

## FLASH SOCIAL : JANVIER 2020

### TOUR D'HORIZON DES NOUVEAUTES SOCIALES ET PAIE DE CE DEBUT D'ANNEE 2020

L'actualité sociale-paie est riche en ce début d'année. Nous vous proposons de parcourir ensemble les mesures « phares » et vous donner des repères utiles à la compréhension de ces changements d'importance.

**1) Revalorisation du SMIC** : le SMIC horaire brut passe à 10,15 € (au lieu de 10,03 €) et le SMIC mensuel à 1 539,42 € (au lieu de 1 521,22 €) pour une durée collective de 35 heures hebdomadaire soit 151,67 heures mensuelles.

**2) La « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » est reconduite en 2020 sous conditions** : principales modifications pour bénéficier des exonérations sociale et fiscale : salariés éligibles, plafond de rémunération modifié (calculé sur les 12 derniers mois précédant le versement de la prime), l'existence d'un accord d'intéressement.

*cf. notre [flash social du 7 janvier 2020](#)*

**3) URSSAF – Droit à l'erreur** : la remise des majorations de retard et des pénalités en cas d'erreur dans les déclarations sociales est possible si l'erreur est corrigée et peu élevée.

La majoration de 5 % en cas de redressement est supprimée, sauf si le montant est élevé et pour certaines infractions graves.

**4) Contrôle URSSAF** : le délai de réponse aux observations est allongé jusqu'à 60 jours (contre 30 jours actuellement) si l'employeur en fait la demande. A défaut de réponse de l'Urssaf à la demande du cotisant, la prolongation du délai est considérée comme acceptée. L'agent de contrôle a également la possibilité d'emporter des copies de documents hors de l'entreprise.

**5) CSE** : le 1<sup>er</sup> janvier 2020 sonne le glas des Comités d'entreprise (CE), des Délégués du personnel (DP) et du Comité d'hygiène, de santé, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) s'ils sont encore en place.

Aucune mesure transitoire, ni aucun report de l'obligation de mise en place du Comité social et économique (CSE) au-delà de l'échéance du 31 décembre 2019 n'a été votée.

En cas de non respect de cette obligation dans les entreprises d'au moins 11 salariés, l'employeur s'expose notamment aux risques suivants : délit d'entrave, remise en cause des décisions nécessitant une consultation, remise en cause des exonérations de charges sociales en cas de versement de sommes au titre d'un accord d'intéressement, de participation, ou d'un plan d'épargne salarial, emprisonnement d'un an, amende de 7 500 € et allocation de dommages et intérêts.

*cf. notre [flash social du 11 février 2019](#)*

**6) Seuils d'effectif :** nouvelles règles de calcul de l'effectif et gel du franchissement de seuil sur 5 ans consécutifs en droit de la sécurité sociale et pour certaines obligations du droit du travail :

- *les mandataires sociaux ne sont plus pris en compte dans le calcul de l'effectif ;*
- *mise en place du règlement intérieur dans les entreprises d'au moins 50 salariés (au lieu de 20 précédemment), au terme d'un délai de 12 mois consécutifs à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint ;*
- *fixation de la contrepartie obligatoire sous forme de repos pour les heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ;*
- *mise à disposition d'un local de restauration dans les entreprises d'au moins 50 salariés (au lieu de 25 précédemment) et sans qu'il soit fait référence à un nombre de salariés ayant exprimé leur souhait ;*
- *les seuils fixés en matière de transmission dématérialisée des attestations à Pôle Emploi sont relevés de 10 à 11 salariés ;*
- *obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises d'au moins 20 salariés ;*
- *octroi de l'aide unique aux employeurs d'apprentis ;*
- *obligation, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, d'abonder le compte personnel de formation ;*
- *participation des employeurs au développement de la formation professionnelle ; financement de la formation professionnelle par les opérateurs de compétences, prêt de main-d'œuvre aux jeunes ou aux petites et moyennes entreprises (pour le franchissement du seuil de 250 salariés) ;*
- *intéressement, participation, plans d'épargne salariale.*

**7) Taxe forfaitaire de 10 € pour chaque CDD « d'usage » (CDDU) conclu à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 :** sont soumis à cette taxe forfaitaire, les CDD conclus, quelle que soit leur durée, pour les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité définis par décret (notamment les secteurs de **l'hôtellerie et de la restauration**) ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois (C. trav., art. L. 1242-2, 3°).

**8) Emplois francs :** le dispositif des emplois francs est généralisé dans toute la France au terme d'une phase d'expérimentation de plus d'un an et demi. Les employeurs peuvent percevoir en 2020 une aide de 15 000 € sur trois ans lorsqu'ils embauchent en CDI un chômeur résidant dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) situés sur tout le territoire national (2 500 € sur deux ans pour un CDD de plus de six mois). Cette aide est cumulable avec les autres aides financières mobilisables dans le cadre d'un recrutement en contrat de professionnalisation.

*cf. notre [flash social du 17 janvier 2020](#)*

**9) Mi-temps thérapeutique :** le délai de carence de trois jours précédant le versement de l'indemnité journalière de sécurité sociale en cas de temps partiel thérapeutique est supprimé. Le mi-temps thérapeutique est donc indemnisé dès la prescription de l'arrêt de travail.

## 10) Nouveautés issues de la loi d'orientation des mobilités :

**10.1 Création d'un Forfait « mobilité durable »** exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, dans la limite de 400 € par an et par salarié au titre des frais de transport personnel pour les salariés se rendant au travail notamment en covoiturage ou en vélo.

**10.2 Aménagement de la prime de transport** qui reste fixée à 200 € par an et par salarié qui vise désormais les véhicules à hydrogène.

**10.3 Obligation de négocier sur la mobilité des salariés :** dans les entreprises dont 50 salariés au moins sont employés sur un même site (disposant d'une section syndicale) sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail (C. trav. art. L 2242-17, 8°).

À défaut d'accord, les entreprises concernées doivent élaborer un plan de mobilité employeur (C. transports art. L 1214-8-2, II).

## 11) Généralisation des Déclarations préalables à l'embauche (DPAE) de façon dématérialisée.

**12) Obligation d'emploi des travailleurs handicapés :** tous les employeurs, y compris ceux employant moins de 20 salariés et donc non soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, doivent déclarer l'effectif total des bénéficiaires de cette obligation qu'ils emploient.

*cf. notre [flash social du 18 décembre 2019](#)*

**13) Compte personnel de formation (CPF) :** obligation pour l'employeur d'informer la caisse de dépôt et consignation de l'abondement conventionnel ou de l'abondement « correctif » (si l'obligation relative aux entretiens professionnels n'est pas remplie notamment) octroyé à ses salariés. A ce titre, n'oubliez pas vos entretiens annuels.

*cf. notre [flash social du 23 octobre 2019](#)*

**14) Frais de santé – Reste à charge zéro :** obligation de mettre en conformité les contrats frais de santé (et éventuellement les actes fondateurs des régimes) avec le dispositif du reste à charge zéro intégrant notamment les frais d'optique et certains frais dentaires.

*cf. notre [flash social du 20 septembre 2019](#)*

**15) Apprentissage :** le dépôt des contrats se fait désormais auprès de l'opérateur de compétences (OPCO), anciennement organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

**16) Index d'égalité femmes-hommes pour les entreprises de 50 à 250 salariés** : extension de l'obligation de calculer et de publier l'index annuel femmes-hommes aux entreprises d'au moins 50 salariés (publication sur le site internet de l'entreprise et transmission à l'inspection du travail) au plus tard le **1<sup>er</sup> mars 2020** sous peine de sanction financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

**17) Bonus-Malus chômage** : la réforme de l'assurance chômage a instauré une modulation du taux de contribution d'assurance chômage à la charge des employeurs, dite « bonus-malus ». Le bonus-malus consiste à moduler le taux de contribution d'assurance chômage, qui est actuellement de 4,05 %, à la hausse (malus), ou à la baisse (bonus), en fonction du taux de séparation des entreprises concernées.

Le « taux de séparation » correspond au nombre de fins de contrat de travail ou de missions d'intérim assorti d'une inscription à Pôle Emploi, hors démissions et autres exceptions prévues par la réglementation, rapporté à l'effectif annuel moyen.

**Attention** : Il sera calculé à partir des fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées entre le **1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2020**.

Son entrée en vigueur est prévue pour le 1<sup>er</sup> mars 2021 et sera applicable aux entreprises de 11 salariés et plus relevant de 7 secteurs d'activité (fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (code NAF : CA) ; transports et entreposage (code NAF : HZ) ; hébergement et restauration (code NAF : IZ) ; travail du bois, industries du papier et imprimerie (code NAF : CC) ; fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques (code NAF : CG) ; production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution (code NAF : EZ) ; autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (code NAF : MC)).

**18) Pratique sportive en entreprise favorisée** : la direction de la Sécurité sociale (DSS) considère, dans une lettre du 12 décembre 2019 adressée à l'Acoss que l'avantage en nature résultant de la mise à disposition par l'entreprise, même si elle possède un CSE, d'une salle de sport lui appartenant, ou d'un espace géré ou loué par elle aux fins d'une pratique sportive, doit être négligé et ne pas être soumis à cotisations sociales.

#### **19) Aide mémoire « chiffres clés » pour 2020 :**

- Plafond mensuel de la sécurité sociale : **3 428 €** ;
- Minimum garanti : **3,65 €** ;
- Avantage en nature repas (cas général : 1 repas) : **4,90 €** ;
- Limite d'exonération de la participation patronale aux titres restaurants : **5,55 €**.
- Frais de repas :
  - ✓ Repas au restaurant : **19,00 €** par repas ;
  - ✓ Restauration sur le lieu de travail : **6,70 €** par repas ;
  - ✓ Restauration hors des locaux de l'entreprise : **9,30 €** par repas.
- Stage en entreprise : montant horaire minimal de la gratification du stage : **3,90 €** ;
- Bons d'achats attribués par le CSE : limite d'exonération fixée à : **171 €**.

Nos précédentes informations sont disponibles sur notre site :  
<https://www.rsm.global/france/fr/analyse/flash-social>

Notre équipe reste à votre disposition pour approfondir les sujets qui font l'objet de la présente note d'information.

---

Nos experts restent à votre disposition, n'hésitez pas à nous contacter.

**VOS CONTACTS :**

EST – Giovanni Terrana : [giovanni.terrana@rsmfrance.fr](mailto:giovanni.terrana@rsmfrance.fr)  
Rhône-Alpes – Jean-Marc Morel : [jean-marc.morel@rsmfrance.fr](mailto:jean-marc.morel@rsmfrance.fr)  
Paris – Vital Saint-Marc : [vital.saintmarc@rsmfrance.fr](mailto:vital.saintmarc@rsmfrance.fr)  
Méditerranée – Luc Petiteau : [luc.petiteau@rsmfrance.fr](mailto:luc.petiteau@rsmfrance.fr)  
Ouest – Patrick Messus : [patrick.messus@rsmfrance.fr](mailto:patrick.messus@rsmfrance.fr)

Cette note d'information appartient à RSM et présente un caractère exclusivement informatif et non exhaustif. Elle ne saurait en aucun cas engendrer la responsabilité de la RSM et n'a pas vocation à remplacer une étude concrète et personnalisée.