exclusion à la condition de 5 années**
 - ✓ Les dispositifs ouvrant droit à des financements
 - Aide unique à l'apprentissage réservée aux entreprises de moins de 250 salariés
 - Prise en charge par les opérateurs de compétences du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés
 - Modalités de versement de la rémunération aux salariés en congé de transition professionnelle
 - ✓ Le droit des chefs d'entreprise sans contrat de travail à bénéficier de la participation, de l'intéressement et du plan d'épargne d'entreprise dans les entreprises comprenant au moins 1 salarié et moins de 250 salariés
 - La règle du franchissement sur 5 années consécutives ne s'applique pas au franchissement du seuil d'1 salarié
- **Le mécanisme d'atténuation des effets de seuil sur 5 ans ne concerne pas les seuils d'effectifs qui sont appréciés selon d'autres modalités**

Exemple le règlement intérieur ou les seuils du CSE.

/ LIMITATION DES EFFETS DE SEUIL AU 01/01/2020

- **Mesures transitoires**
 - ✓ Les anciens mécanismes de limitation des effets de seuil continuent à s'appliquer aux entreprises en bénéficiant au 31 décembre 2019
 - Concernent: le versement de transport, le forfait social sur la prévoyance, la contribution à la formation professionnelle, la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur heures supplémentaires et l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés
 - ✓ Pour le FNAL et la participation construction, du fait du relèvement du seuil d'assujettissement de 20 à 50 salariés
 - Les entreprises comptant 50 salariés ou plus au 31 décembre 2019 et bénéficiant à cette même date des anciens dispositifs de lissage continueront à les appliquer
- **Entreprises exclues**
 - ✓ Entreprises ayant au 1^{er} janvier 2020 un effectif supérieur à un seuil et déjà soumises à l'obligation en 2019
 - ✓ Les entreprises continuant à appliquer au 1^{er} janvier 2020 les anciens dispositifs de lissage

/ LIMITATION DES EFFETS DE SEUILS - EXEMPLES

- **FNAL**
 - ✓ Les employeurs dont l'effectif annuel moyen sécurité sociale 2019 est inférieur à 50 salariés sont assujettis au FNAL au titre de 2020 au taux de 0,10 % sur les salaires retenus dans la limite du plafond
 - ✓ Les employeurs dont l'effectif annuel moyen sécurité sociale 2019 est de 50 salariés et plus sont redevables du FNAL au titre de 2020 au taux de 0,50 % sur l'ensemble de la rémunération
 - ✓ Les employeurs ayant atteint ou franchi le seuil de 50 salariés au titre de l'effectif 2019 restent soumis au FNAL de 0,10 % en 2020, en application du nouveau mécanisme d'atténuation des effets de seuil issu de la loi PACTE
 - ✓ Les employeurs ayant un effectif 2019 supérieur ou égal à 50 salariés, et qui bénéficiaient sur 2019 de l'ancien mécanisme de gel des effets de seuil sur 3 ans au titre d'un franchissement antérieur du seuil de 20 salariés (en 2017 ou 2018)
 - Restent assujettis en 2020 au FNAL de 0,10%

LISSAGE DES EFFETS DE SEUIL (ANCIENS DISPOSITIFS)

- **Lissage des effets de seuil**
 - ✓ Les employeurs qui atteignent ou franchissent le seuil de 11 salariés au titre de 2016, 2017 ou 2018 bénéficient d'une exonération pendant 3 ans du forfait social de 8% sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire (Article L137-15 Code Sécurité Sociale)
 - ✓ Les employeurs qui atteignent ou franchissent le seuil de 20 salariés au titre de 2016, 2017 ou 2018 continuent à bénéficier pendant 3 ans de la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires (Article L241-18 Code Sécurité Sociale)
 - ✓ Les employeurs qui atteignent ou franchissent au titre de 2016, 2017 ou 2018 le seuil de 20 salariés continuent à rester assujettis pendant 3 ans au FNAL de 0,10% sur les salaires dans la limite du plafond (Article L834-1 Code Sécurité Sociale)

/ SEUILS D'EFFECTIF MODIFIÉS AU 01/01/2020

Cotisations	Avant le 1 ^{er} janvier 2020	Au 1 ^{er} janvier 2020
Contribution Fnal : passage du taux réduit de 0,1% au taux plein de 0,5% (CSS, art. L. 834-1)	≥ 20 salariés	≥ 50 salariés
Participation à l'effort de construction (CCH, art.L. 313-1)	≥ 20 salariés	≥ 50 salariés
Droit à l'exonération de cotisations dans les ZRR (CSS., art. L241-19-II)	≤ 50 salariés	< 50 salariés
Droit du travail	Avant le 1 ^{er} janvier 2020	Au 1 ^{er} janvier 2020
Obligation d'établir un règlement intérieur dans l'entreprise ou l'établissement (C. trav., art. L. 1311-2)	≥ 20 salariés	≥ 50 salariés durant 12 mois consécutifs
Obligation d'ouvrir un compte bancaire dédié au versement des fonds perçus en contrepartie de la cession de titres restaurants lorsque l'employeur émet ses titres au profit des salariés (C. trav., art. L3262-2)	≥ 25 salariés	> 0
Attestation Pôle emploi : Obligation de transmission dématérialisée (C. trav., art. R.1231-9 et L. L1231-7)	≥ 10 salariés	≥ 11 salariés
Local ou emplacement de restauration : Obligation de mise à disposition aux salariés souhaitant prendre leur repas sur place (C.trav., art. R. 4228-22, R. 4228-23 et L. 4228-1)	≥ 25 salariés	≥ 50 salariés
Droit au bénéfice de la participation, de l'intéressement et du plan d'épargne salarial pour les dirigeants (C.Trav.L. 3312-3, L. 3324-2, L. 3332-2)	Entre 1 et 250 salariés	Entre au moins 1 salarié et moins de 250 salariés

CHAMP DE L'EFFECTIF « SÉCURITÉ SOCIALE » AVANT LE 01/01/20

- Seuils d'effectif gouvernant les dates de paiement des cotisations aux URSSAF et de souscription de la DSN
- Droit à la déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires (20 salariés et plus)
- Assujettissement au FNAL de 0,50 % (20 salariés et plus)
- Assujettissement au forfait social sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire (11 salariés et plus)
- Possibilité pour les URSSAF de recourir au contrôle sur pièces (moins de 11 salariés)
- Seuil de bascule en versement en lieu unique (VLU) obligatoire pour le paiement des cotisations URSSAF
- Seuils prévus dans le cadre de l'exonération sur 50 salariés maximum en zones de revitalisation rurale
- Assujettissement au versement de transport (11 salariés et plus), sous réserve de spécificités liées au zonage géographique de cette contribution
- Participation à l'effort de construction (20 salariés et plus)
- La détermination du mode de tarification AT (avec quelques particularités)

CHAMP DE L'EFFECTIF « SÉCURITÉ SOCIALE » ÉTENDU AU 01/01/20

Champ de l'effectif « sécurité sociale » visé par la loi PACTE

Emploi de travailleurs handicapés des entreprises d'au moins 20 salariés (calcul du seuil d'assujettissement, nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi sous réserve de quelques particularités, effectif déterminant le taux de la contribution AGEFIPH)

Contrepartie obligatoire en repos liée aux heures supplémentaires (calcul variant selon que l'entreprise occupe 20 salariés ou plus)

Désignation, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et d'un référent en matière de handicap

Abondement correctif au compte personnel de formation pour les entreprises d'au moins 50 salariés n'ayant pas rempli leurs obligations en matière d'entretien professionnel

Contribution à la formation professionnelle, dont le taux varie selon que l'entreprise compte 11 salariés ou moins

Prise en charge par les opérateurs de compétences du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés (1)

Versement de la rémunération du salarié en congé de projet de transition professionnelle, à partir de 2020 assuré par l'employeur dans les entreprises de 50 salariés et plus et par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) dans les entreprises de taille inférieure (1)

Aide unique à l'apprentissage réservée aux entreprises de moins de 250 salariés (1)

Assujettissement des entreprises d'au moins 250 salariés à la contribution supplémentaire à l'apprentissage lorsqu'elles n'emploient pas un quota minimal d'alternants (2)

Droit pour les dirigeants d'entreprise employant au moins 1 et moins de 250 salariés de bénéficier de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale (3)

(1) Le mécanisme de lissage des effets de seuil ne s'applique pas dans ce cas

(2) Par dérogation, l'effectif de référence sera celui de l'année au titre de laquelle la contribution est due (année N pour la contribution de l'année N), et pas celle de l'année civile précédente. Ces dispositions s'appliquent à compter de la contribution due au titre de l'année 2019

(3) La condition de 5 années consécutives ne s'applique pas au seuil de 1 salarié

CHAMP DE L'FFECTIF « SÉCURITÉ SOCIALE » ÉTENDU AU 01/01/20

Champ de l'effectif « sécurité sociale » visé par la loi PACTE

Législation sur les chèques vacances, comportant des avantages en deçà de 50 salariés

Dispositif de prêt de main-d'œuvre d'une grande entreprise en faveur d'une PME de moins de 250 salariés

Dispositif incitant les entreprises d'au moins 250 salariés à faciliter le co-voiturage pour le trajet domicile-travail

Assujettissement à la participation à l'effort de construction dans le secteur agricole

Assujettissement à la participation aux résultats pour les entreprises d'au moins 50 salariés

Possibilité pour les entreprises de moins de 50 salariés de bénéficier d'un dispositif d'intéressement conclu par la branche

Champ de l'effectif « sécurité sociale » modifié par décret 2019-1586 du 31 décembre 2019

Transmission dématérialisée à Pôle emploi des attestations d'assurance chômage par les entreprises de 11 salariés et plus

Mise à disposition d'un local de restauration et modalités de mise en place des installations sanitaires dans les établissements d'au moins 50 salariés

Désignation d'une personne pour assurer la fonction de conseiller à la prévention hyperbare par les entreprises d'au moins 11 salariés concernées . L'employeur peut exercer cette fonction s'il est titulaire d'un certificat d'aptitude à l'hyperbarie et si l'entreprise emploie moins de 11 salariés.

Mise à disposition du DIRECCTE et du médecin inspecteur du travail d'un document annuel faisant état des changements d'affectation du médecin du travail par les entreprises de plus de 50 salariés

LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

(LOI N° 2019-1446 DU 24 DÉCEMBRE 2019, JO DU 27)



/ PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

- **Reconduction de la prime de pouvoir d'achat en 2020 avec une nouveauté**
 - ✓ Seuls les primes versées par des employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de ladite prime peuvent bénéficier des exonérations fiscales et sociales
 - Par dérogation, les accords d'intéressement conclus entre le 1er janvier 2020 et le 30 juin 2020 peuvent porter sur une durée inférieure à trois ans, sans pouvoir être inférieure à un an.
 - ✓ Une exception: les fondations et les associations reconnues d'utilité publique autorisées à recevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt sont exemptées de la condition d'un accord d'intéressement
- **Mise en place de la prime**
 - ✓ Accord de groupe ou d'entreprise conclu selon les modalités prévues en matière d'intéressement
 - ✓ Décision unilatérale de l'employeur
 - Dans ce cas, l'employeur doit en informer le CSE avant le versement de la prime
 - ✓ Pas de priorité de l'accord sur la décision unilatérale

/ PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

- **Salariés bénéficiaires**

- ✓ **C'est à l'accord ou la décision unilatérale de fixer les conditions d'attribution de la prime**
- ✓ **Elle peut viser tous les salariés ou ceux dont la rémunération n'excède pas un plafond déterminé**

Le cas échéant inférieur au seuil de 3 SMIC qui gouverne les exonérations

- ✓ **Seuls les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement de la prime sont éligibles aux exonérations**

- **Montant de la prime**

- ✓ **Fixé par l'accord ou la décision unilatérale**
- ✓ **Possibilité de prévoir une modulation du montant de la prime en fonction de critères limitativement énumérés**
 - **Rémunération, classification, durée contractuelle du travail en cas de temps partiel, présence effective sur l'année écoulé**

Certains congés sont assimilés à des durées de présence effective: congés de maternité, de paternité et d'adoption, congé parental d'éducation, congés pour enfant malade, congé de présence parentale, salariés bénéficiant de dons de jours de repos au titre d'un enfant gravement malade.

PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

- **Versement de la prime**
 - ✓ La prime doit être versée entre la date d'entrée en vigueur de la loi (28/12/2019) et le 30/06/2020
 - Hors de ces bornes, pas d'exonération
- **Principe de non substitution**
 - ✓ La prime ne peut se substituer :
 - A aucun élément de rémunération versé par l'employeur ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales, contractuelles ou d'un usage ,
 - A aucune augmentation de rémunération ou prime prévue par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.
 - ✓ Si cette règle n'est pas respectée, aucune exonération ne peut jouer.

/ PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

- **Les exonérations**
 - ✓ **Exonération d'impôt sur le revenu, des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (y inclus CSG/CRDS), de contribution formation, de taxe d'apprentissage et de participation construction**
 - Dans la limite de 1 000 €
 - Pour les salariés liés par un contrat de travail à la date de versement de la prime et ayant perçu sur les 12 mois précédant son versement une rémunération < à 3 fois le SMIC annuel
 - SMIC annuel calculé en fonction de la durée du travail prévue au contrat
 - La valeur du SMIC sera proratisée pour les salariés à temps partiel et les salariés non employés toute l'année.
 - ✓ **Si le montant de la prime est supérieur**
 - La fraction excédentaire est assujettie à cotisations et imposable dans les conditions habituelles.
- **Déclaration de la prime exonérée à l'URSSAF**
 - ✓ **Code type de personnel (CTP) 510**

/ PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

- **Cas des travailleurs temporaires**

- ✓ **Droit à la prime du chef de l'entreprise utilisatrice**

- **L'entreprise qui attribue la prime à ses salariés en informe l'entreprise de travail temporaire (ETT) dont relève le salarié mis à disposition**

- **Intérimaires bénéficiaires**

- Ceux mis à disposition d'une entreprise utilisatrice à la date de versement de la prime

- **Paie**

- L'ETT verse la prime à l'intérimaire bénéficiaire, selon les conditions et modalités fixées par l'accord ou la décision unilatérale de l'entreprise utilisatrice

- **La condition d'accord d'intéressement s'apprécie dans ce cas au niveau de l'entreprise utilisatrice**

AUTRES MESURES



/ TAXE SUR LES CDD D'USAGE

- **Création d'une taxe forfaitaire de 10 € due pour chaque CDD d'usage (CDDU) conclu à partir du 1er janvier 2020**
 - ✓ Tous les CDD d'usage sont concernés par la taxe, quelle que soit leur durée
- **Sont exonérés de la taxe:**
 - ✓ Les CDDU conclus avec des intermittents du spectacle, de l'audiovisuel et du cinéma
 - ✓ Les CDDU conclus avec des ouvriers dockers occasionnels
 - ✓ Les CDDU d'insertion conclus par les associations intermédiaires du secteur de l'insertion par l'activité économique.
- **Sont également exonérés les CDD d'usage de certains secteurs**
 - ✓ Il s'agit des secteurs d'activité couverts par une convention ou un accord collectif de travail étendu prévoyant :
 - L'instauration d'une durée minimale de contrat
 - La définition des conditions dans lesquelles l'employeur propose au salarié de conclure un CDI au terme d'une durée cumulée de travail effectif
 - ✓ Les secteurs d'activité visés font l'objet d'un arrêté du Ministre du travail
 - **Le transport de déménagement est le premier secteur exempté dès le 01/01/2020**

/ TAXE SUR LES CDD D'USAGE

- **Secteurs concernés par CDD usage (c. trav. art. D. 1242-1) :**
 - ✓ Les exploitations forestières
 - ✓ La réparation navale
 - ✓ Le déménagement
 - ✓ L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances
 - ✓ Le sport professionnel
 - ✓ Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique
 - ✓ L'enseignement
 - ✓ L'information, les activités d'enquête et de sondage
 - ✓ L'entreposage et le stockage de la viande
 - ✓ Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger
 - ✓ Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger
 - ✓ Les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires prévues à l'article L. 5132-7 du code du travail
 - ✓ Le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques, dans le cadre du 2° de l'article L. 7232-6 du code du travail
 - ✓ La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France
 - ✓ Les activités foraines

/ TAXE SUR LES CDD D'USAGE

- **La taxe est à payer à l'URSSAF pour la première échéance d'exigibilité des cotisations suivant la date de conclusion du contrat**
 - ✓ Pour les CDD d'usage conclus en janvier 2020, paiement de la taxe le 5 ou le 15 février 2020
- **Déclaration de la taxe**
 - ✓ Code type de personnel (CTP) 771
 - Avec indication du montant global à payer
- **Déclaration en DSN**
 - ✓ Dans un bloc « Cotisation individuelle – S21.G00.81 » lié au bloc « Base assujettie – S21.G00.78 » de code « 07 - Assiette des contributions d'Assurance Chômage »
 - Via un code « 908 - Potentielle nouvelle cotisation A »,

/ CDD DE REMPLACEMENT

- **A titre expérimental à compter du 01/01/2020 et jusqu'au 31/12/2020**
 - ✓ Les entreprises relevant de certains secteurs peuvent remplacer plusieurs salariés avec un seul CDD ou un seul intérimaire
 - **51 conventions collectives sont concernées dans 11 secteurs d'activité**
 - Sanitaire, social et médico-social
 - Propreté et nettoyage
 - Economie sociale et solidaire au sens des dispositions de l'article 1er de la loi no 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, pour les activités relevant de la radio diffusion, de l'animation, du tourisme social et familial, du sport, des foyers et services de jeunes travailleurs, de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile et des acteurs du lien social et familial
 - Tourisme en zone de montagne
 - Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
 - Plasturgie
 - Restauration collective
 - Sport et équipements de loisirs
 - Transport routier et activités auxiliaires
 - Industries alimentaires
 - Services à la personne

Décret 2019-1388 du 18 décembre 2019, JO du 19

/ CONTRÔLE URSSAF

- **Période contradictoire**
 - ✓ **Pour les contrôles engagés à compter du 1er janvier 2020 le délai de 30 jours pour répondre à la lettre d'observations, pourra être porté, à la demande de la personne contrôlée, à 60 jours**
 - **La demande devra être reçue par l'URSSAF avant l'expiration du délai initial de 30 jours**

À défaut de réponse de l'URSSAF, la prolongation du délai sera considérée comme étant acceptée

/ EMPLOIS FRANCS

- **Généralisation du dispositif des emplois francs à la totalité des quartiers prioritaires de la ville**
 - ✓ Pour les contrats conclus entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020
- **Employeurs et salariés concernés**
 - ✓ Entreprises qui embauchent, soit en CDI, soit en CDD d'au moins 6 mois, un demandeur d'emploi ou un adhérent au CSP, résidant dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)
 - Applicable également aux jeunes suivis par une mission locale et non-inscrits en tant que demandeurs d'emploi
 - ✓ La situation du demandeur d'emploi et sa résidence s'apprécie à la date de signature du contrat de travail
 - ✓ Le salarié doit être maintenu à l'effectif pendant au moins 6 mois
- **Conditions pour l'employeur:**
 - ✓ L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des cotisations de sécurité sociale ou de chômage
 - ✓ Absence de licenciement économique sur le poste pourvu en emploi franc dans les 6 mois précédant l'embauche
 - ✓ Le salarié recruté ne doit pas avoir fait partie des effectifs sur les 6 derniers mois

- **Montant de l'aide**
 - ✓ Embauche en CDI : 5 000 € par an pendant 3 ans, (soit au maximum 15 000 €)
 - ✓ Embauche en CDD d'au moins 6 mois : 2 500 € par an pendant 2 ans (soit au maximum 5 000 €)
 - En cas de transformation d'un CDD ayant ouvert droit au bénéfice de l'aide, en CDI, maintien de l'aide, dans la limite totale de 3 ans et avec application du montant revalorisé (5 000 € par an) à compter de la date d'exécution du CDI.
- **Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la durée effective du contrat de travail**
 - ✓ Si le contrat est interrompu en cours d'année civile
 - ✓ Si le salarié n'est pas à temps plein
 - ✓ En cas de périodes d'absence du salarié ne donnant pas lieu au maintien de la rémunération
- **L'aide peut être cumulée avec la réduction Fillon et avec les aides mobilisables en cas de contrat de professionnalisation**
- **L'embauche en contrat d'apprentissage n'est pas éligible à l'aide emploi franc**

/ EMPLOIS FRANCS

- **L'employeur doit déposer sa demande d'aide dans les 3 mois suivant la date de signature du contrat de travail**
- **L'aide est versée tous les 6 mois sur la base d'une attestation de l'employeur justifiant la présence du salarié**
 - ✓ Attestation transmise à Pôle Emploi
 - ✓ Le défaut de production de l'attestation de présence dans les 2 mois de l'échéance de chaque semestre d'exécution du contrat fait perdre définitivement l'aide au titre du semestre concerné
 - ✓ Si l'employeur n'a pas produit l'attestation au terme d'un délai de 4 mois suivant l'échéance de chaque semestre d'exécution du contrat, il perd définitivement le droit au versement de l'aide
- **<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emplois-francs/>**

/ DÉPÔT DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

- **À compter du 1er janvier 2020, la procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage est remplacée par une procédure de dépôt auprès de l'OPCO**
- **Au plus tard dans les cinq jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet ce contrat à l'Opérateur de compétences dont il relève. Il doit y joindre :**
 - ✓ La convention de formation sauf lorsque la formation de l'apprenti est confiée à un centre de formation d'apprentis interne à l'entreprise.
 - ✓ Le cas échéant, la convention tripartite réduisant ou allongeant la durée du contrat ou de la période d'apprentissage pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises.
- **Les documents peuvent être transmis par voie dématérialisée**

Décret 2019-1489 du 27 décembre 2019, JO du 29

/ DÉPÔT DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

- **À réception du contrat, l'OPCO se prononce sur la prise en charge financière. Il vérifie que le contrat satisfait aux conditions relatives:**
 - ✓ Aux formations éligibles à l'apprentissage
 - ✓ A l'âge de l'apprenti
 - ✓ Au maître d'apprentissage
 - ✓ A la rémunération des apprentis
- **L'OPCO statue sur la prise en charge financière dans un délai de 20 jours à compter de la réception de l'ensemble des documents exigés**
 - ✓ Au terme de ce délai, son silence vaut décision implicite de refus de prise en charge
- **L'OPCO dépose le contrat, par voie dématérialisée, auprès des services du ministre en charge de la formation professionnelle**
- **Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant transmis à l'OPCO pour dépôt dans les mêmes conditions**
- **Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur notifie la rupture à l'OPCO, qui informe les services du ministre chargé de la formation professionnelle**

/ FORMATION PROFESSIONNELLE DU DIRIGEANT

- **Les chefs d'entreprise immatriculés au répertoire des métiers et affiliés au régime général de la sécurité sociale**
 - ✓ **Ne sont plus redevables, à partir du 1er janvier 2020, de la contribution à la formation professionnelle des artisans travailleurs indépendants**
 - **Gérant minoritaire et égalitaire de SARL, président de conseil d'administration et directeurs généraux de SA, président de SAS ou de SASU...**
 - ✓ **Au 1er janvier 2020, ces chefs d'entreprise ne cotisent plus qu'au titre de la contribution formation des salariés, auprès d'un opérateur de compétence**

/ **BONUS – MALUS ASSURANCE CHÔMAGE**

- **La réforme de l'assurance chômage a instauré une modulation du taux de la cotisation patronale d'assurance chômage de 4,05% à la hausse ou à la baisse**
 - ✓ En fonction du nombre de fins de contrats de travail imputables à l'entreprise: «Taux de séparation »
 - Le « taux de séparation » de l'entreprise est égal à : $\text{Nombre de séparations imputées à l'entreprise} / \text{Effectif de l'entreprise}$
- **Date d'application**

La première contribution modulée sera applicable du 1er mars 2021 au 28 février 2022

Sur la base des fins de contrats de travail ou de missions d'intérim constatées entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

/ **BONUS – MALUS ASSURANCE CHÔMAGE**

- **Concerne les employeurs de 11 salariés et plus**
 - ✓ Effectif calculé selon les règles de la Sécurité Sociale
 - Application du mécanisme de lissage sur 5 ans

- **Appartenant à certains secteurs d'activité**
 - ✓ Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac
 - ✓ Transports et entreposage
 - ✓ Hébergement et restauration
 - ✓ Travail du bois, industries du papier et imprimerie
 - ✓ Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques
 - ✓ Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution
 - ✓ Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques

/ **BONUS – MALUS ASSURANCE CHÔMAGE**

- **Le montant du bonus ou du malus sera calculé en fonction de la comparaison entre le taux de séparation des entreprises concernées et le taux de séparation médian de leur secteur d'activité,**
 - ✓ Dans la limite d'un plancher de 3 % (bonus) et d'un plafond de 5,05 % (malus)
- **Le taux de contribution modulé sera calculé par les Urssaf et la MSA et sera notifié aux entreprises concernées en début d'année 2021**
- **<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/bonus-malus/>**
 - ✓ Présentation générale
 - ✓ Cas-types de bonus-malus (utilisation de CDD ou d'intérimaires...)
 - ✓ Simulateur indicatif de calcul du taux modulé
 - ✓ Questions-réponses

INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES

- **Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au 1^{er} mars 2020**
 - ✓ Les entreprises de plus de 250 à 999 salariés, qui ont publié leur Index le 1^{er} septembre 2019, doivent le faire à nouveau pour le 1^{er} mars 2020.
- **L'effectif s'apprécie à la date de l'obligation de publication de l'index (modalités « Droit du travail »)**
 - ✓ Si l'entreprise atteint ou dépasse le seuil de 50 salariés, elle a 3 ans pour publier son premier résultat

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite>

INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES

- **L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés :**
 - ✓ L'écart de rémunération femmes-hommes,
 - ✓ L'écart de répartition des augmentations individuelles,
 - ✓ L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
 - ✓ Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
 - ✓ La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.
- **En cas d'Index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives pour atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans**

/ GRÈVES: AIDES AUX ENTREPRISES

- **Le ministère de l'Économie et des Finances a mis en place, pour accompagner les entreprises impactées par les grèves, des fiches récapitulatives leur permettant de connaître les aides auxquelles elles ont droit et les services à contacter**

[https://www.economie.gouv.fr/etat-aide-entreprises-fragilisees-mouvements-sociaux?xtor=ES-29-\[BIE_199_20200109\]-20200109-\[https://www.economie.gouv.fr/etat-aide-entreprises-fragilisees-mouvements-sociaux\]#](https://www.economie.gouv.fr/etat-aide-entreprises-fragilisees-mouvements-sociaux?xtor=ES-29-[BIE_199_20200109]-20200109-[https://www.economie.gouv.fr/etat-aide-entreprises-fragilisees-mouvements-sociaux]#)

- **Demande de report des échéances sociales et/ou fiscales (URSSAF, impôts)**
- **Obtention ou maintien d'un crédit bancaire via Bpifrance**
- **Demande d'activité partielle**
- **.....**

/ RAPPEL



/ OBLIGATION MISE EN PLACE CSE

- **Au 31 décembre 2019**
 - ✓ Fin des anciennes institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène et de sécurité)
 - ✓ Les entreprises de 11 salariés et plus doivent avoir procédé à l'élection d'un Comité Social et Economique (CSE)
 - ✓ Les entreprises qui avaient un PV de carence établi dans le cadre des élections de délégués du personnel ou de comité d'entreprise, doivent avoir mis en œuvre un nouveau processus électoral visant à la mise en place d'un CSE ; un nouveau PV de carence peut être établi à l'issu du processus électoral CSE
- **Principales conséquences de l'absence de respect de l'obligation**
 - ✓ Si l'employeur procède à un licenciement pour inaptitude physique, le licenciement pourra être remis en cause faute d'avoir pu consulter au préalable le CSE sur le reclassement du salarié ou à défaut d'un PV de carence CSE
 - ✓ L'employeur ne peut dénoncer valablement un usage, cette dénonciation nécessitant notamment l'information préalable du CSE (ou un PV de carence CSE)
 - ✓ En l'absence de CSE ou d'un PV de carence CSE, l'employeur ne pourra mettre en place un dispositif d'intéressement ou de participation
 - ✓ L'employeur qui n'a pas procédé à l'élection d'un CSE (ou établi à la suite d'un processus électoral visant à l'élection d'un CSE un PV de carence) commet une faute qui cause nécessairement un préjudice au salarié et être condamné au paiement de dommages et intérêts
 - ✓ L'absence de mise en œuvre d'un processus électoral CSE constitue un délit d'entrave pénalement sanctionné
 - ✓ L'employeur ne pourra valablement conclure un accord d'entreprise (exemple sur l'annualisation du temps de travail, sur la mise en place d'un forfait jours ou encore sur la détermination d'un contingent annuel d'heures supplémentaires supérieur à celui prévu par la convention collective qui lui est applicable)