

**SOCOMEX**  
Expertise comptable  
Audit & Conseil

GRUPE  
**P  
B  
G**  
*Raisons de plus*

**P  
B  
G**  
Expertise comptable  
Audit & Conseil

# ACTUALITES PAIE / SOCIAL

06 février 2020



# SOMMAIRE

**1. CHIFFRES 2020**

**2. COTISATIONS SOCIALES**

**3. REDUCTION GENERALE DE COTISATIONS**

**4. CALENDRIER 2020 FORMATION CONTINUE ET TAXE APPRENTISSAGE**

**5. TAXE FORFAITAIRE DE 10€ SUR LES CDDU**

**6. HARMONISATION DU DECOMPTE D'EFFECTIF ET NEUTRALISATION DES EFFETS DE SEUILS (Loi Pacte)**

**7. EPARGNE SALARIALE (Loi Pacte)**

**8. BONUS MALUS POLE EMPLOI EN 2021**

**9. RECONDUCTION DE LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT**

# SOMMAIRE

**10. DEPOT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE A COMPTER DU 01/01/2020**

**11. INDEX EGALITE HOMME-FEMME**

**12. TRAVAILLEURS HANDICAPES**

**13. DROIT A L'ERREUR AVEC L'URSSAF**

**14. CESU PRELEVEMENT A LA SOURCE AU 01/01/2020 – RESERVES SUR LES AT**

**15. RAPPEL CSE MISE EN PLACE OBLIGATOIRE AU 01/01/2020**

**16. REFERENT HARCELEMENT**

**17. CDD UNIQUE EN REMPLACEMENT DE PLUSIEURS SALARIES DECRET N°2019-1388 DU 18 DECEMBRE 2019**

**18. AVANTAGES EN NATURE NOURRITURE DES MANDATAIRES SOCIAUX**



# SOMMAIRE

**19. REGLEMENT INTERIEUR (Loi Pacte)**

**20. TAUX AT DE SUPPORTS DE NATURE ADMINISTRATIVE**



# 1. CHIFFRES 2020



|   | 2019      | 2020            |
|---|-----------|-----------------|
| SMIC horaire  | 10,03€    | <b>10,15€</b>   |
| SMIC mensuel  | 1 521,22€ | <b>1539,42€</b> |
| Plafond mensuel de la sécurité sociale  | 3 377€    | <b>3428€</b>    |
| Limite d'exonération des tickets restaurants<br>(part patronale exonérée d'IRPP et de cotisations sociales tant qu'elle représente de 50% à 60% de la valeur du titre-restaurant) | 5,52€     | <b>5,55€</b>    |



# 1. CHIFFRES 2020



|   | 2019                          | 2020   |
|---|-------------------------------|--|
| Limite d'exonération des gratifications stagiaires (oblig stage + 2 mois) | 3,75€/H                       | <b>3,90€/H</b>   |
| Avantage nourriture HCR   | 4,85€/repas<br>3,62€          | <b>4,90€/repas</b><br><b>3,65€/repas</b>               |
| Bons d'achat et cadeaux, limite d'exonération                             | 169€                          | <b>171€</b>  |
| Abattement PAS contrat court – 2 mois                                     | 624€ (<2028€ = 0%)            | 631€ (<2049€ = 0%) Estimation attente parution fiscale |
| Barème du taux neutre (vingt taux de 0 à 43%)                             | 0% si moins de 1404€ net/mois | <b>0% si moins de 1418€ net/mois</b>                   |



## 2. COTISATIONS SOCIALES - SALARIALES : ABSENCE DE MODIFICATION, le dispositif de réductions salariales et d'IR sur HS et HC (01/01/2019) se poursuit à l'identique

|  | 2019                              | 2020                              | Evolution               |
|--|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|
| CSG déductible                                   | 6,8%                              | 6,8%                              | <b>Aucun changement</b> |
| CGS non déductible                               | 2,9%                              | 2,9%                              |                         |
| Maladie  | Supprimée                         | Supprimée                         | « »                     |
| Vieillesse                                       | Tot : 0,4%<br>Pld : 6,9%          | Tot : 0,4%<br>Pld : 6,9%          | « »                     |
| Chômage  | Supprimée depuis le<br>01/10/2018 | Supprimée depuis le<br>01/10/2018 | « »                     |
| Retraite T1                                      | 3,15                              | 3,15                              | « »                     |
| CEG  | 0,86                              | 0,86                              |                         |
| Retraite T2                                      | 8,64%                             | 8,64%                             |                         |
| CEG T2   | 1,08%                             | 1,08%                             |                         |
| CET T1 + T2                                      | 0,14%                             | 0,14%                             |                         |
| <i>CEG = Contribution<br/>Equilibre Générale</i> |                                   |                                   |                         |



## 2. COTISATIONS SOCIALES - PATRONALES

|   | 2019  | 2020   | Evolution  |
|---|---|--|--|
| Maladie et Complément maladie (substitution CICE)                             | 7% pour les rémunérations < à 2,5 SMIC (3 803,04€) + complément 6% au-delà  | 7% pour les rémunérations < à 2,5 SMIC (3 848,55€) + complément 6% au-delà | <b>Aucun changement</b>  |
| Chômage AGS   | 4,05%<br>0,15%  | <b>4,05%</b><br><b>0,15%</b>   | « »  |
| Réduction générale Coefficient « T » servant au calcul de la réduction Fillon | Extension à l'AGIRC-ARRCO (01/01/2019) puis à l'assurance chômage (01/10/2019) en 2 étapes                                    | Unique taux en 2020 (32,05 et 32,45)                                       | <b>« Zéro charges SMIC »</b> : reste environ 6% de charges patronales : AT, CFP, taxe apprentissage, VT et mutuelle. |
| Retraite, CEG, CET , APEC, Contribution dialogue social, forfait social       | Suppression du forfait social sur la participation (-50), sur l'intéressement (-250) et sur les abondements au P.E.Salariales |  | « »  |





## 2. COTISATIONS : CONTRIBUTION FNAL et PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR A L'EFFORT CONSTRUCTION : Désormais + ou – 50 salariés (Loi Pacte)

A compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2020, la loi Pacte relève de 20 à 50 salariés et plus le seuil d'assujettissement au **FNAL (0,1 ou 0,5%)** et à la **PEEC (0,45%)**,

La mesure de **neutralisation des effets du franchissement de seuils de 5 années** s'applique au seuil de 50 salariés à partir duquel la contribution FNAL et la contribution d'effort à la construction est due dans les conditions prévues par la loi Pacte.

Pour le FNAL (0,1 ou 0,5%), le seuil d'effectifs déterminant le taux est le suivant :

| Jusqu'au 31 décembre 2019    | Au 1 <sup>er</sup> janvier 2020     |
|------------------------------|-------------------------------------|
| Moins de 20 salariés : 0,10% | <b>Moins de 50 salariés : 0,10%</b> |
| 20 salariés et plus : 0,50%  | <b>50 salariés et plus : 0,50%</b>  |



### 3. REDUCTION GENERALE FILLON 2020 : déterminée selon le taux FNAL applicable + ou + 50 salariés

| Valeur maxi du coef                        | Paramètre T 2020<br>(0,69 point pour l'AT) |
|--|--|
| Ent de – 50 salariés FNAL à 0,1% sur pld   | <b>0,3205</b>                              |
| Ent de + 50 salariés FNAL à 0,5% sur total | <b>0,3245</b>                              |

→ **Plafonnement de la réduction Fillon en cas d'application de la déduction forfaitaire spécifique (DFS)**

A compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2020, plafonnement à **130%** de la réduction Fillon à laquelle ouvre droit un employeur de droit commun pour un salarié à même niveau de salaire



## 4. Taxe APPRENTISSAGE et FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

### ❖ CALENDRIER : fin de l'année blanche pour la taxe d'apprentissage

| Masse salariale de base | Taxe d'apprentissage  | Contribution formation et 1% CPF - CDD   |
|-------------------------|---|--|
| Rémunérations 2019      | Aucun versement de taxe d'apprentissage.  | Versement d'un acompte pour le <b>15 septembre 2019</b> égal à <b>75%</b> de contribution assise sur les <b>rémunérations de 2018 pour les entreprises de plus de 11 salariés</b> .<br>Versement du solde pour le <b>29 février 2020</b> |
| Rémunérations 2020      | Acompte de taxe d'apprentissage et de CFP : <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>29 février 2020</b> : versement d'un acompte de <b>60%</b> assis sur les <b>rémunérations versées en 2019</b></li><li>• <b>15 septembre 2020</b> : versement d'un acompte de <b>38%</b> assis sur les <b>rémunérations versées en 2019</b></li><li>• <b>28 février 2021</b> : versement du <b>solde</b> de la taxe d'apprentissage et de la contribution formation relative aux <b>rémunérations versées en 2020</b></li></ul> |  |



## 5. TAXE FORFAITAIRE DE 10€ SUR LES CDD D'USAGE (CDDU)

### → Employeurs concernés au 01/01/2020

- Emplois pour lesquels, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire des emplois. **Les secteurs d'activité sont énumérés par le Code du travail.**

### → La taxe ne s'applique pas :

- Aux contrats conclus avec les salariés relevant des professions de la production **cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle**
- Aux contrats conclus par les **associations intermédiaires** relevant du secteur des activités d'insertion par l'activité économique
- Aux contrats conclus avec les ouvriers **dockers occasionnels**
- Aux contrats conclus dans les entreprises relevant du **secteur d'activité du déménagement**



## 5. TAXE FORFAITAIRE DE 10€ SUR LES CDD D'USAGE

### → Modalités de déclaration et de paiement de la taxe

- Recouvrée par l'URSSAF
- Due à la date de conclusion du contrat et acquittée lors de la prochaine échéance de paiement des cotisations et contributions sociales
- Déclarée sur la DSN

#### *Exemple*

*Pour un employeur ayant conclu 3 CDDU au cours du mois de janvier 2020 : le montant total de la taxe sera de 30 €, à déclarer via le CTP 771 à l'échéance du 5 ou du 15 février 2020.*



## 6. HARMONISATION DU DECOMPTE DES SEUILS D'EFFECTIF (Loi Pacte)

### ❖ APPLICATION d'un principe de calcul d'effectif unique (EFFECTIF « SECURITE SOCIALE »)

Sont concernés :

- La contribution FNAL
- Le forfait social sur les contributions de prévoyance et sur l'épargne salariale
- La réduction générale, la déduction TEPA sur HS, le VT
- Les seuils relatifs à l'obligation d'emploi de **travailleurs handicapés**
- Taux de la contribution à **la formation professionnelle**
- L'assujettissement à la **participation aux résultats,...**

### ❖ NOUVELLES REGLES DE CALCUL

#### → Grands principes inchangés

- L'effectif est calculé **au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus**;
- 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**;
- Par exception, pour la tarification AT et MP, l'effectif de référence reste celui de l'avant dernière année.
- **Les mandataires sociaux sont exclus des effectifs** (décret 2019-1586).

**Ainsi pour 2020, c'est l'effectif sécurité sociale 2019 qui est pris en compte**



## 6. NEUTRALISATION DES FRANCHISSEMENTS DE SEUILS (Loi Pacte)

### → A partir de 2020 : **Condition de 5 années consécutives (L.130-1 CSS)**

- Franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif : **Ce n'est qu'à la 6<sup>ème</sup> année civile que les entreprises seront soumises à leurs nouvelles obligations** (ex: FNAL 0,50), ou perdront les avantages dont elles bénéficiaient (ex: déduction forfaitaires sur HS).

*Exemple SOURCE URSSAF :*

*Un employeur franchit un seuil au 1<sup>er</sup> janvier 2020.*

*Les conséquences de ce franchissement de seuil seront prises en compte si ce franchissement est constaté pendant les 5 années civiles consécutives (de 2020 à 2024 inclus), soit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.*

- **Franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif** : les compteurs sont remis à 0 et nouveau délai de 5 ans si l'entreprise dépasse à nouveau le seuil.

### → **Seuils concernés**

- les dispositions du code de la sécurité sociale liées à un seuil d'effectif;
- les dispositions d'autres codes, qui par renvoi, sont expressément visées par le calcul des effectifs sur la base « sécurité sociale ».



## 6. NEUTRALISATION DES FRANCHISSEMENTS DE SEUILS (Loi Pacte)

| Cotisations  | Seuil      | Neutralisation 5 années | Remarques   |
|--|------------|-------------------------|---|
| FNAL et Réduction générale                         | 50 et +    | oui                     | Contre 20 antérieurement  |
| Déduction forfaitaire TEPA                         | -20        | oui                     |   |
| Versement transport, forfait social sur prévoyance | 11 et +    | oui                     |   |
| Effort construction                                | 50 et +    | oui                     | Contre 20 antérieurement  |
| Déclaration AGEFIPH                                | 20 et plus | oui                     | Toujours 20 mais au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement |





## 7. EFFECTIF DE LA SECURITE SOCIALE (Loi Pacte)

### → Dispositions transitoires

Les anciens mécanismes de limitation des effets de seuil pour ceux qui en bénéficiaient sont maintenus à titre transitoire :

- Versement transport;
- Forfait social sur prévoyance;
- Contribution à la formation professionnelle;
- Déduction forfaitaire de cotisations patronales sur heures supplémentaires;
- Obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

### → Entreprises exclues

Les entreprises qui, au 31 Décembre 2019, étaient déjà assujetties aux obligations ou bénéficiaient des avantages liés à un seuil d'effectif sont exclues.

*Exemple :*

*Une entreprise est assujettie en 2019 au forfait social sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire.*

*Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, son effectif est d'au moins 11 salariés. Elle reste assujettie au forfait social sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire.*

La mesure de neutralisation ne s'applique pas aux créations d'entreprise avec d'emblée un effectif supérieur au seuil posé, la condition de franchissement à la hausse n'étant pas remplie.



## 7. EPARGNE SALARIALE (application du calcul de l'effectif sécurité social et des règles de franchissement de seuil)

### → Participation

- **Une entreprise qui atteint ou dépasse le seuil de 50 salariés devient assujettie à la participation est remplie sur 5 années civiles consécutives.**

L'obligation s'applique à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la période de 5 années.

- En cas de répartition de la RSP proportionnelle aux salaires, la rémunération prise en compte pour le calcul de la somme à verser est désormais **limitée à 3 PASS** (contre 4 PASS auparavant).

### → Intéressement

- **La somme distribuée au titre de l'intéressement à un même bénéficiaire ne peut désormais dépasser un plafond individuel de 75% du PASS** (contre ½ PASS auparavant).



## 8. CDD COURTS BONUS/MALUS POLE EMPLOI en 2021

### ❖ DISPOSITIF BONUS-MALUS

#### → En fonction de la taille de l'entreprise :

Entreprises et ETT justifiant d'un effectif de **11 salariés et plus**

#### → Et du secteur d'activité (7 secteurs)

- Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac
- Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques
- Hébergement et restauration
- Production et distribution d'eau-assainissement, gestion des déchets et dépollutions
- Transports et entreposage
- Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, et d'autres produits non métalliques
- Travail du bois, industrie du papier et imprimerie



## 8. CDD COURTS BONUS / MALUS POLE EMPLOI

### → Application

Période allant du **1<sup>er</sup> mars 2021 au 28 février 2022** : le taux de la contribution patronale d'assurance chômage sera modulée en fonction du comportement des entreprises sur la **période de référence du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020**

### → Taux de cotisations

Entre **3% et 5,05%** (contre 4,05% taux normal)

En cas de bonus : **gagner jusqu'à 1,05 point de cotisation**

En cas de malus : **avoir jusqu'à 1 point de cotisation supplémentaire**

**Le taux de contribution sera notifié à l'entreprise**

### → Modalités de fonctionnement

- Plus le nombre de salariés qui s'inscrivent à Pôle emploi après avoir travaillé pour une entreprise est important par rapport à son effectif, plus une entreprise paiera de cotisations patronales à l'assurance chômage
- Plus une entreprise fera d'efforts pour réduire le nombre de personnes qui s'inscrivent à Pôle emploi (moins de fins de CDD, de fins de mission d'intérim, de licenciements, de ruptures conventionnelle...), moins elle paiera de cotisations



## 9. RECONDUCTION PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT : DIFFERENCES AVEC PEPA 2019

- **Prime exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu dans la limite de 1 000€** (y compris participation à l'effort de construction, taxe d'apprentissage, contributions à la formation professionnelles et taxe sur les salaires).
  
- **Les salariés éligibles** sont tous ceux :
  - dont la **rémunération < 3 x SMIC** annuel sur la base légale du travail; la **rémunération du salarié** à comparer sera celle des 12 mois précédent le versement de la prime **(et non sur l'année civile - L'année dernière, c'est 2018 qui constituait l'année de référence)**.
  - **liés par un contrat de travail au moment du versement (et non au 31 décembre)**.
  
  - Droit des **intérimaires** à la prime PEPA de l'entreprise utilisatrice.
  
- **Fenêtre de versement plus large** : Versement entre le 28 décembre 2019 et le 30 Juin 2020.





## 9. PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT 2020

### → Accord d'intéressement

- **Obligation d'avoir mis en place un accord d'intéressement** au moment du versement de ladite prime.
- Par dérogation, les accords conclus d'ici le 30 juin 2020 pourront porter sur une durée inférieure à 3 ans.
- Exceptions : Associations et Fondations reconnues d'utilité publiques

### → Critères de modulation par bénéficiaire

- Rémunération
- Niveau de qualification ou la classification
- Durée de présence au cours des 12 mois précédents





## 9. PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT 2020

Mise en place :

- **DU de l'employeur avec information du CSE** avant le versement de la prime. Obligation d'« information » et pas de « consultation ».

Ou :

- **Par accord d'entreprise ou de groupe**

Deux modes de conclusion possibles jusqu'au 30 Juin 2020



## 10. DEPOT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE (décret du 27 12 2019)

- L'employeur transmet le contrat d'apprentissage ainsi que certains documents (convention d'achat, convention tripartite) **au plus tard dans les 5 jours ouvrables** qui suivent le début de son exécution **à l'opérateur de compétences (OPCO)**. Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée. **L'OPCO se prononce sur la prise en charge financière dans un délai de 20 jours** à compter de la réception de l'ensemble des documents.
- **Le silence de l'OPCO fait naître, au terme de ce délai, une décision implicite refusant la prise en charge.** Si l'une des conditions nécessaires à la prise en charge financière n'est pas remplie (formations éligibles à l'apprentissage, âge de l'apprenti, conditions relatives au maître d'apprentissage, rémunération des apprentis), le refus de la prise en charge financière du contrat est notifié aux parties ainsi qu'au centre de formation d'apprentis par une décision motivée. La notification peut être faite par voie dématérialisée.
- **L'OPCO dépose le contrat, par voie dématérialisée, auprès des services du ministre en charge de la formation professionnelle.** Le cas échéant, il informe simultanément ces services de son refus de prise en charge financière, ainsi que des motifs de ce refus.





# 11. INDEX EGALITE HOMME FEMME : mesure des écarts de salaires

## ❖ CHAMP D'APPLICATION

### → Entreprises d'au moins 50 salariés

- Obligation de **mesurer et de publier** l'écart global de rémunération femmes/hommes sur une période de 12 mois
- Publication sur le site internet de l'entreprise la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes. **Communication, avec le détail des différents indicateurs, au CSE + Direccte.**
- Si écart : Redresser la situation dans un délai de 3 ans

### → Entrée en vigueur progressive de la publication

- Depuis le 1.03.2019 entreprises d'au moins 1 000 salariés ;
  - Depuis le 1.09.2019 entreprises de plus de 250 et de moins de 1 000 salariés ;
  - **Avant le 1.03.2020 entreprises d'au moins 50 salariés.**
- 4 ou 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise : objectif obtenir au moins 75 points/100
- Absence de publication ou inertie = pénalité financière pour l'employeur maxi 1 % de sa masse salariale si elle ne publie pas son index ou si elle ne met en œuvre aucune mesure pour corriger les écarts constatés dans le délai de 3 ans.



# 11. INDEX EGALITE HOMME FEMME



## ❖ PARAMETRES DE CALCUL

| Indicateurs et score maximal possible  |   |   |
|--|---|---|
| Effectifs  |   | Score maximal possible  |
| 50 à 250 salariés  | Plus de 250 salariés  |   |
| Écart de rémunération entre les femmes et les hommes (1)   |   | 40 points   |
| Écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (promotions comprises) (2) : 35 points | Écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (hors promotions) (2) : 20 points | 35 points (comme indiqué, en deux indicateurs pour les « + de 250 salariés » et en un seul indicateur pour les « 50 à 250 salariés ») |
|  | Écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes : 15 points   |   |
| Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité (3)       |   | 15 points   |
| Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations                   |   | 10 points   |
| <b>Score total maximal possible (index de l'égalité professionnelle) :</b>   |   | <b>100 points</b>   |

(1) Écart calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents.

(2) Il s'agit de comparer les proportions de femmes et d'hommes augmentés, et non le niveau des augmentations.

(3) Sous réserve que des augmentations soient intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris.



## 12. TRAVAILLEURS HANDICAPES DSN/DOETH

### ❖ NOUVELLE DECLARATION DSN

→ Pour toutes les entreprises, au 1<sup>er</sup>/01/2020 obligation de déclarer mensuellement l'effectif total de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (**OETH**) **via la DSN**

### ❖ LA DOETH

- L'OETH s'appréciera au **niveau de l'entreprise et non de l'établissement**. Il conviendra d'appliquer les règles de calcul de l'effectif « sécurité sociale » pour déterminer si le seuil d'assujettissement de 20 salariés est atteint ou dépassé.
- **Obligation d'emploi que si l'entreprise a atteint le seuil de 20 salariés durant 5 années civiles consécutives**. Ce mécanisme ne s'appliquera pas aux entreprises qui ont, au 1.01.2020, un effectif d'au moins 20 salariés et qui sont déjà soumises à l'obligation d'emploi ou qui sont dans le délai de mise en conformité de 3 ans.



## 12. TRAVAILLEURS HANDICAPES

La déclaration d'emploi des travailleurs handicapés **2020 se fera via la DSN relative au mois de février 2021**. L'employeur devra indiquer :

- Le nombre de salariés handicapés mis à sa disposition par ETT ou par un groupement d'employeurs;
- Le montant de la contribution AGEFIPH initialement due, avant déductions;
- Le montant non déplafonné de la déduction liée notamment à la conclusion de contrats de fourniture avec des entreprises adaptées;
- Le montant déplafonné de la déduction liée aux dépenses déductibles;
- Le montant déplafonné de la déduction liée au nombre de salariés de l'entreprise exerçant des ECAP;
- Le montant de la contribution AGEFIPH effectivement due;
- Le cas échéant, si l'employeur s'acquitte de l'obligation d'emploi par la conclusion d'un accord agréé de branche, de groupe, ou d'entreprise.



## 12. TRAVAILLEURS HANDICAPES

### ❖ NOUVEAU CALCUL

#### → Nouveaux seuils

La contribution se calculera en faisant : le produit du nombre de travailleurs handicapés bénéficiaires de l'OETH manquants par un montant variant avec la taille de l'entreprise:

- 400 fois le SMIC horaire brut pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés;
- 500 fois le SMIC horaire brut pour les entreprises de 250 à moins de 750 salariés;
- 600 fois le SMIC horaire brut pour les entreprises de 750 salariés et plus.

#### → Nouvelles modalités

Les différentes minorations sont supprimées au 01/01/2020. Un certain nombre de dépenses en faveur des personnes handicapées resteront déduites de la contribution AGEFIPH. Prise en compte des ECAP.

Déductions toujours possibles sur les dépenses (fournitures, sous-traitant...).



## 12. TRAVAILLEURS HANDICAPES

### → Versement à l'URSSAF

**La somme n'est plus versée à l'AGEFIPH mais à l'URSSAF.**

Le paiement se fera à l'échéance de la DSN relative au mois de février de l'année suivante celle concernée par la DOETH

### ❖ REGLES TRANSITOIRES

#### → Modulation sur la contribution annuelle :

La hausse de la contribution par rapport à l'année précédente sera réduite de :

- 30% jusqu'à 10 000€,
- 50% au-delà de 10 000€ et jusqu'à 100 000€,
- 70% au-delà de 100 000€.



## 13. DROIT A L'ERREUR AVEC L'URSSAF

### ❖ ERREUR OU RETARD DECLARATIF

#### → Corrections d'erreurs

L'employeur doit corriger les erreurs constatées dans ses déclarations de cotisations sociales

Les sommes versées indûment sont déduites du montant des cotisations et contributions à échoir (sauf demande de remboursement)

A partir de 2020, la correction pourra avoir lieu à la demande de l'organisme de recouvrement dont l'employeur relève

#### → Non-application des pénalités

A partir de 2020, le cotisant échappera aux pénalités si l'une des conditions suivantes est remplie :

- La déclaration rectifiée et le versement de la régulation correspond au complément de cotisations dues sont versés au plus tard lors de la première échéance suivant celle de la déclaration et du versement initial
- Le montant des majorations et pénalités qui seraient applicables est inférieur au plafond mensuel de la sécurité sociale ou le versement régularisateur est inférieur à 5% du montant des cotisations initiales



## 13. DROIT A L'ERREUR AVEC L'URSSAF

### ❖ RETARD DE PAIEMENT DES COTISATIONS

A partir du 1<sup>er</sup> Janvier 2020, l'employeur échappera aux majorations de retard s'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

- Il respecte ses obligations déclaratives
- Il s'acquitte de ses cotisations et contributions dans un délai de 30 jours ou a souscrit un plan d'apurement avec l'URSSAF et en respecte les termes
- Il n'a fait l'objet d'aucun retard de paiement constaté au cours des 24 mois précédents
- Le montant des majorations qui seraient applicables est inférieur au plafond mensuel de la sécurité sociale





## 14. CESU PRELEVEMENT A LA SOURCE AU 01/01/2020 – RESERVES SUR LES AT

- A partir du 1er janvier 2020, le **CESU gèrera le prélèvement** et le reversement de l'impôt à la source à l'administration fiscale. Aucune démarche supplémentaire n'est nécessaire.
- **RESERVES SUR AT** : Depuis le 01/12/2019, **délai de 10 jours francs à partir de la date de l'AT pour émettre des réserves motivées auprès de la CPAM**. La CPAM doit en retour engager des investigations pour décider du caractère professionnel ou non de l'AT.



## 15. RAPPEL CSE MISE EN PLACE OBLIGATOIRE AU 01/01/2020

- La mise en place du CSE est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif atteint **au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs** (*C. trav., art. L. 2311-2*)
  
- Au-delà des sanctions légales fixées par le Code du travail, l'absence de CSE a également des conséquences en particulier lorsque des informations-consultations sont obligatoires, notamment pour le licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle, le licenciement collectif pour motif économique, la mise en place d'un intéressement etc.
  
- Le CSE est réuni sur convocation de l'employeur :
  - De 11 à 49 salariés, au moins une fois par mois,
  - De 50 à 299 salariés, au moins une fois tous les deux mois,
  - Plus de 300 au moins une fois par mois.



## 15. CSE ORDRE DU JOUR 1ERE REUNION

→ Les thèmes abordés à l'occasion de la 1<sup>ère</sup> réunion peuvent être :

- la désignation du Secrétaire, Trésorier, éventuellement du Secrétaire adjoint et du Trésorier adjoint,
- la désignation des membres des commissions, le cas échéant,
- la désignation des membres représentant le CSE au Conseil d'Administration et aux Assemblées générales
- le compte rendu de gestion et transmission des documents de l'ancienne instance,
- **les modalités de transferts des bien du CE vers le CSE** à moins qu'elles aient déjà été traitées dans un accord d'entreprise...



## 16. REFERENT HARCELEMENT

### ❖ QUI EST TENU DE DESIGNER UN REFERENT HARCELEMENT?

#### → Référent employeur

Un référent chargé de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par l'employeur dans les entreprises **d'au moins 250 salariés** [C. trav., art. L. 1153-5-1].

#### → 1<sup>er</sup> janvier 2020

Le seuil de 250 salariés sera mesuré en utilisant les règles de décompte de l'effectif fixées par la loi Pacte et son dépassement sera neutralisé sur une période de cinq ans [CSS, art. L. 130-1].

#### → Référent CSE

**Tout comité social et économique existant, quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit également désigner un référent** en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes [C. trav., art. L. 2314-1, al. 4]. Cette désignation s'opère par le vote d'une résolution à la majorité des membres présents [C. trav., art. L. 2315-32]. Ce référent est nommé pour toute la durée du mandat des membres élus du CSE.



## 16. REFERENT HARCELEMENT

### ❖ QUI PEUT ETRE NOMME REFERENT ?

#### → Référent employeur

L'employeur peut nommer **tout salarié de l'entreprise** comme référent harcèlement sexuel. Cette nomination n'est assortie d'aucune condition de durée.

#### → Référent CSE

Le CSE doit désigner son référent harcèlement sexuel et agissements sexistes **parmi ses membres**. Le référent peut être un titulaire comme un suppléant.

### ❖ ROLE DU REFERENT

Il est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ce référent est donc positionné en interlocuteur privilégié des salariés qui seraient témoins ou victimes de tels faits, afin de les aider à agir.



## 17. CDD UNIQUE EN REMPLACEMENT DE PLUSIEURS SALARIES DECRET N°2019-1388 DU 18 DECEMBRE 2019

### → Rappel du principe

Le CDD ne peut être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié en cas d'absence.  
**Il est interdit de signer un CDD pour remplacer plusieurs salariés.**

### → Dérogation

A titre expérimental et par dérogation aux dispositions du Code du travail, un seul CDD ou un seul contrat de travail temporaire peut être conclu pour remplacer plusieurs salariés **dans certains secteurs déterminés** par décret et **durant un période limitée**.  
Cette expérimentation ne sera possible que jusqu'au 31 décembre 2020.



# 17. CDD UNIQUE EN REMPLACEMENT DE PLUSIEURS SALARIES

## → Secteurs d'activité concernés par le CDD unique de remplacement

- Sanitaire, social et médico-social
- Propreté et nettoyage
- Economie sociale et solidaire
- Tourisme en zone de montagne
- Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
- Plasturgie
- Restaurant collective
- Sport et équipements de loisirs
- Transport routier et activités auxiliaires
- Industries alimentaires
- Services à la personne



## 18. AVANTAGE EN NATURE NOURRITURE DES MANDATAIRES SOCIAUX

### → A compter des périodes d'emploi postérieures au 1<sup>er</sup> Janvier 2020

Les mandataires sociaux et dirigeants d'entreprises peuvent bénéficier de **l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature « nourriture »** applicables à leurs salariés (avant la nourriture était évaluée au réel : prix le moins cher de l'établissement pour les dirigeants « hôteliers »)

Pour l'année 2020, l'avantage en nature est évalué à :

- 3,65 € par repas correspondant au minimum garanti pour les sociétés du secteur des hôtels, cafés, restaurants ; de la restauration des collectivités ; de la restauration rapide ; des chaînes de cafétérias et assimilés et des casinos ;
- 4,90 € par repas ; pour les autres secteurs d'activité.

### → Dirigeants concernés

- Gérants minoritaires ou égalitaires, présidents, DG de SA ou SAS,...





## 19. REGLEMENT INTERIEUR (Loi Pacte)

- **Entreprises de 50 salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020** - La loi « PACTE » relève à 50 salariés le seuil d'effectif imposant l'élaboration d'un règlement intérieur à compter du 1.01.2020.
- Elle précise que cette obligation ne s'imposera que si le seuil de 50 salariés a été atteint durant 12 mois consécutifs
- Cela ne signifie pas que les entreprises employant entre 20 et 50 salariés et possédant déjà un règlement intérieur peuvent abandonner ce règlement.



## 20. TAUX AT SUPPORTS DE NATURE ADMINISTRATIVE

### ❖ RAPPEL DU REGIME ACTUEL

#### → Le taux bureau

Permet à un employeur de bénéficier d'un taux accidents du travail et maladies professionnelles

- Pour une partie de ses salariés
- Qu'il déclare **être non exposés au risque principal de l'établissement**

#### → Le taux « fonctions supports de nature administrative »

Depuis le 2 mars 2017, il a vocation à être appliqué à tous les salariés exerçant une fonction support de nature administrative. Il est attribué selon 3 critères:

- La taille de l'entreprise
- La fonction exercée par le salarié
- Et la non-exposition du local de travail

#### → Entreprise éligibles

Les entreprises en taux collectif (moins de 20 salariés) et mixte (de 20 à 149 salariés), quelles qu'elles soient, **peuvent solliciter l'attribution du taux supports.**



## 20. TAUX AT SUPPORTS DE NATURE ADMINISTRATIVE

### ❖ TAUX BUREAU remplacé par le taux fonctions supports de nature administrative

- Le taux bureau permettait à un employeur de bénéficier d'un taux accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) réduit pour une partie de ses salariés qu'il déclarait non exposés au risque principal de l'établissement.
- Depuis le 2 mars 2017, **le taux bureau a été remplacé par le taux fonctions supports de nature administrative**. Ce nouveau dispositif simplifie la gestion des demandes. Il a vocation à être appliqué à tous les salariés exerçant une fonction relevant des **6 catégories d'emplois listées ci-dessous**.
- Sont considérées comme fonctions supports de nature administrative (parce qu'elles concourent à la réalisation des tâches de gestion administratives communes à toutes les entreprises) : **le secrétariat, l'accueil, la comptabilité, les affaires juridiques, la gestion financière et les ressources humaines**.



## 20. TAUX AT SUPPORTS DE NATURE ADMINISTRATIVE

- **Les entreprises en taux collectif (moins de 20 salariés) et mixte (de 20 à 149 salariés), qu'elles bénéficient déjà du taux bureau ou non, peuvent solliciter l'attribution du taux fonctions supports.**
  
- Demande auprès de leur caisse régionale (Carsat), accompagnée :
  - de la liste des salariés éligibles en précisant la fonction support exercée ;
  - d'un plan de l'entreprise identifiant le local occupé par ces salariés.

**Si l'entreprise n'est pas éligible à ce nouveau dispositif, ou en l'absence de demande de taux fonctions supports ,le taux de l'activité principale devient applicable à l'ensemble des salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020**



## NOTRE ÉQUIPE DÉDIÉE



**Céline MADRALA**

Associée

Expert comptable

Commissaire aux comptes

[c.madrала@groupeptbg.fr](mailto:c.madrала@groupeptbg.fr)

+33 (0)2 31 46 21 71

+33 (0)6 21 62 32 42



**Eric CORTEVILLE**

Directeur du département social

[e.corteville@groupeptbg.fr](mailto:e.corteville@groupeptbg.fr)

+33 (0)2 31 46 21 71

[www.ptbg.fr](http://www.ptbg.fr) - [contact@groupeptbg.fr](mailto:contact@groupeptbg.fr)