

### NOUVEAUTÉS PAIES ET ACTUALITÉ SOCIALE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020

#### 1 SMIC ET MINIMUM GARANTI

Le SMIC horaire brut est porté à 10,15 € soit 1 539,42 € pour 35 heures hebdomadaires. Le minimum garanti (servant de calcul pour des avantages sociaux) est fixé à 3,65 €.

#### 2 PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE

Le plafond mensuel de sécurité sociale est fixé à 3 428 € soit un plafond annuel de 41 136 €.

#### 3 TITRES RESTAURANT : LIMITE D'EXONÉRATION DE LA PART PATRONALE

La limite d'exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu de la part patronale des titres-restaurants passe à 5,55 €.

Pour bénéficier de l'exonération, la contribution patronale ne doit pas dépasser 60% de la valeur libératoire du titre et elle doit au moins être égale à 50% de cette valeur.

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 9,25 € et 11,10 €.

#### 4 GRATIFICATION DES STAGIAIRES

Tout employeur ayant recours à un stagiaire pendant une période supérieure à deux mois doit lui verser une gratification minimale égale à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale, soit 3,90 € par heure de présence effective du stagiaire en 2020 (contre 3,75 € en 2019).

## 5 COTISATION D'ASSURANCE CHÔMAGE

Le taux de contribution d'assurance chômage à la charge des employeurs reste fixé à 4,05% au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Toutefois à compter de janvier 2020, le nombre de fin de contrats ou de mission d'intérim assorties d'une inscription à POLE EMPLOI est comptabilisé. Rapporté à l'effectif moyen, il constitue le taux de séparation.

La contribution d'assurance chômage sera modulée via un mécanisme dénommé « bonus/malus ».

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 (3 %) et d'un plafond (5,05 %).

La modulation du taux de contribution à l'assurance-chômage doit inciter les entreprises à proposer davantage de contrat à durée indéterminée (CDI) et à rallonger la durée des contrats à durée déterminée (CDD), plutôt que de recourir à des missions d'intérim ou des CDD très courts.

Le bonus-malus s'appliquera aux entreprises de 11 salariés et plus relevant de 7 secteurs d'activité à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021.

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

Le taux de contribution modulé sera calculé par les Urssaf et la MSA et sera notifié aux entreprises concernées en début d'année 2021.

Chaque année, le taux de contribution sera recalculé à partir des fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées dans les entreprises concernées l'année précédente.

**Les 7 secteurs d'activité concernés sont ceux dont le taux de séparation moyen est supérieur à 150 % :**

- 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)

## 6 TAXE FORFAITAIRE ET CONTRIBUTION MAJORÉE POUR LES CDD USAGE

Les employeurs sont soumis à une taxe forfaitaire de 10€ pour tous les contrats d'usage conclus à partir du janvier 2020. Elle est recouvrée par l'URSSAF (MSA pour le secteur agricole).

Toutefois la taxe n'est pas due pour les contrats conclus avec les salariés relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle.

En outre, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, une majoration de 0,5% des contributions d'assurance chômage patronales est mise en place pour les employeurs concluant des CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à 3 mois avec des salariés intermittents du spectacle.

## 7 FRAIS PROFESSIONNELS

Pour 2020, les limites d'exonération des allocations forfaitaires pour frais professionnels sont fixées comme suit :

### Frais de repas :

- Salarié travaillant dans l'entreprise, contraint de prendre son repas sur le lieu de travail : 6,70 €
- Salarié en déplacement (hors restaurant) : 9,30 €
- Salarié en déplacement (restaurant) : 19 €

### Indemnités de grand déplacement :

	trois 1 <sup>er</sup> mois	du 4 <sup>ème</sup> au 24 <sup>ème</sup> mois	du 25 <sup>ème</sup> au 72 <sup>ème</sup> mois
Repas (par repas)	19 €	16,20 €	13,30 €
Logement et petit déjeuner (par jour) :			
Paris, Hauts-de-Seine, Seine Saint-Denis et Val-de-Marne	68,10 €	57,90 €	47,70 €
autres départements hors DOM TOM	50,50 €	42,90 €	35,40 €

### 8 AVANTAGE EN NATURE NOURRITURE

Pour 2020, les limites d'exonération des allocations forfaitaires pour frais professionnels sont fixées comme suit :

La valeur est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2020 à :

- 4,90 € pour un repas (9,80 € pour deux repas), dans le cas général,
- 3,65 € pour un repas (7,30 € pour deux repas), pour les salariés des hôtels, cafés, restaurants et assimilés.

Jusqu'à présent, l'avantage en nature « nourriture » des mandataires sociaux et dirigeants était évalué pour sa valeur réelle. L'avantage en nature « repas » des salariés est évalué de manière forfaitaire.

Un arrêté prévoit que les mandataires sociaux et les dirigeants d'entreprise peuvent également bénéficier de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature « nourriture » applicable à leurs salariés, soit 4,90 € pour un repas à compter des périodes d'emploi postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Dans le secteur des hôtels cafés et restaurants, cette évaluation forfaitaire est fixée à 3,65 € pour un repas.

Cette nouvelle règle d'évaluation est applicable aux contributions et cotisations sociales dues au titre des périodes d'activité courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### 9 AVANTAGE EN NATURE LOGEMENT AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2020

Rémunération mensuelle brute	Montant pour une pièce	Si plusieurs pièces, montant par pièce principale
Inférieure à 1714 €	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 €
A partir de 5 142 €	200,50 €	188,70 €

### 10 TAXE SUR SALAIRE ANNUELLE

Les seuils annuels pour 2020 sont fixés comme suit :

- Revenus annuels jusqu'à 8 004,00 € : taux d'imposition de 4,25%
- Revenus annuels entre 8 004,01 € et 1 5981 € : taux d'imposition de 8,50%
- Revenus annuels supérieurs ou égaux à 1 5981,00 € : taux d'imposition de 13,60%.

### 11 IJSS MALADIE : SUPPRESSION DE LA MAJORATION LIEE A LA COMPOSITION FAMILIALE

La majoration liée à la composition familiale pour les indemnités journalières de sécurité sociale maladie est supprimée pour les arrêts de travail prescrits à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020 et pour ceux prescrits avant le 1<sup>er</sup> juillet 2020 mais n'ayant pas atteint 30 jours consécutifs à cette date.

### 12 BAREME TAUX NEUTRE 2020 PRELEVEMENT A LA SOURCE

Grille de taux par défaut en 2020 (France métropolitaine)	
Base de prélèvement mensuel	Taux
Inférieure à 1 418 €	0 %
Supérieure ou égale à 1 418 € et inférieure à 1 472 €	0,50 %
Supérieure ou égale à 1 472 € inférieure à 1 567 €	1,30 %
Supérieure ou égale à 1 567 € inférieure à 1 673 €	2,10 %
Supérieure ou égale à 1 673 € inférieure à 1 787 €	2,90 %
Supérieure ou égale à 1 787 € inférieure à 1 883 €	3,50 %
Supérieure ou égale à 1 883 € inférieure à 2 008 €	4,10 %
Supérieure ou égale à 2 008 € inférieure à 2 376 €	5,30 %
Supérieure ou égale à 2 376 € inférieure à 2 720 €	7,50 %

Grille de taux par défaut en 2020 (France métropolitaine)	
Base de prélèvement mensuel	Taux
Supérieure ou égale à 2 720 € inférieure à 3 098 €	9,90 %
Supérieure ou égale à 3 098 € inférieure à 3 487 €	11,90 %
Supérieure ou égale à 3 487 € inférieure à 4 069 €	13,80 %
Supérieure ou égale à 4 069 € inférieure à 4 878 €	15,80 %
Supérieure ou égale à 4 878 € inférieure à 6 104 €	17,90 %

Supérieure ou égale à 6 104 € inférieure à 7 625 €	20%
Supérieure ou égale à 7 625 € inférieure à 10 583 €	24%
Supérieure ou égale à 10 583 € inférieure à 14 333 €	28%
Supérieure ou égale à 14 333 € inférieure à 22 500 €	33%
Supérieure ou égale à 22 500 € inférieure à 48 196 €	38%
Supérieure ou égale à 48 196 €	43%

### 13 REFORME DU CALCUL DES EFFECTIFS « SÉCURITE SOCIALE »

#### Modalités de calcul :

Les nouvelles règles s'appliquent pour la première fois au titre de 2020 sur la base de l'effectif « sécurité sociale » 2019 :

- il est pris en compte la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente, au niveau de l'entreprise (tous établissements confondus);
- les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail ne sont plus pris en compte dans l'effectif;
- les salariés mis à disposition (y compris les intérimaires) demeurent exclus des effectifs;
- les salariés en CDD ne sont pas pris en compte lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu;
- les salariés à temps partiel sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle de travail.

### Seuils d'effectifs :

OBJET	SEUIL D'EFFECTIF AVANT LE 1 <sup>er</sup> JANVIER 2020	SEUIL D'EFFECTIF À COMPTER DU 1 <sup>er</sup> JANVIER 2020
FNAL taux de 0,1%	Employeurs de moins de 20 salariés	Employeurs de moins de 50 salariés
FNAL taux de 0,5%	Employeurs d'au moins 20 salariés	Employeurs d'au moins 50 salariés
Participation à l'effort de construction	Employeurs d'au moins 20 salariés	Employeurs d'au moins 50 salariés
Forfait social de 8% sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire	Employeurs d'au moins 11 salariés	Règle inchangée
Versement transport	Employeurs d'au moins 11 salariés dans les zones concernées	Règle inchangée
Déduction forfaitaire patronale sur les heures supplémentaires	Employeurs de moins de 20 salariés	Règle inchangée

### Franchissement de seuil :

#### Franchissement de seuil à la hausse :

Sauf exception, le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié n'est pris en compte que lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives (donc à condition que l'entreprise ne soit pas repassée en dessous de ce seuil au titre d'une année au cours de cette période).

Les anciens dispositifs de lissage (FNAL, versement de transport, forfait social sur prévoyance, participation construction, etc.) sont maintenus pour les employeurs qui en bénéficient au 31 décembre 2019 : les employeurs concernés iront jusqu'au bout des anciens mécanismes de lissage, sans pouvoir basculer dans le nouveau moratoire sur 5 ans.

### Franchissement de seuil à la baisse :

En cas de variation de l'effectif sous un seuil, l'employeur ne sera plus soumis à l'obligation liée à ce seuil.

Exemple : effectif moyen annuel 2018 de 12 et effectif moyen annuel de 10 en 2019 ; l'employeur n'est plus redevable du forfait social sur les contributions patronales de prévoyance pour les périodes d'emploi accomplies à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

L'entreprise bénéficiera d'un nouveau délai de 5 ans si elle repasse par la suite au-dessus de ce seuil.

## 14 EFFECTIF ET OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Selon les informations diffusées par la DGEFP, la réforme entre en vigueur pour l'obligation d'emploi 2020 en fonction de l'effectif annuel moyen « sécurité sociale » 2020 (l'assujettissement à l'OETH au titre d'une année N dépend de l'effectif de l'année N).

En outre, en cas de création d'entreprise, il convient d'appliquer une règle spécifique : une entreprise qui occupe au moins 20 salariés au moment de sa création disposera de 5 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, contre 3 ans actuellement.

## 15 EFFECTIF ET PARTICIPATION AU RÉSULTAT DE L'ENTREPRISE

Les règles d'assujettissement à la participation aux résultats sont déterminées sur un effectif de référence calculé selon les règles « sécurité sociale », au niveau de l'entreprise (ou au niveau de l'unité économique et sociale). Elles entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 sur la base de l'effectif « sécurité sociale » calculé sur l'année 2019.

En cas de franchissement du seuil de 50 salariés à la hausse, celui-ci n'est pris en compte que si ce seuil est atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.

L'obligation de mettre en place la participation s'applique au premier exercice ouvert après cette période de 5 années.

Exemple : un employeur constatant qu'il a atteint ou dépassé les 50 salariés au 1<sup>er</sup> janvier 2020 sur la base de son effectif annuel moyen « sécurité sociale » 2019 devra mettre en place la participation au titre de l'année 2025 (à condition de ne pas être repassé dans l'intervalle sous les 50 salariés au titre d'une année donnée sur la période 2020-2024); Il aura donc jusqu'au 31 décembre 2026 pour conclure un accord couvrant l'année 2025.

Délai supplémentaire (entreprise dotée d'un accord d'intéressement) :

Lorsqu'une entreprise couverte par un accord d'intéressement atteint ou dépasse les 50 salariés, les obligations liées à la participation ne s'appliquent qu'au 3<sup>ème</sup> exercice clos après le franchissement du seuil d'assujettissement à la participation, si l'accord est appliqué sans discontinuité pendant cette période.

Cette règle conduit à retarder la mise en place de la participation.

## 16 EFFECTIF ET ÉPARGNE SALARIALE : ACCÈS DES DIRIGEANTS SANS CONTRAT DE TRAVAIL A L'ÉPARGNE SALARIALE

Dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés, les chefs d'entreprise, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales, ainsi que, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, le conjoint du chef d'entreprise ou son partenaire pacsé, peuvent bénéficier de la participation, de l'intéressement et des plans d'épargne salariale même s'ils n'ont pas de contrat de travail.

Les règles d'effectif « sécurité sociale » s'appliquent aux seuils de 1 et de 250 salariés.

Par exception, la règle des 5 années consécutives ne joue pas pour le seuil de 1 salarié.

Ainsi, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, ces personnes pourront bénéficier de l'intéressement et des plans d'épargne salariale dès lors qu'une entreprise aura employé au moins un salarié en moyenne sur les 12 mois de l'année civile précédente, et qu'elle n'aura pas dépassé le seuil de 250 salariés pendant plus de 5 années civiles consécutives.

## 17 EFFECTIF ET RÈGLEMENT INTÉRIEUR

En application de la loi PACTE, le seuil déclenchant l'obligation d'établir un règlement intérieur est passé de 20 à 50 salariés au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

L'obligation s'applique si le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs (selon les règles de droit du travail).

Les entreprises créées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 disposent d'un délai de 12 mois, à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs, pour élaborer leur règlement intérieur.

### 18 LOCAL DE RESTAURATION

Les établissements d'au moins 50 salariés (selon les règles de calcul « sécurité sociale ») doivent mettre en place un local de restauration.

En présence de plusieurs établissements, les effectifs sont décomptés par établissement.

### 19 EMPLOIS FRANCS : AIDE A L'EMBAUCHE ÉTENDUE À L'ENSEMBLE DES QUARTIERS PRIORITAIRES (décret 2019-1471 du 26 décembre 2019)

Une entreprise ou une association, située sur le territoire national, peut bénéficier d'une aide pour l'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI), ou en contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois, d'une personne résidant dans l'un des 1438 quartiers prioritaires de la ville (QPV), et :

- inscrite à Pôle Emploi comme demandeur d'emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8 ; ou les jeunes suivis par une mission locale, même s'ils ne sont pas inscrits comme demandeurs d'emploi
- ou, depuis le 27 avril 2019, adhérente à un contrat de sécurisation professionnelle. Ce dispositif expérimental, est reconduit pour les contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2020.

Montant de l'aide :

- pour un CDI à temps complet : 5 000 € par an, dans la limite de 3 ans,
- Pour un recrutement en CDD d'au moins 6 mois : 2 500 € par an, dans la limite de 2 ans.

Délai pour adresser la demande d'aide : 3 mois à compter de la date de signature du contrat ;

Modalités de versement de l'aide : par semestre et sur la base d'une attestation de présence.

Obligation d'emploi : le salarié recruté en emploi franc doit être maintenu à l'effectif de l'entreprise pendant au moins 6 mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

Cumul des aides : l'aide emploi franc est uniquement cumulable avec les autres aides financières mobilisables dans le cadre d'un recrutement en contrat de professionnalisation (en CDI ou CDD d'au moins 6 mois).

Pour accéder à la liste des quartiers prioritaires de la ville : <https://sig.ville.gouv.fr/atlas/QP>.

Pour savoir si l'adresse d'un salarié recruté est situé dans un quartier prioritaire de la ville, accéder au simulateur du portail du service public : <https://sig.ville.gouv.fr>.

## 20 DÉPÔT CONTRAT D'APPRENTISSAGE À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage auprès d'une chambre consulaire (CCI, chambre des métiers...) est remplacée par une procédure de dépôt.

L'employeur doit transmettre le contrat à l'opérateur de compétence (OPCO).

L'OPCO compétent est celui auprès duquel l'entreprise verse les contributions formations et taxe d'apprentissage à partir de 2020.

Au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution d'un contrat d'apprentissage, l'employeur transmet ce contrat à l'OPCO, accompagné :

- de la convention de formation ;
- et, le cas échéant, de la convention tripartite de réduction ou d'allongement de la durée (par dérogation, il est possible, sous condition, de fixer une durée de contrat ou de période d'apprentissage inférieure ou supérieure au cycle de formation).

L'ensemble des documents mentionnés ci-avant peuvent être transmis par voie dématérialisée.

Lorsque l'apprenti mineur est employé par un ascendant, le contrat d'apprentissage est remplacé par une déclaration de l'employeur.

À réception du contrat, l'OPCO se prononce sur la prise en charge financière et vérifie que le contrat satisfait aux conditions relatives :

- aux formations éligibles à l'apprentissage ;
- à l'âge de l'apprenti ;
- au maître d'apprentissage (celui-ci doit être un salarié de l'entreprise ou l'employeur lui-même, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité) ;
- à la rémunération des apprentis.

S'il constate la méconnaissance d'une ou plusieurs de ces conditions, l'OPCO refuse la prise en charge financière du contrat par une décision motivée qu'il notifie aux parties ainsi qu'au CFA. Il peut effectuer cette notification par voie dématérialisée.

**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. Le cas échéant, il informe simultanément ces services de son refus de prise en charge financière, ainsi que des motifs de ce refus.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant transmis à l'OPCO pour dépôt dans les mêmes conditions.

À réception de l'avenant, l'OPCO statue :

- soit sur la prise en charge financière, s'il l'avait refusée initialement ;
- soit sur le maintien de cette prise en charge.

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur notifie sans délai la rupture à l'OPCO, qui informe à son tour les services du ministre chargé de la formation professionnelle.

L'employeur peut effectuer cette notification par voie dématérialisée.