

# Le BiM

Numéro  
162  
Janvier  
2020

La revue qui décrypte l'actualité juridique  
#lacitedesentreprises

## CE QUI CHANGE AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2020 POUR LES ENTREPRISES

Comme chaque année au 1<sup>er</sup> janvier, un certain nombre de mesures viennent impacter le droit social et la paie. L'actualité de ce début d'année est riche. Faisons un tour d'horizon des mesures entrant en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020, sous réserve pour certaines, de la parution de décrets d'application.

### SEUILS SOCIAUX

<b>Harmonisation des modalités de décompte des effectifs</b>	<p>Selon le nouvel article L.130-1 du Code de la sécurité sociale, l'effectif salarié annuel de l'employeur correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente. Pour la détermination de cet effectif, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte pour établir cette moyenne. L'effectif est calculé au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus. Un décret n°2019-1586 du 31 décembre 2019 est venu en préciser les modalités du décompte, notamment en excluant du décompte des effectifs, les mandataires sociaux relevant du régime général.</p> <p>Il sert de référence à l'ensemble des dispositions du Code de la sécurité sociale ainsi qu'à certaines dispositions du Code du travail et d'autres Codes ou législations.</p>
<b>Recentrage des seuils sur trois niveaux</b>	<p>Certains seuils sont ajustés, par exemple, pour le bénéfice de l'accord de participation, d'intéressement et du PEE aux dirigeants d'entreprises. D'autres seuils sont relevés, comme pour l'obligation de mise en place du règlement intérieur par exemple. Plusieurs seuils sont supprimés, tels que l'obligation d'ouverture d'un compte bancaire ou postal pour le dépôt des fonds reçus en contrepartie de la cession des titres restaurants.</p>
<b>Mécanisme d'atténuation des effets de seuil</b>	<p>Le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.</p> <p>À l'inverse, le franchissement à la baisse d'un seuil d'effectif sur une année civile a pour effet de faire à nouveau courir la règle de prise en compte du franchissement à la hausse précité.</p> <p>Des dispositions transitoires sont prévues pour les entreprises atteignant déjà les seuils et soumises en conséquence aux obligations en découlant au 1<sup>er</sup> janvier 2020.</p>

### CONTRAT DE TRAVAIL

<b>CDD et Travailleurs temporaires</b>	<p>À titre expérimental, à compter du 20 décembre 2019 et jusqu'au 31 décembre 2020, il est possible de conclure un seul contrat à durée déterminée ou un seul contrat de mission pour remplacer plusieurs salariés, dans les secteurs définis par le décret n°2019-1388 du 18 décembre 2019.</p>
--	---

## CONTRATS AIDES

<b>Emplois francs</b>	Le décret n°2019-1471 du 26 décembre 2019 généralise, à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2020, pour une durée d'un an, le recours aux emplois francs, à l'ensemble des quartiers prioritaires de la ville. Sont éligibles en plus des demandeurs d'emploi et des adhérents à un contrat de sécurisation professionnelle, les jeunes suivis par une mission locale.
-----------------------	--

## EXECUTION DU CONTRAT

<b>Congé de proche aidant</b>	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2020, la condition d'ancienneté d'au moins un an pour en bénéficier est supprimée. L'indemnisation serait mise en place au plus tard au 1 <sup>er</sup> octobre 2020, sous réserve des décrets d'application. La durée d'indemnisations sera fixée selon un plafond mensuel maximum fixé par décret et selon un plafond maximum de 66 jours sur l'ensemble de la carrière.
-------------------------------	---

<b>Congé de présence parentale</b>	Les modalités de prise du congé de présence parentale sont assouplies suivant les modalités suivantes : <ul style="list-style-type: none"><li>• fractionnement en demi-journée</li><li>• transformation en période d'activité à temps partiel</li></ul> L'entrée en vigueur est prévue à une date fixée par décret et au plus tard au 30 septembre 2020.
------------------------------------	--

<b>Temps partiel thérapeutique</b>	A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2020, le délai de carence de trois jours, prévu pour le versement des indemnités journalières est supprimé pour tous les salariés réduisant leur activité pour un motif thérapeutique. Ceux-ci percevront donc, en complément de leur salaire, des indemnités journalières maladie dès le premier jour du temps partiel thérapeutique.
------------------------------------	---

## NEGOCIATION COLLECTIVE

<b>Négociation sur la mobilité domicile-travail</b>	A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2020, dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, les entreprises employant au moins 50 salariés sur un même site, doivent désormais négocier sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux et en prenant en charge les frais de transport personnels. À défaut d'accord, les entreprises concernées doivent élaborer un plan de mobilité employeur.
---	--

## EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

	L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés évolue, au 1 <sup>er</sup> janvier 2020, notamment : <ul style="list-style-type: none"><li>• 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 ;</li><li>• le taux de l'obligation d'emploi reste révisable tous les 5 ans ;</li><li>• dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique au niveau de l'entreprise ;</li><li>• la déclaration de l'obligation d'emploi est effectuée via la DSN ;</li><li>• les stagiaires handicapés et les personnes handicapées en période de mise en situation en milieu professionnel sont pris en compte à part entière ;</li><li>• les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes aux contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services ou à des partenariats avec des entreprises adaptées, des Esat ou des travailleurs indépendants handicapés sont déductibles de la contribution annuelle ;</li><li>• la durée des accords agréés est limitée à trois ans, renouvelable une seule fois (soit une durée maximale de six mois).</li></ul>
--	--

## SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

<b>Accidents du travail et maladies professionnelles</b>	Le salarié, victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle, ne devra plus avoir bénéficié d'un arrêt de travail à temps complet pour accéder au « travail léger », « travail aménagé ou à temps partiel ». La mesure s'appliquera au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 sous réserve de la parution d'un décret précisant les règles de calcul de l'indemnité journalière correspondante et sa durée de versement.
--	---

## FORMATION PROFESSIONNELLE

<b>Compte personnel de formation</b>	Rappelons que l'ordonnance du 21 août 2019 a précisé que les heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF), qui devaient être utilisées dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2021, ne seront plus perdues. L'ordonnance supprime cette date butoir. Les heures sont définitivement intégrées au compte personnel de formation. A cette fin, le titulaire du CPF doit procéder à l'inscription de son montant de droits acquis au titre du DIF sur son compte avant le 31 décembre 2020 via le site <a href="http://www.moncompteactivite.gouv.fr">www.moncompteactivite.gouv.fr</a>
--------------------------------------	--

## FORMATION PROFESSIONNELLE

<b>Entretiens professionnels</b>	<p>Rappelons que l'ordonnance du 21 août 2019 instaure une période transitoire, jusqu'au 31 décembre 2020, en offrant à l'employeur un « droit d'option », pour justifier de son obligation d'état des lieux du parcours professionnel du salarié lors de l'entretien :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soit en appliquant la règle issue de la loi du 5 mars 2014, à savoir, en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures d'évolution suivantes :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir suivi au moins une action de formation,</li> <li>- Avoir acquis des éléments de certification par la formation ou une validation des acquis de l'expérience,</li> <li>- Bénéficié d'une progression salariale professionnelle.</li> </ul> </li> <li>• Soit en appliquant la règle issue de la loi du 5 septembre 2018 rappelée ci-dessus, à savoir en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.</li> </ul> <p>L'ordonnance du 21 août 2019 permet aux entreprises de choisir entre les dispositions de la loi du 5 mars 2014 ou celles de la loi du 5 septembre 2018 pour justifier de leurs obligations pour le bilan à six ans. La date limite est fixée au 31 décembre 2020 (et non pas au 6 mars 2020, date de la parution au JO de la loi qui a imposé la mise en place des entretiens professionnels et du bilan à six ans).</p> <p>Mais au-delà, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les employeurs devront justifier que les salariés ont bénéficié de tous les entretiens professionnels requis et qu'ils ont suivi au moins une formation non obligatoire par période de six ans.</p>
----------------------------------	--

<b>Apprentissage</b>	A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2020, le contrat d'apprentissage donne lieu à un simple dépôt auprès de l'OPCO, et non plus à l'enregistrement auprès d'une chambre consulaire.
----------------------	--

## MESURES IMPACTANT LA PAIE

<b>Frais de transport et mobilité durable</b>	<p>Concernant la mobilité, des mesures vont entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En plus des frais de carburant et des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques ou hybrides rechargeables, l'employeur peut désormais prendre en charge les frais exposés pour l'alimentation de véhicules hydrogènes.</li> <li>• L'indemnité kilométrique vélo et l'indemnité forfaitaire covoiturage sont remplacées par un forfait mobilités durables. Ce forfait permet à l'employeur de prendre en charge tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, ou en transports publics de personnes, à l'exception des frais d'abonnement de transports collectifs ou de service public de location de vélos, ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée.</li> </ul> <p>Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge des frais de transport personnels sont déterminés par accord d'entreprise ou interentreprises, et à défaut par accord de branche. À défaut d'accord, la prise en charge de ces frais est mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE, s'il existe.</p> <p>La prise en charge des frais de transport personnels pourra prendre la forme d'une solution de paiement spécifique, dématérialisée et prépayée, intitulée « titre-mobilité ».</p> <p>L'avantage résultant de la prise en charge par l'employeur des frais de transport personnels est exonéré d'impôt sur le revenu, de CSG, de CRDS et, par conséquent, de cotisations de sécurité sociale et des prélèvements dont l'assiette est alignée sur celle de ces cotisations dans la limite de 400 € par an, dont 200 € au maximum pour les frais de carburant.</p>
---	--

<b>Taxe forfaitaire sur les CDD d'usage</b>	La loi de finances pour 2020 instaure une taxe forfaitaire de 10 € sur les CDD dit d'usage (CDDU), conclus à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2020, sauf exceptions. Elle sera recouvrée par les Urssaf.
---	--

<b>Droit à l'erreur pour le calcul et le paiement des cotisations</b>	<p>Les modifications liées aux déclarations et au paiement des cotisations sociales s'appliqueront au 1<sup>er</sup> janvier 2020.</p> <p>Le paiement tardif des cotisations et contributions sociales échappe aux majorations de retard, si le cotisant s'acquitte des cotisations dans les 30 jours, si aucun retard de paiement n'a été constaté au cours des 24 mois précédents et si le montant des majorations qui seraient applicables est inférieur à la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale.</p> <p>De même, si elles sont rectifiées rapidement ou sont peu importantes, les erreurs de l'employeur dans ses déclarations de cotisations et contributions sociales ne donnent pas lieu aux majorations de retard et aux pénalités y afférentes.</p>
---	--

## MESURES IMPACTANT LA PAIE

<b>SMIC</b>	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2020, le SMIC horaire est porté à 10,15 €.
<b>Gratification des stagiaires</b>	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2020, la gratification horaire est de 3,90 €.
<b>Plafond de sécurité sociale</b>	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2020, le plafond de sécurité sociale est porté à 3428 €.
<b>Titres restaurant</b>	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2020, la limite d'exonération de la part patronale est portée à 5,55 €.
<b>Prélèvement à la source</b>	La grille des taux neutre du prélèvement à la source a été modifiée au 1 <sup>er</sup> janvier 2020.
<b>Protections sociale complémentaire</b>	Les contrats de complémentaire santé responsables, individuels comme collectifs, souscrits ou renouvelés à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2020 devront obligatoirement couvrir l'intégralité du panier « 100 % santé » lequel comprendra les frais en optique et une partie des soins prothétiques dentaires. A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2021, il comprendra la seconde partie de ces soins et les aides auditives.
<b>Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat</b>	Le versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est reconduit. Elle est de 1000 € au maximum, exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, pour les entreprises volontaires, qui la versent entre la date d'entrée en vigueur de la loi et le 30 juin 2020. Mais, le versement de la prime est subordonné à l'existence ou la mise en place préalable d'un accord d'intéressement.
<b>Contrôle URSSAF</b>	A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2020, de nouvelles mesures vont impacter la procédure de contrôle URSSAF. <ul style="list-style-type: none"><li>• Le délai pour répondre à la lettre d'observations est porté de 30 jours à compter de la réception de celle-ci à 60 jours à la demande du cotisant.</li><li>• Seules des copies des documents remis par l'employeur peuvent être exploitées hors des locaux de l'entreprise. L'agent de contrôle ne pourra emporter des documents originaux qu'avec l'autorisation de l'employeur.</li><li>• Le montant du redressement des cotisations et contributions sociales mis en recouvrement à l'issue d'un contrôle est majoré de 10 % en cas de constat d'absence de mise en conformité. Celle-ci est désormais caractérisée si le cotisant n'a pas pris en compte les observations notifiées lors d'un précédent contrôle moins de 6 ans (au lieu de 5 ans actuellement) avant la date de notification des nouvelles observations constatant le manquement aux mêmes obligations.</li></ul>

## FORMATION

### La Cité Apprenante vous propose une formation

« Actualités législatives et jurisprudentielles :  
panorama des dernières nouveautés »

à Marcq-en-Baroeul, le vendredi 31 janvier 2020, de 9h00 à 17h30

Pour plus d'informations, contactez :  
Laurie LERNOULD - 03 20 99 46 17 - [llernould@citeonline.org](mailto:llernould@citeonline.org)

#### LA CITÉ des entreprises - MEDEF Lille Métropole

Campus Entreprises et Cités 40, Rue Eugène  
Jacquet - 59708 Marcq-en-Baroeul Cedex  
Tél. : 03 20 99 45 35 - Fax : 03 20 99 46 00

#### Directeur de la publication :

Yann ORPIN

Rédacteur en chef : Arnaud Cousin  
Rédactrice : Astrid Feuillet

Responsable de la Communication :  
Marion SIGIER



**Le service juridique de la Cité des Entreprises  
reste à votre disposition pour répondre  
aux questions des adhérents.**

**Vous pouvez retrouver ce BIM et les précédents  
dans l'espace membre du site internet :**

**[www.lacitedesentreprises.com](http://www.lacitedesentreprises.com)**