

N°057
JANVIER 2020



LBA
WALTER FRANCE

membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International
Expertise comptable et fiscale – Social – Audit – Conseil

POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE - RH

Chers lecteurs,

Le groupe de travail social de **Walter France** vous présente ses meilleurs vœux pour cette nouvelle année 2020 !

A la Une :

- Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2020 :
 - o Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat version 2020
 - o De nouveaux droits pour les proches aidants
- Généralisation de l'expérimentation des Emplois-Francis
- Déclaration du statut de travailleurs handicapés via la DSN à compter du 1^{er} Janvier 2020
- Contrats à durée déterminée « multi-remplacements » pour certains secteurs d'activité
- Télétransmission des procès-verbaux d'élections au CTEP

En Bref :

- Les chiffres clés de 2020
- Taxe forfaitaire pour les contrats à durée déterminée d'usage
- Nouvelle valorisation des repas pour les dirigeants « HCR »
- Dernière ligne droite pour l'index d'égalité professionnelle
- Crédit DIF : utilisation sans limite dans le temps

Jurisprudences :

- Un poste en contrat à durée déterminée en reclassement doit être proposé à un salarié inapte
- Le défaut de document unique d'évaluation des risques professionnels ne cause pas systématiquement un préjudice aux salariés

Le Service Social & RH.



Member of
Allinial
GLOBAL®

A LA UNE :

LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2020

PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT (PEPA)

La nouvelle version de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat a été définitivement votée dans le cadre de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2020.

Nouveauté et condition indispensable à remplir par toutes les entreprises, seules les primes versées par des employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de ladite prime bénéficieront des exonérations fiscales et sociales.

Seules les associations et fondations reconnues d'utilité publique n'auront pas à mettre en place un tel accord.

Par dérogation, les accords d'intéressement conclus entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2020 pourront porter sur une période inférieure aux 3 ans de principe, sans pouvoir être inférieure à un an.

Une fois l'accord d'intéressement conclu, l'employeur pourra envisager le versement de la PEPA dans les conditions suivantes :

- La PEPA sera mise en place par accord d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur.
- Le versement de la PEPA pourra intervenir au plus tôt au lendemain de la publication de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale au Journal Officiel et **au plus tard le 30 juin 2020.**
- Les conditions d'attribution et le montant de la prime seront fixés dans l'accord d'entreprise ou dans la décision unilatérale formalisée par écrit :
 - o Les salariés bénéficiaires sont tous les salariés ou ceux dont la rémunération n'excède pas un plafond déterminé par l'employeur (le cas échéant inférieur au seuil de 3 SMIC annuel, à proratiser en cas de temps partiel ou d'année incomplète).
 - o Seuls les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement de la prime seront éligibles aux exonérations.
 - o Le montant de la prime sera fixé par l'accord ou par la décision unilatérale.

- Comme en 2019, certains critères de modulation seront autorisés et devront être précisés dans la décision unilatérale ou dans l'accord d'entreprise instituant la prime : rémunération, classification, durée contractuelle du travail en cas de temps partiel, présence effective (ou assimilée) sur l'année écoulée. La modulation du montant de la prime en fonction de l'implication ou de la qualité du travail fourni est en revanche interdite.
- Exonération : si les conditions requises sont remplies, la prime sera **exonérée** de cotisations, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu **dans la limite de 1 000 €** pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC appréciés sur 12 mois. Si le montant de la prime est supérieur, la fraction excédentaire sera alors assujettie à cotisations et imposable dans les conditions habituelles.
- Principe de non substitution :
La PEPA ne peut se substituer :
 - À aucun élément de rémunération versé par l'employeur ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales, contractuelles ou d'un usage ;
 - À 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.

Même si la condition supplémentaire d'intéressement peut apparaître comme une contrainte, la mise en place d'un tel accord, éventuellement couplé avec un plan d'épargne, peut aussi permettre de fidéliser les salariés en place, voire même permettre d'attirer d'éventuels candidats.

DE NOUVEAUX DROITS POUR LES PROCHES AIDANTS

Congé de proche aidant

Dans le cadre du congé de proche aidant, le salarié doit s'occuper de l'une des personnes suivantes :

- son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un Pacs ;
- son ascendant (père, mère, grands-parents, arrière grands-parents...) ;
- son descendant (enfant, petit-enfant, arrière petit-enfant) ;
- l'enfant dont il assume la charge au sens des prestations familiales (voir 512-1 du Code de la Sécurité Sociale) ;

- son collatéral jusqu'au quatrième degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce) ;
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (beaux-parents, beau-frère, belle-sœur, etc.) ;
- la personne âgée ou la personne handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Le congé doit être motivé par une aide apportée :

- **à un proche en situation de handicap avec une incapacité permanente d'au moins 80 % ;**
- **ou à un proche âgé et en perte d'autonomie** (relevant de la classe 1, 2 ou 3 de la grille AGIRR).

Pour faciliter le recours au congé de proche aidant, la Loi de Financement de Sécurité Sociale instaurent deux nouvelles mesures pour 2020 :

- **dès janvier 2020, la condition d'ancienneté d'un an pour bénéficier de ce congé sera supprimée ;**
- **dès octobre 2020, le congé de proche aidant sera indemnisé pour les salariés, les travailleurs indépendants, les fonctionnaires et les chômeurs indemnisés. Une allocation versée par la Caisse d'Allocations Familiales sera versée au proche aidant pendant 3 mois maximum.**

Congé de présence parentale

Afin de s'occuper de son enfant dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants, tout salarié bénéficie d'un congé de présence parentale indemnisé (310 jours ouvrés maximum), sans condition d'ancienneté.

La Loi de Financement de Sécurité Sociale pour 2020 prévoit qu'avec l'accord de l'employeur, **ce congé pourra être fractionné en demi-journées ou utilisé dans le cadre d'une activité à temps partiel**. Il pourra être pris immédiatement en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant.

Les bénéficiaires percevront une allocation de présence parentale qui sera modulée en conséquence.

Ces mesures entreront en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard, le 30 septembre 2020.

GENERALISATION DE L'EXPERIMENTATION DES EMPLOIS FRANCS

Afin de favoriser l'embauche des demandeurs d'emploi résidant dans l'ensemble des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), l'état généralise l'expérimentation des emplois francs à compter du 1^{er} Janvier 2020.

Le décret du 24 Avril 2019, modifiant celui du 30 Mars 2018 relatif à l'expérimentation d'emplois francs, avait déjà assoupli les conditions d'accès à l'aide. La Loi de Finances pour 2020 étend le périmètre **aux quartiers prioritaires de la ville de l'ensemble du territoire national**.

Montant de l'aide pour l'employeur :

- 15 000 € sur 3 ans (5 000 € par an) pour une embauche en CDI.
- 5 000 € sur 2 ans (2 500 € par an) pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois.

Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la durée effective du contrat de travail, de la durée hebdomadaire (si elle est inférieure à un temps complet), des périodes d'absences du salarié qui n'ont pas donné lieu à maintien de salaire.

L'aide est versé par Pôle Emploi chaque semestre.

En cas de rupture anticipé du contrat de travail dans les 6 premiers mois, aucune aide n'est versée à l'employeur.

Les employeurs concernés :

L'aide aux emplois francs est réservée :

- aux employeurs du secteur privé relevant du champ d'application de l'Assurance chômage (entreprises et associations),
- aux groupements d'employeur spécialisés dans les parcours d'insertion et de qualification à destination des publics en difficultés,
- aux professions libérales.

Les collectivités publiques, les EPA, les EPIC, les sociétés d'économie mixte et les particuliers employeurs ne sont pas éligibles à l'aide « Emplois francs ».

Les salariés concernés :

Les salariés éligibles doivent :

- **être demandeurs d'emploi** inscrits à Pôle Emploi, ou être adhérents à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) quelle que soit la durée d'inscription à Pôle Emploi, quel que soit leur âge et quel que soit le niveau de diplôme ;

- habiter dans un quartier prioritaire de la politique de la ville d'une des communes éligibles, à la date de signature du contrat de travail ;
- fournir à l'employeur une attestation d'éligibilité Pôle Emploi ainsi qu'un justificatif de domicile,
- être embauchés **en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois** ;
- **ne pas avoir fait partie de l'entreprise dans les 6 mois précédant la date d'embauche** à l'exception des personnes qui auraient été auparavant embauchées, en intérim, en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation, en contrat unique d'insertion ou en contrat à durée déterminée (CDD), pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu.

Conditions pour percevoir l'aide :

L'employeur peut demander l'aide financière avant ou après la signature du contrat. Il devra remplir le formulaire de demande d'aide au dispositif expérimental « Emplois francs » délivré par Pôle Emploi. Celui-ci devra être adressé à Pôle Emploi au plus tard dans les 3 mois suivant la signature du contrat. Si Pôle Emploi ne répond pas au bout d'un mois, son silence vaudra refus.

L'employeur ne pourra bénéficier de l'aide que si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- être à jour de ses obligations déclaratives et de paiements, sociaux et fiscaux ;
- le poste pourvu n'a pas fait l'objet d'un licenciement économique dans les 6 mois précédant l'embauche du demandeur d'emploi ;
- l'employeur ne perçoit pas, pour le même salarié, une autre aide de l'état à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi ;
- l'employeur transmet à Pôle Emploi chaque semestre une attestation de présence.

« Emplois francs » et règles de cumuls :

Le dispositif est cumulable avec :

- Le contrat de professionnalisation, sous réserve de ne pas cumuler l'aide avec les autres aides à l'embauche en contrat de professionnalisation ;
- Les allègements généraux (réduction dite « Fillon ») ;
- L'allègement de cotisations d'assurance maladie qui remplace le CICE et le CITS depuis le 1er Janvier 2019.

TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP : UNE NOUVELLE FORME DE DECLARATION

La loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 modifie la déclaration des entreprises liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), **en intégrant cette formalité en DSN** et en la transférant au réseau des Urssaf et MSA.

A compter de janvier 2020, toutes les entreprises, quels que soient leurs effectifs, devront déclarer chaque mois le statut de travailleur handicapé de leurs salariés via la DSN (Déclaration Sociale et Nominative), mais également le statut des personnes handicapées accueillies dans le cadre d'un stage ou d'une période de mise en situation en milieu professionnel.

Chaque employeur devra renseigner sur son logiciel de paie (en cas de gestion autonome) ou transmettre à son cabinet comptable les informations nécessaires sur ses salariés handicapés pour permettre cette intégration en DSN.

Les entreprises de 20 salariés et plus restent en outre soumises à l'obligation d'emploi de personnel handicapé à hauteur de 6 % de leur effectif et à la déclaration annuelle obligation d'emploi des travailleurs handicapés correspondante.

Pour l'année 2020, il n'y a pas de changement à prévoir pour les entreprises de 20 salariés et plus qui devront maintenir leur DOETH (avant le 1er Mars 2020) au titre de l'année 2019 auprès de l'Agefiph, en plus de leur déclaration mensuelle en DSN.

A compter de 2021, ces mêmes entreprises devront effectuer la DOETH au titre de 2020 **dans la DSN en début d'année 2021.**

Elles seront assujetties le cas échéant, au paiement d'une contribution annuelle due auprès de l'Urssaf ou MSA. Cette contribution sera due si l'entreprise n'emploie pas un minimum de 6 % de travailleurs handicapés parmi ses effectifs. **Le calcul de l'effectif de travailleurs handicapés sera effectué à partir des statuts de salariés handicapés déclarés en 2020 via la DSN. D'où l'importance de bien renseigner les informations tout au long de l'année.**

A NOTER : A partir de 2020, la contribution AGEFIPH sera calculé au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement, que celui-ci soit autonome ou non. Le seuil de 20 salariés retenu pour le versement d'une contribution financière à l'AGEFIPH sera donc apprécié en additionnant les effectifs de tous les établissements.

CONTRAT A DUREE DETERMINEE « MULTI-REPLACEMENTS » : EXPERIMENTATION JUSQU'AU 31 DECEMBRE 2020

Selon une jurisprudence constante de la Cour de Cassation, il était interdit de conclure un contrat à durée déterminée pour remplacer plusieurs salariés, par exemple pour remplacer plusieurs salariés successivement absents pendant la période estivale. Un contrat à durée déterminée devait être conclu pour chaque salarié absent.

La loi Avenir professionnel du 5 Septembre 2018 avait prévu de déroger à cette règle jurisprudentielle en laissant la possibilité de conclure un seul contrat pour plusieurs remplacements successifs.

Cette mesure expérimentale devait être opérationnelle du 1^{er} Janvier 2019 au 31 Décembre 2020 mais était conditionnée à la publication d'un décret définissant les secteurs d'activité concernés.

Un décret du 18 Décembre 2019 listant les secteurs concernés par la possibilité de conclure un seul CDD ou un seul contrat de mission pour remplacer plusieurs salariés absents vient enfin d'être publié au Journal officiel et rend donc la mesure opérationnelle.

Secteurs et CCN concernés :

Le décret liste les 11 secteurs d'activité concernés par l'expérimentation.

Afin de savoir s'il est concerné, l'employeur doit en premier lieu se demander s'il est bien dans l'un des onze secteurs visés, puis identifier si la convention collective nationale à laquelle il est rattaché est bien mentionnée.

1. Sanitaire, social et médico-social :

- Hospitalisation privée ;
- Établissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux ;
- Établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif ;
- Établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées ;
- Centres d'hébergement et de réadaptation ;
- Centres de lutte contre le cancer ;
- La Croix Rouge ;
- Médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées.

2. Propreté et nettoyage

- Entreprises de propreté et services associés.

3. Economie sociale et solidaire

- Animation ;
- Sport ;
- Aide, accompagnement des soins et des services à domicile ;
- Acteurs du lien social et familial ;
- Tourisme social et familial ;
- Radiodiffusion ;
- Journalistes ;
- Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.

4. Tourisme en zone de montagne

- Remontées mécaniques et domaines skiables.

5. Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

- Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

6. Plasturgie

- Plasturgie.

7. Restauration collective

- Personnel des entreprises de restauration de collectivités.

8. Sport et équipements de loisirs

- Commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs.

9. Transports routiers et activités auxiliaires

- Transports routiers et activités auxiliaires du transport.

10. Industries alimentaires

- Industrie laitière ;
- Sucrieries et sucrieries-distilleries de la Réunion ;
- Boulangeries-pâtisseries, entreprises artisanales ;
- Ouvriers de la boulangerie de Martinique ;
- Pâtisseries ;
- Détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie ;
- Industries agroalimentaires de la Réunion ;
- Industries de produits alimentaires élaborés ;

- Activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière ;
- Entreprises de l'industrie et des commerces en gros de viandes ;
- Boyauderie ;
- Industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes ;
- Sucreries, sucreries-distilleries et distilleries de la Guadeloupe ;
- Activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie ;
- Métiers de la transformation des grains ;
- Industries de la transformation des volailles ;
- Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé ;
- Boulangerie-pâtisserie de la Guyane ;
- Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre ;
- Cinq branches industries alimentaires diverses ;
- Coopératives et SICA de production, transformation et vente du bétail et des viandes ;
- Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA fabricant des conserves de fruits et de légumes, des plats cuisinés et des spécialités ;
- Coopératives laitières, unions de coopératives laitières et SICA laitières ;
- Caves coopératives et leurs unions élargies aux SICA vinicoles ;
- Entreprises agricoles de déshydratation ;
- Déshydratation de Champagne Ardennes ;
- Coopératives fruitières Ain Doubs Jura

11. Services à la personne

- Entreprises de services à la personne.

Cette mesure expérimentale, qui prendra fin le 31 Décembre 2020, pourra être pérennisée sur décision du gouvernement.

En limitant ainsi le nombre de contrats à durée déterminée, la mesure devrait limiter le taux de séparation et donc moins pénaliser les entreprises de onze salariés et plus lors de la mise en place au 1^{er} Janvier 2021 du bonus-malus.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES - TELETRANSMISSION DES PROCES- VERBAUX AU CTEP : RAPIDITE ET SIMPLIFICATION DES DEMARCHES

Une fois les élections du CSE terminées, le procès-verbal des élections professionnelles doit être obligatoirement transmis à l'administration.

Cette transmission est une étape indispensable pour valider et officialiser les résultats de l'élection. Elle a pour objectif de mettre à disposition les résultats à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et de permettre de mesurer l'audience des organisations syndicales au niveau national et de la branche d'activité.

La transmission des procès-verbaux (PV) d'élections professionnelles à l'administration peut désormais être dématérialisée. Il s'agit d'une alternative (et non d'une obligation) dont le but est de gagner en simplicité et rapidité (le délai postal étant supprimé) en permettant une saisie commune des informations relevant de l'élection des membres titulaires et suppléants.

Trois solutions sont donc proposées :

- une **validation en ligne et la transmission électronique** des PV d'élection en cas de scrutin sous enveloppe (cas le plus répandu dans les PME) ;
- la **signature manuscrite des PV d'élection et leur téléversement** en ligne en cas de scrutin sous enveloppe. Cette procédure devient la seule alternative possible en cas de carence totale aux élections ;
- la **transmission électronique des PV dans le cadre d'un vote électronique**. Dans ce cas, les résultats sont automatiquement transmis par le logiciel de vote au CTEP dans le délai de 15 jours.

Le procès-verbal est transmis dans les 15 jours suivant la proclamation des résultats au centre d'appel des élections professionnelles (CTEP), qui a pour mission de mesurer l'audience des organisations syndicales et ce, afin d'apprécier si les organisations syndicales sont ou non susceptibles d'être reconnues comme représentatives au niveau de la branche professionnelle à laquelle elles appartiennent et au niveau national et interprofessionnel.

La saisie dématérialisée des PV des élections s'effectue depuis le portail www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr. L'envoi postal au CTEP n'est plus nécessaire.

Un décret est venu simplifier les modalités de transmission des PV. Désormais, l'employeur doit seulement transmettre le PV des élections au CTEP. L'obligation de transmission à la DIRECCTE disparaît.

Attention donc, si les données ne sont pas transmises à l'administration par ce biais, la démarche ne sera pas prise en compte par le CTEP, ce qui signifie par conséquent, une non-prise en compte par l'administration.

Le CTEP devient donc le « guichet unique » pour la réception des PV établis.

Des contestations sur la régularité des opérations électorales (fraudes ou erreurs dans le scrutin, les conditions d'éligibilité, etc.) peuvent être portées devant la justice dans un délai de 15 jours à compter du lendemain de la publication des résultats.

EN BREF

QUELQUES CHIFFRES POUR 2019

- La **progression du SMIC** liée aux règles de revalorisation automatique du code du travail devrait être de **1,2 % au 1^{er} janvier 2020**.
Concrètement, le nouveau taux horaire du SMIC devrait être de **10,15 €** au 1^{er} janvier 2020 ($10,03 \times 1,012$).
Seul un décret à paraître nous permettra de confirmer ce nouveau taux.
- Un arrêté du 2 décembre 2019 fixe le **plafond mensuel de la sécurité sociale** (PMSS) pour 2020 à **3 428 euros**, soit 189 euros en valeur journalière.
- La rémunération minimale des stagiaires est fixée à 3,90 € de l'heure.
- Les limites d'exonération des allocations forfaitaires en matière de **frais professionnels repas** sont revalorisées :
 - Repas au restaurant : 19 euros ;
 - Restauration sur le lieu de travail : 6,70 euros ;
 - Restauration hors des locaux de l'entreprise : 9,30 euros.
- **Titres-restaurant** : la limite d'exonération de la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant passe de 5,52 euros à **5,58 euros** à compter du 1^{er} janvier 2020.
- En matière de cotisations sociales, rappelons que la loi PACTE **relève les seuils d'assujettissement** au FNAL de 0,50 % et à la participation à l'effort de construction à **50 salariés et plus** (au lieu de 20) compter du 1^{er} janvier 2020.
- Le taux de la cotisation AGS est maintenu à 0.15 % au 1^{er} janvier 2020.

TAXE FORFAITAIRE SUR LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE D'USAGE

La Loi de finances pour 2020 instaure une taxe forfaitaire de 10 euros sur les contrats à durée déterminée dit d'usage (CDDU) pour inciter financièrement les entreprises à proposer des contrats longs en limitant le recours aux contrats courts.

Désormais, tout employeur qui conclut des contrats à durée déterminée dit d'usage à partir du 1^{er} Janvier 2020, est assujetti à cette taxe.

Secteurs concernés par les Contrats à Durée Déterminée d'Usage :

Pour mémoire, la liste des secteurs d'activité dans lesquels des CDD d'usage peuvent être conclus est fixée par l'article D. 1242-1 du code du travail :

1. Les exploitations forestières ;
2. La réparation navale ;
3. Le déménagement ;
4. L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ;
5. Le sport professionnel ;
6. Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ;
7. L'enseignement ;
8. L'information, les activités d'enquête et de sondage ;
9. L'entreposage et le stockage de la viande ;
10. Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;
11. Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;
12. Les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires ;
13. Le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques, dans le cadre d'une activité de services à la personne ;
14. 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 ;
15. Les activités foraines.

Cette taxe ne s'applique toutefois pas :

1. Aux contrats conclus avec les salariés intermittents du spectacle (salariés relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle mentionnés à l'article L. 5424-20 du code du travail ;

2. Aux contrats conclus par les associations intermédiaires mentionnées à l'article L. 5132-7 du même code relevant du secteur des activités d'insertion par l'activité économique ;
3. Aux contrats conclus avec les ouvriers dockers occasionnels mentionnés à l'article L. 5343-6 du code des transports ;
4. Aux contrats conclus dans les entreprises relevant de secteurs d'activité couverts par une convention ou un accord collectif de travail étendu prévoyant une durée minimale applicable à ces contrats et définissant les conditions dans lesquelles il est proposé au salarié de conclure un contrat de travail à durée indéterminée au terme d'une durée cumulée de travail effectif. Les secteurs d'activité couverts par une convention ou un accord collectif comportant de telles stipulations feront l'objet d'un arrêté du ministre chargé du travail (arrêté à paraître).



Les contrats conclus pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier n'ont pas le caractère de contrats d'usage et sont donc exclus de la taxation forfaitaire.

Modalités de paiement de la taxe :

La taxe forfaitaire de 10 euros est due, à compter de la **date de conclusion du contrat**.

La taxe doit être acquittée au plus tard lors de la prochaine échéance de paiement des cotisations et contributions sociales suivant la date de conclusion de contrat.

Le recouvrement et le contrôle de la taxe incombent à l'URSSAF (ou à la MSA) qui se chargera du reversement à l'UNEDIC/Pôle emploi.

Les modalités de recouvrement seront identiques à celles des autres cotisations de sécurité sociale, c'est-à-dire via la DSN.

Cas particuliers des dockers occasionnels et des intermittents du spectacle majoration : majoration de la contribution patronale d'assurance chômage :

Comme indiqué ci-dessus, les Contrats à Durée Déterminée d'Usage des dockers occasionnels et des intermittents du spectacle ne sont pas concernés par la taxe forfaitaire de 10 €uros.

En revanche, le taux de cotisation patronale d'assurance chômage sera porté à :

- **4,55 %** pour les CDDU d'une durée inférieure ou égale à trois mois conclus avec les ouvriers dockers occasionnels mentionnés à l'article L.5343-6 du Code des Transports ;
- **4,55 %** pour les CDDU d'une durée inférieure ou égale à trois mois conclus avec les intermittents du spectacle relevant des annexes VIII et X du règlement d'assurance chômage.

NOUVELLE VALORISATION DES REPAS DES DIRIGEANTS « HCR »

L'avantage en nature « nourriture » des mandataires sociaux et dirigeants « HCR » relevant du régime général de Sécurité Sociale était évalué jusqu'au 31 Décembre 2019 pour sa valeur réelle.

Pour l'évaluation des repas pris par ces dirigeants « HCR », il convenait jusqu'à cette date de retenir le prix du menu le moins cher proposé par l'établissement.

Un arrêté publié le 28 Décembre 2019 prévoit que les mandataires sociaux et les dirigeants d'entreprise « HCR » peuvent dorénavant bénéficier de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature « nourriture » applicable à leurs salariés, sur la base du minimum garanti.

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

Les dirigeants et mandataires sociaux concernés par cette nouvelle valorisation sont :

- Les gérants minoritaires ou égalitaires de sociétés à responsabilité limitée (SARL) ou de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée (SELARL) ;
- Les présidents du conseil d'administration, les directeurs généraux et les directeurs généraux délégués des sociétés anonymes et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme et les directeurs généraux et les directeurs généraux délégués des institutions de prévoyance, des unions d'institutions de prévoyance et des sociétés de groupe assurantiel de protection sociale ;
- Les présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées et des sociétés d'exercice libéral par actions simplifiées.

DERNIERE LIGNE DROITE POUR LE CALCUL DE L'INDEX D'EGALITE PROFESSIONNELLE

Les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation de calculer et de publier leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au plus tard 1^{er} mars 2020.

L'index est calculé à partir de 4 indicateurs pour les entreprises de 250 salariés au plus, sur un total de 100 points. Ces indicateurs sont les suivants :

- L'écart de rémunération moyen entre les femmes – les hommes.
- L'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes.
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité.
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Chaque année avant le 1^{er} mars, les entreprises d'au moins 50 salariés devront publier sur leur site internet la note globale de l'index de l'égalité femmes - hommes. Elles devront également la communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité Social Economique ainsi qu'à l'inspection du travail (DIRECCTE).

Les entreprises devront prendre des mesures de correction si l'index relève des disparités salariales injustifiées entre les femmes et les hommes. Les quatre indicateurs (pour les entreprises de 50 à 250 salariés), servant de base au calcul global de l'index, permettront d'identifier les éventuels points de progression et les leviers sur lesquels les différents acteurs de l'entreprise pourront agir pour faire progresser l'égalité.

Les entreprises obtenant moins de 75 points sur 100, devront mettre en œuvre des mesures de correction pour atteindre au moins 75 points, dans un délai de 3 ans.

Les entreprises qui ne publieront pas leur index et celles qui ne mettront pas en œuvre un plan de correction, s'exposeront à une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale.

Précision : les entreprises de plus de 250 à 999 salariés, qui ont publié leur index le 1^{er} septembre 2019, devront publier leur index réactualisé pour le 1^{er} mars 2020.

Pour vous accompagner dans vos démarches, le service social-RH de votre cabinet reste à votre disposition.

CREDIT DIF : UTILISATION SANS LIMITE DANS LE TEMPS !

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le Compte Personnel de Formation (CPF) remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF).

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale prévoyait, outre la création du Compte Personnel de Formation, que les heures de DIF acquises au 31 Décembre 2014 pourraient être versées au CPF et que la date limite d'utilisation des heures de DIF, serait fixée au 31 décembre 2020.

L'ordonnance du 21 aout 2019 supprime cette date limite. Par conséquent les heures acquises au titre du DIF seront utilisables sans limite dans le temps mais à la condition de les inscrire sur le CPF avant le 31 décembre 2020.

Pour rappel, chaque personne dispose, dès son entrée sur le marché de travail et indépendant de son statut, d'un Compte Personnel de Formation individuel et intégralement transférable en cas de changement ou perte d'emploi.

Le CPF permet d'acquérir des droits à la formation mobilisable tout au long de sa vie professionnelle.

Il permet au salarié de suivre une formation sur son temps libre ou pendant le temps de travail (avec autorisation de l'employeur dans ce dernier cas).

JURISPRUDENCES

UN POSTE EN CDD EN RECLASSEMENT DOIT ETRE PROPOSE A UN SALARIE INAPTE

Cour de Cassation, Chambre Sociale, 04 septembre 2018, n° 18-18.169

Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, l'avis d'inaptitude à tout poste de travail dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher une possibilité de reclassement du salarié par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail. L'employeur doit en priorité rechercher et proposer au salarié un poste adapté à ses capacités aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé (C. trav. art. L 1226-2) et n'emportant pas modification de son contrat de travail. A défaut, il doit proposer les postes modifiant le contrat, notamment les postes de catégorie inférieure, si ce sont les seuls disponibles.

Le fait que le seul poste disponible ait été pourvu par l'embauche d'un salarié sous contrat à durée déterminée n'est pas de nature à exonérer l'employeur de son obligation de reclassement.

En effet, la Cour de Cassation considère que l'employeur a manqué à son obligation de reclassement en ne proposant pas les postes pourvus par des CDD à l'intéressée, alors qu'ils étaient disponibles et compatibles avec l'état de santé et ses qualifications, peu important qu'ils soient à durée limitée.

Le licenciement pour inaptitude en raison d'absence de possibilité de reclassement est sans cause réelle et sérieuse.

Cette solution peut paraître surprenante mais **l'employeur doit proposer au salarié inapte en attente de reclassement les postes disponibles en CDI, mais également- en CDD, au risque de ne pas respecter son obligation de reclassement, et ce même si la proposition d'un poste en CDD risque d'être refusée par le salarié.** Un arrêt avait déjà été rendu en ce sens, dans le cas d'un poste en reclassement d'une salariée en congé maternité qui était disponible (Cour de Cassation., 5 mars 2014).

LE DEFAUT DE DUERP NE CAUSE PAS SYSTEMATIQUEMENT UN PREJUDICE AUX SALARIES

Cour de Cassation, Chambre sociale, 25 septembre 2019, n° 17-22.224

Une salariée a réclamé en justice des dommages et intérêts car son employeur n'avait pas établi de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) dans sa société.

La salariée faisait donc valoir que l'employeur n'avait pas respecté son obligation d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés, et que ce manquement lui causait nécessairement préjudice.

La cour d'appel a débouté la salariée de sa demande au motif qu'il appartenait à la salariée de démontrer le préjudice subi du fait de cette absence de DUERP, et qu'elle n'en justifiait pas en l'espèce.

La Cour de Cassation a confirmé que l'absence de document unique d'évaluation des risques professionnels ne pouvait automatiquement permettre au salarié d'obtenir des dommages et intérêts et qu'il lui appartenait bien d'apporter la preuve d'un préjudice subi.

Depuis 2016, déjà la Cour de Cassation, dans de nombreux arrêts, a consacré l'abandon d'un droit systématique à la réparation du salarié en cas de manquement de l'employeur à ses obligations : en cas de stipulation d'une clause de non concurrence illicite, en cas de défaut de la mention de la convention collective sur le bulletin de paie ou encore en cas de violation par l'employeur des règles de procédure de licenciement.

L'arrêt du 25 Septembre 2019 s'inscrit dans cette tendance, le salarié devant nécessairement démontrer le préjudice subi en cas de défaut de DUERP.

Rappelons que le défaut de DUERP (ou sa non-actualisation) est sanctionné(e) par une amende de 1500 euros (3000 euros en cas de récidive), la Cour de Cassation estimant par ailleurs que le manquement à cette obligation caractérise la faute inexcusable de l'employeur (Cour de Cassation, Chambre Sociale, 12 Octobre 2017).



membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

Expertise comptable et fiscale – Social – Audit – Conseil

2, rue de l'Hôtellerie
44470 CARQUEFOU
Tél : +33 (0)2 51 85 28 30 / Fax : +33 (0)2 40 25 19 08
E-mail : contact@lba-walterfrance.com

www.lba-walterfrance.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE – SOCIAL – AUDIT – CONSEIL



Member of
Allinial
GLOBAL®