

Janvier 2020 - Numéro #12

ACTUS

>> CDD d'usage et taxe forfaitaire

La loi de finances pour 2020 met en place, à compter du 1^{er} janvier 2020, une **taxe forfaitaire de 10 euros pour les contrats à durée déterminée d'usage** (CDDU ou contrat d'extra), et ce quelle que soit leur durée.

Néanmoins, la loi prévoit que **cette taxe ne sera pas due pour les CDDU conclus dans les secteurs suivants** :

- la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle ;
- les ouvriers dockers occasionnels soumis à des règles particulières ;
- les associations intermédiaires relevant du secteur des activités d'insertion par l'activité économique ;
- le secteur du déménagement.

>> Lancement de l'expérimentation du CDD pour le remplacement de plusieurs salariés

En principe, un contrat à durée déterminée ne peut pas être conclu pour remplacer plusieurs salariés. Mais la loi Avenir professionnel prévoit une **expérimentation afin qu'un salarié en CDD (ou en intérim) remplace plusieurs salariés**, dans 11 secteurs d'activité définis par décret. Les secteurs d'activité visés sont les suivants :

- sanitaire, social et médico-social ;
- propreté et nettoyage ;
- économie sociale et solidaire ;
- tourisme en zone de montagne ;
- commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ;
- plasturgie ;
- restauration collective ;
- sport et équipements de loisirs ;
- transport routier et activités auxiliaires ;
- industries alimentaires ;
- services à la personne.

>> Reconduction de la prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat

Le Gouvernement, via la loi de financement de la sécurité sociale 2020, a reconduit la possibilité pour l'employeur de verser la prime dite « **de pouvoir d'achat** ».

Une nouvelle condition vient s'ajouter pour bénéficier de l'exonération sociale et fiscale attachée à la prime : l'existence d'un accord d'intéressement.

Retrouvez toutes les précisions sur les conditions de calcul et de versement de la prime dans la **rubrique « Focus »** de ce numéro.



>> Contrat de sécurisation professionnelle et opposabilité du délai de prescription

La remise par l'employeur au salarié, lors de la proposition du contrat de sécurisation professionnelle dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, d'un document d'information édité par les services de l'Unédic mentionnant le délai de prescription applicable en cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, constitue une modalité d'information suffisante pour rendre opposable au salarié le délai de recours qui lui est ouvert pour contester la rupture du contrat de travail ou son motif.

Cass. soc., 11-12-2019, n° 18-17.707 FS-P+B

ACTUS

>> Non-reconduction de contrats saisonniers

La reconduction de contrats saisonniers, en application d'un mécanisme conventionnel prévu à l'article L. 1244-2, alinéa 2, du Code du travail, n'a pas pour effet d'entraîner la requalification de la relation de travail en un contrat à durée indéterminée. Il en résulte qu'en cas de non-reconduction du dernier contrat saisonnier sans motif réel et sérieux, seuls des dommages-intérêts réparant le préjudice subi par le salarié peuvent être octroyés par le juge.

Cass. soc., 20-11-2019, n° 18-14.118 FS-P+B

>> Nouvel interlocuteur pour le traitement des documents liés au contrat d'apprentissage

La loi Avenir professionnel a mis fin à la mission d'enregistrement des contrats d'apprentissage par les chambres consulaires au 31 décembre 2019.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, vous devez transmettre vos contrats d'apprentissage, avenants et ruptures auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) dont vous dépendez.

CALENDRIER - 1^{er} trimestre



>> Mutuelle : pensez au renouvellement de la demande de dispense

Si vos salariés ont demandé à bénéficier d'une dispense d'affiliation à la mutuelle proposée par votre société, nous vous rappelons que ces derniers doivent reformuler leur souhait pour l'année à venir et vous fournir à nouveau les justificatifs afférents à leur situation.

A défaut, nous vous rappelons que vous risquez un redressement en cas de contrôle Urssaf.

>> Publication généralisée de l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Depuis la loi Avenir professionnel, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent, chaque année, mesurer des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération femmes/hommes, sous la forme d'un « Index de l'égalité professionnelle ». Pour rappel, au 1^{er} mars 2020, toutes les entreprises de 50 salariés et plus devront publier leur index, y compris celles l'ayant déjà publié en 2019.

>> Journée de solidarité

En l'absence de précision dans votre convention collective, nous vous invitons à la fixer dès à présent.



>> Document unique d'évaluation des risques professionnels

Nous vous rappelons que ce document est obligatoire dans toutes les entreprises comptant des salariés, et doit être mis à jour tous les ans. Nous vous invitons à effectuer sa mise à jour dès à présent.

Le Chiffre de l'Actu



10,15 €

C'est le nouveau montant du SMIC horaire fixé au 1^{er} janvier 2020. Le montant mensuel brut du SMIC pour 151,67 heures mensualisées s'élève à 1 539,42 euros.

RECONDUCTION DE LA PRIME EXCEPTIONNELLE EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT

Principe :

La prime repose sur le volontariat et reste totalement **exonérée dans la limite de 1 000 €** pour les salariés ayant perçu au cours des **12 mois précédents** une rémunération inférieure à **3 fois la valeur annuelle du SMIC** (montant proratisé selon la durée de travail prévue au contrat et en cas d'entrée et/ou sortie en cours d'année).



Conditions d'exonération :

Pour bénéficier de l'exonération de cotisations et d'impôt sur le revenu, la prime doit satisfaire aux conditions suivantes :

- elle bénéficie aux salariés liés par un **contrat de travail au moment de la date de versement de la prime** ;
- son **montant peut être modulé** selon les bénéficiaires en fonction de **critères** tels que la rémunération, le niveau de classification, la durée effective pendant l'année écoulée, ou la durée de travail prévue au contrat de travail ;
- son **versement** est réalisé entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2020 ;

- la prime ne se substitue pas à des éléments ou augmentations de rémunération, ni à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail, ou les usages en vigueur dans l'entreprise ;
- Nouveauté 2020 : la prime est soumise à l'existence d'un accord d'intéressement au moment de son versement.

En principe, un accord d'intéressement est conclu pour une durée de 3 ans. Mais exceptionnellement, les accords d'intéressement qui seront conclus entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2020 peuvent porter sur une durée inférieure, sans pouvoir être inférieure à 1 an.

Formalisme à respecter :

Le montant de la prime, et le cas échéant le plafond limitant les bénéficiaires et les critères de modulation, doivent être **fixés par un accord d'entreprise ou de groupe** conclu selon les mêmes modalités qu'un accord d'intéressement, ou bien par une **décision unilatérale du chef d'entreprise**. Dans ce dernier cas, les représentants du personnel, s'il y en a, doivent en être informés avant le versement effectif de la prime.

Pour information, et en cas de contrôle Urssaf, l'absence de présentation de l'accord d'entreprise ou de la DUE ainsi que de l'accord d'intéressement pourrait entraîner un redressement de cotisations.

>> Notre mission : Vous accompagner dans les formalités obligatoires dans le cadre du versement de la prime « de pouvoir d'achat »

Notre accompagnement comprend notamment :

- >> La vérification de l'éligibilité des salariés concernés
- >> La rédaction de la Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) ou de l'accord d'entreprise sur la base des informations transmises par vos soins
- >> La rédaction d'une liste d'émargement
- >> L'éventuelle rédaction de l'accord d'intéressement

Honoraires :

à partir de
92 € HT

pour la Décision Unilatérale de l'Employeur, et sur devis pour la rédaction de l'accord d'entreprise et celle de l'accord d'intéressement

Contactez le service social : 02 38 66 36 81