



# ACTUALITES

2020



**PVBAVOCATS**

# SOMMAIRE

- |   |   |    |                            |
|---|---|----|----------------------------|
| 1 | LA LOI L.O.M.                                   | 8  | LA REFORME 100% SANTE      |
| 2 | PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT         | 9  | LE DROIT A L'ERREUR        |
| 3 | CONTRATS COURTS (CDD)                           | 10 | TRIBUNAL JUDICIAIRE        |
| 4 | MISE EN PLACE DU CSE                            | 11 | FORMATION ET APPRENTISSAGE |
| 5 | OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES | 12 | MAIS AUSSI...              |
| 6 | SEUILS D'EFFECTIFS                              | 13 | DANS LES PROCHAINS MOIS    |
| 7 | TAUX AT/MP                                      |    |                            |



# 1

## LA LOI L.O.M



La loi d'orientation des mobilités (LOM) du 24 décembre 2019 fait de la mobilité un **thème de la négociation obligatoire en entreprise**.

- La thématique de la mobilité intègre le champ de la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail
- Elle doit porter sur des mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail (*en réduisant notamment le coût de la mobilité, en incitant à utiliser des modes de transports vertueux ainsi que la prise en charge des frais de transports...*).

Cette obligation de négocier est limitée aux entreprises qui ont au moins 50 salariés sur un même site.

En l'absence d'accord, ces entreprises seront tenues d'établir un plan de mobilité employeur.

La loi impose également aux entreprises qui gèrent directement ou indirectement un parc de plus de 100 véhicules automobiles de se tourner vers des véhicules électriques ou faiblement émetteurs de gaz à effet de serre lors du renouvellement de leur flotte.



# 2

## PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

La prime « Macron » est reconduite par la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2020, mais à certaines conditions :

- Conditionnée à la mise en place d'un accord d'intéressement avant le 30 juin 2020 ;
- Date butoir de versement au 30 janvier 2020 ;
- Le salarié doit être lié par un contrat de travail au moment du versement (auparavant : les salariés devaient être liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018) ;
- Le calcul de la rémunération se fait sur les 12 mois précédant le versement de la prime (auparavant : sur l'année civile).

La prime « Macron » reste exonérée dans la limite de 1.000 euros par personne :

- De l'impôt sur le revenu (IR) ;
- Des cotisations et contributions de sécurité sociale.

La partie excédante sera soumise à l'IR et aux cotisations et contributions de sécurité sociale.



# 3

## NOUVEAUTES POUR LES CONTRATS COURTS (CDD)



# CDD MULTI-REPLACEMENTS

Depuis le 20 décembre 2019, un employeur peut conclure un seul contrat à durée déterminée ou un seul contrat de mission pour remplacer plusieurs salariés absents.

A titre d'exemples, une entreprise peut désormais conclure :

- *un seul CDD de 6 semaines avec Monsieur A pour remplacer pendant 3 semaines Monsieur B puis pendant 3 semaines Madame C. Il n'est plus nécessaire de conclure un CDD pour chaque remplacement.*
- *un seul CDD avec Monsieur A, à temps complet, pour le remplacement de Monsieur B et Madame C, tous les deux à mi-temps.*

Ce dispositif s'applique pour l'heure jusqu'au 31 décembre 2020.

Seules les entreprises relevant d'un des 11 secteurs d'activités et d'une convention collective prévue par le décret du 18 décembre 2019 peuvent recourir au CDD multi-replacements :

→ *Sanitaire, social et médico-social, propreté et nettoyage, économique sociale et solidaire, commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, plasturgie, restauration collective, ...*



# CDD D'USAGE

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, tout employeur qui conclut un CDD d'usage en application des dispositions de l'article L. 1242-2 alinéa 3 du Code du travail est tenu de s'acquitter d'une somme forfaitaire de 10 euros par contrat et **ce quelle que soit la durée du contrat.**

- Sont visés les CDD conclus pour des 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 de ces emplois.
- La liste des secteurs d'activité concernés est fixée par l'article D. 1242-1 du Code du travail

La taxe est due à la date de conclusion du contrat et doit être acquittée, au plus tard, au moment de la prochaine échéance de paiement des cotisations et contributions sociales.

Elle est recouvrée et contrôlée par les URSSAF (pour les salariés expatriés : Pôle emploi).

Un CDD d'usage est un contrat à durée déterminée particulier, plus souple que le CDD standard, dont l'utilisation se justifie par nature spécifique de l'activité et le caractère par nature temporaire de l'emploi.



# BONUS-MALUS SUR LES CONTRATS COURTS

Cette mesure est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 : toutes les fins de contrats à compter de cette date sont prises en compte pour le calcul du taux de la contribution.

Ce bonus-malus est destiné à inciter les entreprises à proposer davantage de CDI et rallonger la durée des CDD.

Le bonus-malus **concerne les entreprises de plus de 11 salariés des 7 secteurs les plus concernés**, à savoir :

- 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 dépollution ;
- 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.



Plus le nombre de salariés s'inscrivant à Pôle emploi après avoir travaillé pour une entreprise est important par rapport à son effectif, plus l'entreprise paiera de cotisations patronales sur l'assurance chômage.  
Les cotisations pourront ainsi varier entre 3 et 5,05 % de la masse salariale.



# 4

## MISE EN PLACE DU CSE

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, toutes les entreprises d'au moins 11 salariés doivent avoir mis en place leur Comité sociale et économique (CSE).

→ L'absence de mise en place peut désormais être sanctionnée.

→ Condamnation pour **délit d'entrave** : 1 an d'emprisonnement et 7.500 € d'amende.



# OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (OETH)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la procédure de déclaration est simplifiée. La déclaration OETH se fait simplement via la déclaration sociale nominative (DSN).

→ Elle permet d'avoir un calcul simplifié de l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et de l'effectif total de l'entreprise.

→ Un interlocuteur unique pour le recouvrement de la contribution : Les URSSAF ou les caisses de MSA (en fonction du régime d'assujettissement). Ces derniers reverseront le montant de la collecte à l'AGEFIPH.

- Toutes les formes d'emploi sont comptabilisées pour le calcul du montant de la contribution ;
- Toutes les entreprises, y compris celles comptant moins de 20 salariés, déclareront leur effort en faveur de l'emploi des personnes handicapées pour mieux identifier et répondre à leurs besoins.
- Seuls les employeurs de plus de 20 salariés restent assujettis à l'obligation d'emploi de 6%.



# 6

## MODIFICATION DES SEUILS D'EFFECTIFS

En application de la loi PACTE, les seuils suivants sont modifiés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 :

Thèmes	Explications	Avant la loi	Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2020
Contribution FNAL (0,10%)		20	50
Exonération ZRR	Attribuée pour l'embauche du 1 <sup>er</sup> au xxème salarié	50 et moins	Moins de 50
Contribution effort construction	Soumission à la contribution	20 ou 50	50
Titres-restaurant : gestion des fonds sur un compte bancaire dédié	Gestion fonds perçus p/employeur en contrepartie de la cession de ces titres	25 et moins	Néant
Règlement intérieur	Obligation de mise en place du RI	20	50
Mise à disposition local restauration	Nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail	25 et plus	50 et plus
Attestation Pôle-emploi	Transmission dématérialisée attestation Pôle-emploi	10 et plus	Plus de 11



# NOUVELLES DISPOSITIONS CONCERNANT L'ATTEINTE OU LE FRANCHISSEMENT DE SEUIL

La Loi PACTE considère que :

- Le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif ne sera pris en compte que lorsque ce seuil aura été atteint au moins durant **5 années civiles consécutives** ;
- Ce n'est qu'au titre de la **6<sup>ème</sup> année** que les entreprises seront effectivement soumises à leur obligation ;
- Le franchissement à la baisse d'un seuil sera pris en compte rapidement puisqu'il suffira d'une année civile complète.
- Ce franchissement à la baisse entraînera le report des 5 années : Le seuil devra à nouveau être atteint durant 5 années consécutives pour générer l'obligation.

Ce nouveau dispositif ne s'applique pas aux entreprises qui, au 1<sup>er</sup> janvier 2020, ont un effectif supérieur ou égal à un seuil et qui, au titre de 2019, sont déjà soumises aux obligations de ce seuil.



## NOTIFICATION DU TAUX AT/MP

La notification du taux AT/MP est désormais dématérialisée sauf refus.

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale prévoit de rendre **progressif** la dématérialisation de la notification du taux AT/MP.

Depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2020**, les entreprises dont l'effectif est **supérieur à 149 salariés** sont tenues de recourir au nouveau service de dématérialisation de la notification du taux AT/MP sur leur compte net.entreprise.fr

Ces entreprises pouvaient être **dispensées jusqu'au 31 décembre 2020** seulement si elles ont déposées une demande avant le 17 décembre 2019 auprès de la CARSAT compétente.

Le **taux bureau** disparaît totalement au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Il est remplacé par un nouveau dispositif : **le taux fonctions supports** de nature administrative.

Ce taux est réservé aux entreprises en **taux collectifs** (moins de 20 salariés) et en **taux mixte** (de 20 à 149 salariés), qu'elles disposent actuellement d'un taux bureau ou non.



# 8

## LA REFORME 100% SANTE SE MET EN PLACE...

La réforme 100 % santé, inscrite à l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, oblige les entreprises à revoir leurs contrats et actes relatifs à la couverture **frais de santé** de leurs salariés. Ces dernières avaient donc jusqu'au **1er janvier 2020**, pour le faire.

Le **décret 2019-21** du 11 janvier 2019 précise le panier minimum des garanties applicable à certains postes de soins que doivent respecter les contrats complémentaires en santé pour bénéficier des aides fiscales et sociales attachées à ce dispositif.

En effet, les niveaux de prise en charge sont fixés de façon à garantir un accès sans reste à charge à des équipements de qualité dans 3 secteurs :

- Les soins de prothétiques dentaires ;
- Les dispositifs d'optique médicale ;
- Les aides auditives.



Ces dispositions s'appliquent aux contrats souscrits ou renouvelés à compter du :

- **1<sup>er</sup> janvier 2020** pour les dispositions relatives à **l'optique** et au **dentaire** ;
- **1<sup>er</sup> janvier 2021** pour les dispositions relatives aux aides **auditives**.



# LES CONSEQUENCES DE LA NON-CONFORMITE

Le nouveau cahier des charges des contrats responsables incluant le 100% santé est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Si la complémentaire santé à laquelle a souscrit l'entreprise n'est pas mise en conformité à cette date, elle n'est pas considérée comme responsable. L'entreprise peut alors courir un **risque de redressement URSSAF**.

Le défaut de conformité de l'acte fondateur du régime dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier 2020 ne remet pas en cause de le bénéfice de l'exemption des cotisations sociales si les 2 conditions suivantes sont réunies :

- Cet acte est un accord de branche, une convention collective, un accord collectif d'entreprise ou un accord ratifié ;
- Le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise est mis en conformité avec le nouveau cahier des charges des contrats responsables s'agissant de l'optique médicale et des soins dentaires prothétiques.

Les entreprises remplissant ces **2 conditions** pourront opposer cette tolérance à l'organisme de recouvrement en cas de **contrôle**. En effet, le **bénéfice des exonérations fiscales et sociales** est désormais conditionné au respect du cahier des charges des contrats responsables.



# 9

## LOI ESSOC : DROIT A L'ERREUR

Instaurer une relation de confiance, conseiller, accompagner, simplifier, tels sont les objectifs de la loi pour un Etat au service d'une société de confiance (Essoc) qui s'adresse à tous les usagers dans leurs relations quotidiennes avec les administrations.

Le décret du 11 octobre 2019 prévoit une évolution de la procédure du contrôle URSSAF applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

→ La principale mesure accord un délai supplémentaire à l'employeur pour répondre à la lettre d'observations.

Jusqu'ici le délai était de 30 jours. Désormais et à la demande de l'employeur, il pourra être prolongé de 30 jours supplémentaires.

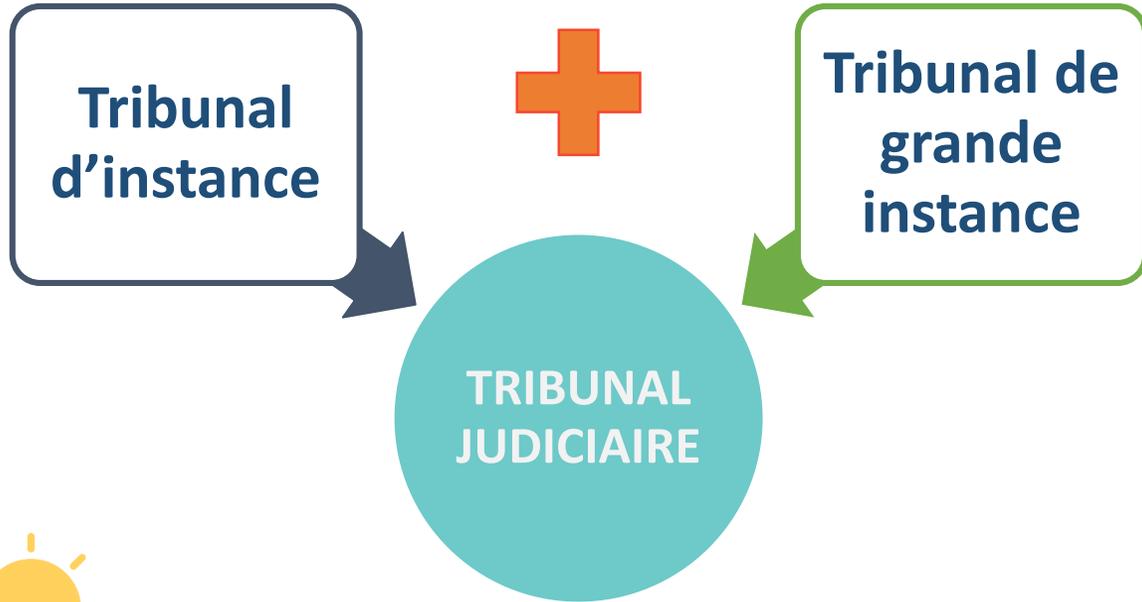
→ A défaut de réponse de l'URSSAF : la demande de prolongation sera considéré comme acceptée.



Le décret supprime la majoration de 5% en cas de redressement sauf si le montant est élevé et pour certaines infractions.



# TRIBUNAUX JUDICIAIRES



Les Tribunaux d'instance (TI) et les tribunaux de grande instance (TGI) sont remplacés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 par les tribunaux judiciaires (TJ).

## Compétences du TJ en droit du travail :

- Contentieux des élections professionnelles
- Contestations relatives à la désignation des représentants du personnel
- Contestations relatives aux modalités d'organisation, à la liste des salariés devant être consultés et à la régularité des procédures de consultation sur les accords d'entreprise



Les greffes vont également être fusionnés. Lorsque le siège d'un CPH est situé dans la même commune que le siège d'un tribunal judiciaire ou chambre de proximité, le greffe du TJ comprendra celui du CPH.



# FORMATION ET APPRENTISSAGE

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est proposé par de nouveaux opérateurs

- Cette nouvelle offre d'accompagnement gratuite est disponible pour tous les salariés afin qu'ils puissent construire leur projet professionnel.
- Pour les demandeurs d'emploi, le CEP conserve les mêmes caractéristiques : il est toujours proposé par les différents opérateurs : *Pôle emploi, APEC(cadres), Cap emploi (pour les personnes en situation de handicap) et les missions locales (pour les jeunes)*.

L'enregistrement du contrat d'apprentissage ne se fait plus auprès de la chambre consulaire mais la transmission est assurée par l'OPCO.

La gestion du CPF (compte personnel de formation) est entièrement transférée à la caisse des dépôts.

Dans chaque région, une commission paritaire interprofessionnelle (CPIR) est mise en place pour instruire les demandes de prise en charge financière du CPF de formation professionnelle.



**Emplois francs :**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le dispositif des emplois francs est généralisé dans toute la France. Les employeurs peuvent percevoir en 2020 une aide lorsqu'ils embauchent en CDI ou CDD un chômeur résidant dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) situés sur tout le territoire national.

→ 5.000 € / an pendant 3 ans pour un CDI ;

→ 2.500 € / an pendant 2 ans (maximum) pour un CDD de plus de 6 mois.

**Travail dissimulé :**

La sanction consistant à priver l'employeur de ses réductions et exonérations de cotisations en cas de recours au travail dissimulé est assouplie depuis le 1<sup>er</sup> janvier dernier.

→ La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2020 prévoit que cette sanction ne sera que partielle lorsque la dissimulation représente une proportion limitée des salariés régulièrement déclarés.

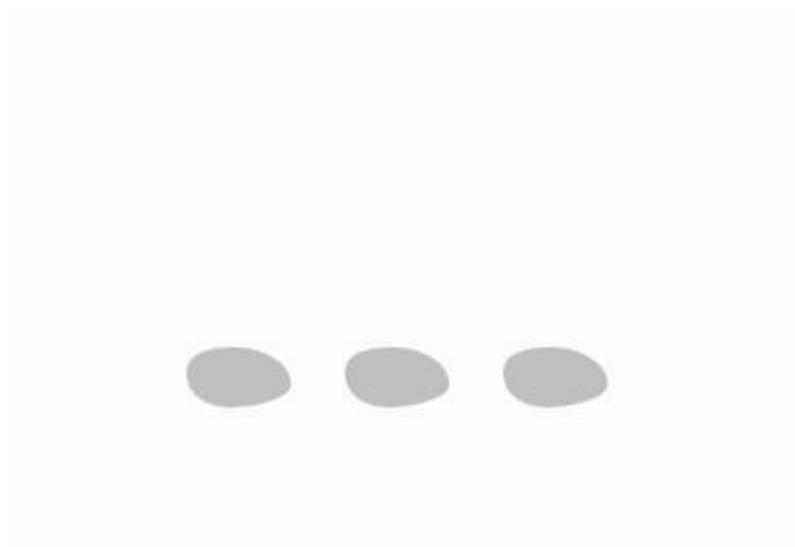
**Mi-temps thérapeutique :**

La LFSS pour 2020 a supprimé le délai de carence de 3 jours précédant le versement des IJSS pour le temps partiel thérapeutique.



13

## DANS LES PROCHAINS MOIS...



**PVBAVOCATS**

Montpellier - Nîmes - Avignon  
[www.pvb-avocats.fr](http://www.pvb-avocats.fr)

# MARS 2020 : L'INDEX

Au 1<sup>er</sup> mars 2020, les entreprises de plus de 50 salariés devront calculer et publier leur index de l'égalité professionnelle, sous peine de pénalité financière.



L'index se calcule sur 100 points à partir de 4 ou 5 indicateurs (pour les entreprises de plus de 250 salariés). En cas d'index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives.



# NOUVELLES REGLES DE DETACHEMENT AU 30 JUILLET 2020

Le détachement des travailleurs devra respecter de nouvelles dispositions à compter du 30 juillet 2020. L'ordonnance du 20 février 2019 transpose les nouvelles règles de détachement issue de la directive 2018/957/UE.

- La durée du détachement d'un salarié étranger en France **sera limitée à 12 mois**. Une prolongation pendant une **durée de 6 mois sera possible**, portant ainsi la durée du détachement à 18 mois.
- Lorsqu'un salarié détaché remplacera un autre salarié détaché sur le même poste de travail, le délai de 12 mois s'appréciera en cumulant les 2 durées de détachement.



Ces dispositions renforcent les garanties des salariés et visent à mieux lutter contre la concurrence déloyale.





**PVB AVOCATS Montpellier**

Le Triade III

CS 79016

215, rue Samuel Morse

34965 Montpellier Cedex 2

Tél. : 04 67 15 89 00

**PVB AVOCATS Nîmes**

155, chemin du Perdigal

30900 Nîmes

Tél. : 04 66 70 60 00

**PVB AVOCATS Avignon**

6A, passage de l'Oratoire

CS 30084

84006 Avignon Cedex 1

Tél. : 04 32 74 00 63



**PVB**AVOCATS

Montpellier - Nîmes - Avignon  
[www.pvb-avocats.fr](http://www.pvb-avocats.fr)