

L'Essentiel

JANVIER 2020

SOMMAIRE

	Pages
MOT DU PRESIDENT	2
PREMIÈRE RÉUNION DU CSE (entreprises – 50 salariés)	3
PREMIÈRE RÉUNION DU CSE (entreprises + 50 salariés)	5
PRIME POUVOIR D'ACHAT	11
CDD unique pour remplacer plusieurs salariés	12
DÉMATÉRIALISATION DU TAUX AT-MP	13
NOUVEAUX PLAFONDS (SMIC – PLSS, MG...2020)	13
Bilan économique 2019 et perspectives 2020 par la Caisse D'épargne	19

MOT DU PRESIDENT

Une année s'achève une autre prend le relais et ainsi va la vie. C'est aussi le moment de faire le bilan de l'année écoulée et de dresser les perspectives de celle à venir.

Mais avant, permettez -moi de présenter à vous et à vos entreprises, mes vœux pour une année prospère, une santé et un moral d'acier. J'associe également vos collaborateurs qui, tout au long de cette année nouvelle, seront à vos côtés pour relever les nombreux défis qui vous attendent.

Au plan économique, malgré un contexte international marqué par un ralentissement de l'activité, l'année 2019 a été un bon cru en France qui devrait enregistrer une croissance annuelle proche de +1.3% contre + 1.7% en 2018.

Au plan social, après la crise des gilets jaunes, notre pays est traversé actuellement par une contestation du projet de réforme des retraites et son lot de blocages qui risque, à terme, de porter atteinte aux fragiles succès économiques.

Notre pays doit se transformer pour s'adapter aux différentes évolutions du monde et des technologies nouvelles mais surtout aux moyens dont il dispose pour une meilleure redistribution de nos richesses.

Cela doit se faire dans la concertation en dépassonnant les débats afin d'emporter non pas l'unanimité mais au moins l'adhésion d'une majorité de nos concitoyens.

L'année 2020 arrive avec quelques bonnes nouvelles pour nos entreprises :

Le plafond des marchés publics sans formalité passe de 25 000 à **40 000 € HT**. L'objectif est de permettre à un plus grand nombre de TPE de participer à des marchés publics.

La baisse du taux de [l'impôt sur les sociétés](#) engagée par loi de finances pour 2018 se poursuit en 2020.

À compter du 1er janvier 2020, pour les entreprises dont le chiffre d'affaires est inférieur à 250 millions d'euros, le taux normal de l'impôt sur les sociétés est ramené à **28 %** pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2020, à **26,5 %** pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2021 et enfin à **25 %** à compter du 1^{er} janvier 2022.

Pour les grandes entreprises dont le chiffre d'affaires est égal ou supérieur à 250 millions d'euros, la trajectoire de baisse est la suivante :

- Pour les exercices ouverts du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020, ces entreprises paieront l'impôt sur les sociétés au taux de **28 %** jusqu'à 500 000 € de bénéfice. Au-delà, le taux normal de **31 %** s'appliquera
- Pour les exercices ouverts du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021, c'est le taux de **27,5 %** (et non pas 26,5 %) auquel il sera recouru pour l'ensemble de leur bénéfice imposable.

Pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2022, le taux normal de l'impôt sur les sociétés sera **abaissé à 25 % pour l'ensemble des entreprises.**

Il ne s'agit en aucun cas de cadeaux fiscaux comme on a pu l'entendre çà et là mais d'une nécessaire réduction des charges qui pèsent sur nos entreprises pour leur permettre de lutter à armes égales face à la concurrence internationale.

Bonne année à toutes et tous.

Pierre de PARSCAU

PREMIÈRE RÉUNION DU CSE – Entreprises de – 50 salariés

La première réunion du comité qui doit être **organisée au plus tard un mois après l'élection**, permettra de réaliser concrètement le lancement de la nouvelle instance. Elle doit être anticipée, car c'est au chef d'entreprise qui assume la Présidence du CSE et il doit l'animer.

Convocation

Pour la première réunion, le chef d'entreprise, ou toute personne qu'il aura mandatée à cet effet, doit réunir le CSE dans les meilleurs délais. Il revient à l'employeur de convoquer l'instance en précisant les sujets qui seront traités.

L'invitation à la première réunion doit se faire dans un délai raisonnable (environ une semaine).

Seront conviés les membres titulaires et suppléants du CSE.

Remarque

En effet, cette première réunion touchant à l'organisation de la future instance, il est judicieux que tous les membres soient présents pour avoir une information commune.

Il n'y a pas à proprement parlé d'ordre du jour. L'invitation devra indiquer le jour et l'heure de la réunion, ainsi que le lieu où elle se tiendra.

Tenue de la 1^{ère} réunion

Le chef d'entreprise ou son délégataire doit présider la première réunion du comité.

Remarque

Bien qu'il ait la faculté de déléguer la présidence de cette première réunion, il est recommandé que ce soit l'employeur qui le fasse en personne.

D'une part, pour conférer une certaine solennité à ce rendez-vous, d'autre part, pour le cas échéant présenter aux membres du comité la personne qui assurera la présidence du CSE par délégation.

Etape 1 :

Le président ouvre la séance en rappelant le rôle du comité et le but de la réunion, à savoir, pourvoir aux différentes fonctions de nature à assurer son fonctionnement.

Il a, dans ce cadre, la possibilité de se faire assister par des collaborateurs qui ont voix consultative.

Remarque

Dès la mise en place du CSE, les anciennes dispositions conventionnelles (anciens accords ou précédent RI) qu'elles soient plus favorable ou non que les dispositions légales relatives au CSE, cessent de produire effet sans qu'il soit nécessaire de les dénoncer.

Etape 2 :

Aborder les différents thèmes récapitulés dans le tableau ci-après.

Si leur évocation est trop conséquente pour une seule réunion, certains thèmes moins urgents peuvent être reportés à une réunion suivante. Ainsi, les questions relatives au règlement intérieur du comité, à ses budgets, et au calendrier prévisionnel des réunions futures pourront être traitées ultérieurement.

Thèmes susceptibles d'être abordés

Thème fixé à l'ordre du jour	Observations
PRESENTATION DE L'ENTREPRISE	
RÔLE ET FONCTIONNEMENT DU CSE	
Modalités pratiques de fonctionnement du CSE	<p>La première réunion du CSE est l'occasion de rappeler les principales règles de fonctionnement du CSE (éventuellement adaptées par accord) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - durée du mandat ; - périodicité et modalités d'organisation des réunions, et notamment (à défaut d'accord) fixation d'un calendrier théorique, lequel ne dispensera pas le président de convoquer l'instance, ni d'établir l'ordre du jour conjointement avec le secrétaire du CSE ; - modalités de suppléance en cas d'absence d'un titulaire ; - délais de consultation ; - local du CSE et matériel attribué <p>Pour rappel les budgets de fonctionnement et des activités sociales ne sont pas obligatoires.</p> <ul style="list-style-type: none"> - utilisation des heures de délégation ; - déplacements et liberté de circulation (éventuellement préciser les cas dans lesquels l'employeur prend en charge le temps et/ou les frais de déplacement des représentants du personnel) ; - tableau d'affichage des communications... - formation des membres du CSE (formation santé, sécurité et conditions de travail)
Attributions du CSE	<ul style="list-style-type: none"> - Porter à la connaissance de l'employeur, les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires ; - Promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ; - Exercer également le droit d'alerte dans les conditions prévues par la Loi ; - Saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales (protection contre les discriminations, contre le harcèlement sexuel ou moral, respect des règles d'hygiène et de sécurité, etc.).
Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes	<p>Ce référent, désigné parmi les membres du CSE et pour la durée du mandat des membres élus du CSE, a pour mission de veiller au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes au sein de l'entreprise (à la majorité des membres présents).</p>

Tenue des réunions mensuelles

Les **membres titulaires** de la délégation du personnel du CSE sont reçus collectivement par l'employeur **au moins une fois par mois**. En cas d'urgence, ils sont reçus sur leur demande. L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Délai pour les demandes et pour les réponses...

Chaque mois, l'employeur invite les membres du CSE à la réunion mensuelle, prévoir une semaine à l'avance.

A la réception de cette invitation, les membres de la délégation du personnel du CSE remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées. Lors de cette réunion l'employeur répond oralement aux questions des élus.

Au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion, les demandes des élus et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre. Ce registre, ainsi que les documents annexés, sont tenus à la disposition des salariés de l'établissement désirant en prendre connaissance, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail. Ils sont également tenus à la disposition de l'agent de l'inspection du travail et des membres de la délégation du personnel du CSE.

PREMIÈRE RÉUNION DU CSE – Entreprises de + 50 salariés

La première réunion du comité qui doit être **organisée au plus tard un mois après l'élection**, permettra de réaliser concrètement le lancement de la nouvelle instance. Elle doit être anticipée, car c'est au chef d'entreprise qu'il reviendra, en tant que Président du CSE, de l'animer.

Dans une entreprise de plus de 50 salariés, cette réunion comporte de nombreux thèmes à aborder si bien qu'il est conseillé de les échelonner par ordre de priorité sur deux ou plusieurs réunions. A titre d'exemple, si la désignation du secrétaire doit être immédiate, d'autres questions tout aussi importantes mais plus complexes, pourraient nécessiter un délai supplémentaire (exemple désignation des membres de la CSSCT ou des représentants de proximité, ...).

Convocation

Pour la première réunion, le chef d'entreprise, ou toute personne qu'il aura mandatée à cet effet, doit réunir le CSE dans les meilleurs délais. Le secrétaire du CSE n'ayant pas encore été élu, c'est donc à l'employeur qu'il reviendra de convoquer l'instance et d'établir, seul, l'ordre du jour.

Légalement, les convocations sont envoyées en même temps que l'ordre du jour, et ce, **au minimum 3 jours avant la réunion**. En pratique, il est conseillé de prévoir un délai d'au moins une semaine.

Seront conviés les membres titulaires et suppléants du CSE.

Remarque

En effet, cette réunion touchant à l'organisation de la future instance, il est judicieux que tous les membres soient présents pour avoir une information commune.

S'ils ont déjà été désignés (ce qui est peu probable), les **représentants syndicaux au CSE** devront être également convoqués :

- Dans les entreprises ayant entre 50 et moins de 300 salariés : le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE ;
- Dans les entreprises de + 300 salariés : chaque syndicat représentatif peut désigner un représentant syndical au CSE.

Il est peu probable que la première réunion porte sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. Néanmoins, si tel devait être le cas pour des raisons de contexte, il faudra également inviter :

- le médecin du travail ;
- le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail (ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail) ;
- l'inspection du travail ;
- l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale (CARSAT).

La convocation devra indiquer le jour et l'heure de la réunion, ainsi que le lieu où elle se tiendra.

Elle s'accompagnera de l'ordre du jour et éventuellement de certains documents (notamment la documentation économique et financière de l'entreprise).

En outre, si certains élus ont fait part de leur intention de se présenter à telle ou telle fonction (secrétaire, trésorier, ou adjoints de l'un d'entre eux, membres de la CSSCT, d'une autre commission), les déclarations de candidatures reçues préalablement par le président pourront accompagner l'ordre du jour.

En pratique, une fiche devra être jointe, indiquant les noms des candidats et les postes qu'ils sollicitent, accompagnée de tout document transmis par eux (profession de foi, motivation de la candidature...).

Tenue de la réunion

Le chef d'entreprise ou son délégataire doit présider la première réunion du comité.

Remarque

Bien qu'il ait la faculté de déléguer la présidence de cette première réunion, il est recommandé que ce soit l'employeur qui le fasse en personne.

D'une part, pour conférer une certaine solennité à ce rendez-vous, d'autre part, pour le cas échéant présenter aux membres du comité la personne qui assurera la présidence du CSE par délégation.

Etape 1 :

Le président ouvre la séance en rappelant le rôle du comité et le but de la réunion, à savoir, pourvoir aux différentes fonctions de nature à assurer son fonctionnement.

Il a, dans ce cadre, la possibilité de se faire assister par trois collaborateurs qui ont voix consultative.

Remarque

dès la mise en place du CSE, les anciennes dispositions conventionnelles (anciens accords ou précédent RI du CE) qu'elles soient plus favorable ou non que les dispositions légales relatives au CSE, cessent de produire effet sans qu'il soit nécessaire de les dénoncer.

Etape 2 :

Aborder les différents thèmes récapitulés dans le tableau ci-après.

Si leur évocation est trop conséquente pour une seule réunion, certains thèmes moins urgents peuvent être reportés à une réunion suivante. Ainsi, les questions relatives au règlement intérieur du comité, à ses budgets, et au calendrier prévisionnel des réunions futures pourront être traitées ultérieurement.

Thèmes susceptibles d'être abordés

Thème fixé à l'ordre du jour	Observations
SUCCESSION DU COMITE D'ENTREPRISE	
Compte rendu du comité sortant sur sa gestion	<p>En pratique l'ancien trésorier ou à défaut, l'ancien secrétaire du CE vont devoir rendre compte au nouveau comité de leur gestion.</p> <p>Ils devront remettre aux nouveaux membres tous documents concernant l'administration et l'activité du comité, notamment les comptes bancaires et les factures.</p>
Information sur le transfert des biens, droits et obligations du CE vers le CSE + Informations sur les comptes bancaires	<p>Le CSE sera libre d'accepter ou de modifier les affectations proposées par le CE lors de sa dernière réunion. + transfert des comptes ou création et habilitation du trésorier à utiliser le compte du CSE</p>
PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE	
<p>Reprendre les mêmes thèmes que ceux de la documentation économique et financière + Communication de la documentation économique et financière relative à l'entreprise</p>	
RÔLE ET FONCTIONNEMENT DU CSE	
<p>Constitution du bureau : Désignation du secrétaire du CSE Désignation du trésorier du CSE</p>	<p>Après l'ouverture de la réunion, devront donc être désignés parmi les membres titulaires le secrétaire et le trésorier.</p> <p>Comme toute délibération du comité, les désignations sont effectuées à la majorité des membres présents (titulaires seulement), étant entendu que, s'agissant de questions relatives au fonctionnement interne du comité, le président du CSE est en droit de voter pour l'élection des membres du bureau, sans que sa voix soit prépondérante.</p> <p>Si un seul candidat se présente, l'élection se fait en principe à la majorité absolue, sachant qu'il peut s'avérer nécessaire de procéder à plusieurs tours de scrutin.</p> <p>S'il y a plusieurs candidats, la majorité requise est la majorité relative : est élu le candidat ayant obtenu le plus de suffrages.</p> <p>Le vote se fait généralement à main levée, mais il peut également se faire à bulletin secret, si la majorité des titulaires le demande. Dans ce cas, le président doit préparer des petits papiers sur lesquels chaque électeur note le nom de la personne qu'il souhaite voir élue.</p> <p>En cas de partage des voix, c'est en général le candidat le plus âgé qui est déclaré élu.</p> <p>Concernant la désignation des autres membres du bureau : aucune obligation légale. Il appartient au comité de définir les fonctions et les membres de ce bureau. En pratique, il est recommandé de désigner un secrétaire adjoint, voire même un trésorier-adjoint, toujours parmi les membres titulaires.</p>

	<p>Il convient de procéder fonction par fonction. Ainsi, le président indique l'intitulé de la fonction et demande aux candidats de se faire connaître.</p> <p>Puis, après avoir vérifié que les conditions de candidature sont remplies, il organise le scrutin. Le vote, s'effectue, comme vu précédemment, à main levée ou à bulletin secret.</p> <p>Enfin, après la clôture de la séance, le secrétaire, s'il a été désigné, ou à défaut, le secrétaire de séance, établit dans un délai de quinze jours le procès-verbal de la réunion indiquant les désignations effectuées et le communique à l'employeur et aux membres du comité.</p>
<p>Rappel des modalités pratiques de fonctionnement du CSE</p>	<p>La première réunion du CSE est l'occasion de rappeler les principales règles de fonctionnement du CSE (éventuellement adaptées par accord) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - durée du mandat ; - périodicité et modalités d'organisation des réunions, et notamment (à défaut d'accord) fixation d'un calendrier prévisionnel, lequel ne dispensera pas le président de convoquer l'instance, ni d'établir l'ordre du jour conjointement avec le secrétaire du CSE ; - modalités de suppléance en cas d'absence d'un titulaire ; - délais de consultation ; - modalités de fonctionnement de la BDES ; - local du CSE et matériel attribué (ligne téléphonique, matériel de photocopie), étant entendu que les frais courants de fonctionnement (documentation, papeterie, frais d'abonnement et de communications téléphoniques) seront pris en charge par le comité sur son budget de fonctionnement ; - utilisation des heures de délégation ; - déplacements et liberté de circulation (éventuellement préciser les cas dans lesquels l'employeur prend en charge le temps et/ou les frais de déplacement des représentants du personnel) ; - tableau d'affichage des communications... - formation des membres du CSE (formation économique dans les entreprises de 50 salariés et + et formation santé, sécurité et conditions de travail dans toutes les entreprises).
<p>Rappel des attributions du CSE</p>	<p>A défaut d'accord sur le fonctionnement du CSE, rappel des 3 grands blocs de consultations récurrentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - orientations stratégiques ; - situation économique et financière ; - politique sociale, conditions de travail et l'emploi.
<p>Informations sur le budget de fonctionnement et le budget des activités sociales et culturelles</p>	<p>Préciser le montant et les modalités de versement de ces budgets, étant entendu que, sauf accord d'entreprise ou usage, le budget de fonctionnement s'établit au minimum à 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises dont l'effectif se situe entre 50 et 1.000 salariés, et 0,22% au-delà.</p> <p>La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE est, elle, fixée par accord d'entreprise.</p>

Elaboration d'un règlement intérieur

Le CSE va devoir établir **son règlement intérieur**, dont l'objet principal est de déterminer « les modalités de son fonctionnement » et celles de « ses rapports avec les salariés de l'entreprise » et notamment :

- **la composition et les attributions du bureau** : désignation et révocation des membres, habilitation du trésorier et rôle du secrétaire

- **le statut des membres du comité** : attribution, droits, prérogatives des titulaires et cas particulier des suppléants (heures de délégation, prise en charge des frais de déplacement, droit à la formation économique...);

- **l'organisation, le calendrier et le déroulement des réunions ordinaires et extraordinaires** : *préparation, convocation, ordre du jour, lieu de réunion, participants aux réunions, recours à des experts, modalités de vote, règle de majorité, enregistrement des débats, obligation de confidentialité et secret professionnel, éventuellement réunions préparatoires...* ;

- **les modalités d'adoption et de diffusion des procès-verbaux** ;

- **les conditions d'inspections et d'enquêtes du CSE** ;

- **le local du comité et ses modalités d'utilisation (permanences), ainsi que le détail du matériel mis à disposition** ;

- **les budgets alloués au CSE** : montant et modalités de versement des contributions patronales, rappel de l'utilisation par les membres du comité de la subvention de fonctionnement et du budget des œuvres sociales et culturelles ainsi que leurs limites ;

- **la comptabilité du CSE** : tenue et établissement des comptes annuels du CSE, établissement du rapport d'activité de gestion et rapport en fin de mandat ;

- **les modalités de communication du CSE avec le personnel de l'entreprise** (*voie d'affichage, par mail, et correspondances du CSE et réunions d'information internes au personnel*) ;

- **le principe de liberté de circulation dans l'entreprise** (et la question des frais de déplacement des membres du CSE) ;

- **le nombre et les modalités de fonctionnement des commissions du CSE** et, en l'absence d'accord collectif, les modalités de fonctionnement de la CSSCT : désignation des membres, temps passé en commission ;

- **la désignation de représentants auprès du Conseil d'administration ou de surveillance et de l'assemblée générale** ;

- **la durée de validité du règlement intérieur** : il est en principe adopté pour toute la durée du mandat.

	<p>Il conviendra ensuite que le comité adopte ce règlement intérieur, par un vote auquel le président du comité, pourra participer. Le règlement aura alors un caractère obligatoire vis-à-vis de tous les membres du comité.</p> <p>Le règlement intérieur ne doit pas prévoir de clause imposant à l'employeur des obligations ne résultant pas de dispositions légales, sauf accord de sa part. Dans l'hypothèse d'un accord de l'employeur à une obligation supplémentaire, celui-ci « constitue un engagement unilatéral [qu'il] peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du comité social économique. »</p>
<p>MISE EN PLACE DE COMMISSIONS ET DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS AU CA (et AG)</p>	
<p>Désignation des représentants de proximité</p>	<p>En cas d'accord majoritaire de mise en place du CSE le prévoyant, la désignation des représentants de proximité se fait selon les modalités qu'il définit.</p>
<p>Désignation des représentants du CSE dans les sociétés à conseil d'administration ou conseil de surveillance</p>	<p>Dans les sociétés, deux membres du CSE, désignés par le CSE et appartenant l'un à la catégorie des cadres techniciens et agents de maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance.</p> <p>Dans les sociétés où il est constitué trois collèges électoraux, quatre membres sont désignés par le CSE, dont deux appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés.</p>
<p>Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes</p>	<p>Ce référent, désigné parmi les membres du CSE et pour la durée du mandat des membres élus du CSE, a pour mission de veiller au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes au sein de l'entreprise (à la majorité des membres présents).</p>
<p>Commissions</p>	<p>Commission des marchés : est créée au sein des CSE qui dépassent au moins deux des trois critères suivants : (50 salariés à la clôture de l'exercice et/ou 1.55 million d'euros du total du bilan et 3.1 millions de ressources annuelles.</p> <p>Santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) : dans les entreprises de – 300 salariés, elle pourra être mise en place si l'inspecteur du travail le demande lorsqu'il le juge nécessaire en raison de la nature des activités de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Elle est présidée par l'employeur et comprend au moins 3 membres représentants du personnel.</p> <p>Autres commissions : ne concernent que les entreprises de 300 salariés et plus.</p>

PRIME DE POUVOIR D'ACHAT

La loi du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 reconduit la prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat mais avec quelques aménagements :

Les employeurs n'ont aucune obligation légale de mettre en place la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Ceux qui le souhaitent, peuvent, à titre facultatif, octroyer cette prime à ses salariés entre le **28 Décembre 2019 et le 30 juin 2020** au plus tard.

Salariés bénéficiaires

Cette prime doit bénéficier à l'ensemble des salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail (CDI ou CDD) ainsi qu'aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice à la date de versement de cette prime.

Toutefois, son bénéfice est limité aux salariés dont la rémunération perçue au cours des 12 mois précédant son versement n'excède pas 3 fois le SMIC annuel pour un temps plein. Ce plafond doit être proratisé pour les temps partiels.

Conditions de versement de la prime

Pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales, **l'entreprise doit être couverte par un accord d'intéressement au moment du versement**. Les accords d'intéressement conclus entre le 1er janvier 2020 et le 30 juin 2020 peuvent porter sur une durée inférieure à trois ans, sans pouvoir être inférieure à un an.

La prime de pouvoir d'achat doit être versée entre le 28 Décembre 2019 et le 30 juin 2020.

Toutefois, la prime ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération versés par l'employeur ou rendus obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usage. Elle ne peut non plus se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

Modalités de mise en place du dispositif

Les modalités de mise en place du dispositif de cette prime à savoir son montant, son plafond de rémunération retenu et éventuellement la modulation de son montant entre les bénéficiaires doivent être fixées soit par :

- **Accord d'entreprise** selon les mêmes modalités qu'un accord d'intéressement ;
- **Décision unilatérale** de l'employeur. Dans ce dernier cas, l'employeur informe préalablement le CSE.

Montant de la prime exceptionnelle

Pour pouvoir bénéficier des exonérations sociales et fiscales, le montant de la prime distribuée par l'employeur doit ne pas dépasser la somme de 1 000 euros par salarié.

Modulation de la prime

Le montant de la prime peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail pour les temps partiels.

Régime fiscal et social de la prime

Si les conditions exposées ci-dessus sont respectées, la prime est exonérée :

- ❖ D'impôt sur le revenu ;
- ❖ De toutes les cotisations et contributions sociales patronales et salariales d'origine légale ou conventionnelle (cotisations sociales, CSG/CRDS, Agirc-Arrco, assurance chômage, etc.) ;
- ❖ Et de la participation à l'effort de construction, de la taxe d'apprentissage (y inclus contribution supplémentaire), de toutes les contributions à la formation professionnelle.

(LOI n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020)

CDD UNIQUE POUR REMPLACER PLUSIEURS SALARIÉS

En principe, une entreprise peut conclure un CDD pour le remplacement d'un salarié absent. Mais ce CDD ne permet de remplacer qu'un seul salarié.

Si jusque-là, les entreprises ne pouvaient pas conclure un CDD pour remplacer plusieurs salariés absents simultanément ou sur des périodes différentes, la réglementation tente d'apporter une exception à ce principe.

CDD unique pour remplacer plusieurs salariés

À titre temporaire, la loi avenir professionnel prévoit une dérogation. Un seul contrat à durée déterminée ou un seul contrat de travail temporaire peut être conclu pour remplacer plusieurs salariés dans des secteurs définis par décret.

Les secteurs concernés par l'expérience

Pour disposer d'une phase de mise en œuvre suffisamment longue permettant d'analyser les effets, l'expérience devrait durer du 1^{er} janvier 2020 jusqu'au 1er janvier 2023.

Le décret définit 11 secteurs d'activité autorisés à mettre en œuvre l'expérimentation d'un seul CDD pour le remplacement de plusieurs salariés. Cela concerne 51 conventions collectives réparties dans ces 11 secteurs d'activité :

- 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.

Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019 définissant les secteurs d'activité autorisés à mettre en œuvre l'expérimentation.

NOTIFICATION DÉMATÉRIALISATION DU TAUX AT-MP

Jusqu'à présent, la CARSAT notifiait le taux de cotisation AT/MP par courrier simple pour les établissements à tarification collective (moins de 20 salariés) et par lettre recommandée avec accusé de réception pour les établissements à tarification mixte (de 20 à 149 salariés) ou individuelle (au moins 150 salariés).

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoit que le taux AT/MP soit dorénavant notifié par voie électronique par la CARSAT pour les entreprises de plus de 149 salariés. L'information est disponible sur le site net-entreprises.fr, dans le compte AT/MP que chaque employeur doit créer.

L'employeur ou son représentant, reçoit un mail de notification, contenant un lien hypertexte conduisant au compte AT/MP, qui mentionne la décision relative au taux de cotisation disponible en format PDF. L'ouverture de la décision PDF génère l'accusé de réception de la notification.

En l'absence d'ouverture de la décision, le taux est automatiquement considéré comme notifié à l'expiration d'un délai de **15 jours** à compter de la date de mise à disposition de la décision sur le compte AT/MP.

L'employeur qui ne crée pas de compte AT/MP est redevable d'une pénalité. Son montant est fixé par arrêté et peut être croissant en fonction de l'effectif de l'entreprise dans la limite de 1,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur pour chaque personne comprise dans les effectifs. Cette pénalité est arrondie à l'euro supérieur. Elle ne peut excéder, par établissement, un montant annuel de 10 000 euros, et est versée à l'Urssaf.

NOUVEAUX PLAFONDS POUR 2020

REEVALUATION DU SMIC

Le taux horaire du SMIC est porté à **10.15 €** bruts au 1^{er} janvier 2020, contre 10.03 € depuis le 1^{er} janvier 2019. Il atteindra ainsi **1 539.42 €** bruts par mois pour 151,67 heures de travail.

Décret n°2019-1387 du 18/12/2019 (JO du 19/12/2019).

MINIMUM GARANTI

Le minimum garanti qui sert de base de calcul à divers avantages sociaux s'établit à **3.65 €** au 1^{er} janvier 2020.

Décret du 18/12/2019 (JO 19/12/2019)

PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE

La valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale est portée de 3377 € à **3428 €** au 1^{er} janvier 2020.

La valeur annuelle du plafond de sécurité sociale utilisée pour la régularisation annuelle de cotisations est fixée à 41136 €.

L'ASSURANCE GARANTIE DES SALAIRES

L'AGS garantit le paiement des sommes dues aux salariés en cas de défaillance de l'entreprise. Il s'agit notamment des salaires ; des indemnités de préavis ; des indemnités de rupture. (L 3253-8 du CT).

L'AGS procède ensuite à la récupération des sommes avancées en tant que créancier privilégié dans le cadre du plan de redressement ou de la liquidation judiciaire de l'entreprise.

Taux AGS en 2020

En fonction de l'évolution de la conjoncture économique et des réserves dont elle dispose, la décision a été prise par le Conseil d'administration de l'AGS de maintenir à **0,15% le taux de cotisation AGS pour l'année 2020.**

AVANTAGES EN NATURE AU 1^{ER} JANVIER 2020

Les montants forfaitaires des avantages en nature nourriture sont revalorisés au 1^{er} janvier 2020.

NOURRITURE

Les avantages en nature accordés par l'employeur au salarié sont considérés comme un élément de la rémunération et supportent donc les cotisations sociales.

, lorsque l'employeur fournit la nourriture au salarié, le montant de cet avantage en nature est forfaitairement évalué comme suit, quel que soit le montant de la rémunération du salarié :

1 repas	2 repas
4.90 €	9.80 €

❖ Pour les hôtels, cafés, restaurants : 1 repas = 3.65 € et 2 repas = 7,30 €

TITRES-RESTAURANT

Participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant en 2020

Non soumise à cotisations	Soumise à cotisations
La participation comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre et ne dépassant pas 5.55 € Pour une exonération maxi à 60%, la valeur faciale du titre ne peut excéder en 2020 : 9.25€	Si la participation employeur est supérieure à 5.55 € : cotisations sur le dépassement de cette somme Ou Si cette participation est inférieure à 50 % de la valeur du titre ou supérieure à 60 % : cotisations sur le montant intégral de la participation de l'employeur ; toutefois, en cas de redressement, celui-ci ne portera que sur la fraction des cotisations indûment exonérées, sauf mauvaise foi ou agissements répétés du cotisant.

FRAIS PROFESSIONNELS AU 1^{ER} JANVIER 2020

NATURE DE L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE	LIMITES D'EXONÉRATION EN EUROS
Indemnité de restauration sur le lieu de travail	
- Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé)	6.70 €
Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement	
- Salarié empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et contraint de prendre son repas au restaurant	19.00 €
- Salarié empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et les circonstances ou les usages ne l'obligent pas à prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier)	9.30 €
Indemnités de grand déplacement (métropole)	
Par repas :	
- pour les trois premiers mois	19.00 €
- au-delà du 3ème mois et jusqu'au 24ème mois	16.20 €
- au-delà du 24ème mois et jusqu'au 72ème mois	13.30 €
Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner Paris et les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-St-Denis et du Val-de-Marne, Par jour :	
- durant les trois premiers mois	68.10 €
- au-delà du 3ème mois et jusqu'au 24ème mois	57.90 €
- au-delà du 24ème mois et jusqu'au 72ème mois	47.70 €
Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner : Autres départements de la métropole, par jour :	
- pour les trois premiers mois	50.50 €
- au-delà du 3ème mois et jusqu'au 24ème mois	42.90 €
- au-delà du 24ème mois et jusqu'au 72ème mois	35.40 €

Mobilité professionnelle

Nature de l'indemnité	Limite du forfait Pour 2020
- Indemnité journalière destinée à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif pour une durée ne pouvant excéder 9 mois	75.60 €
- Indemnité destinée à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	1515.20 €
Le montant de cette indemnité forfaitaire est majoré de par enfant à charge (dans la limite de trois enfants)	126.30 €
Et ne peut excéder	1893.90 €
- Frais de déménagement	Dépenses réelles
- Mobilité internationale	Dépenses réelles
- Mobilité de la métropole vers les territoires français situés Outre-mer et inversement ou de l'un de ces territoires vers un autre	Dépenses réelles

RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE

Les nouveaux plafonds de Sécurité Sociale 2019 induisent des modifications sur le régime fiscal et social des indemnités de rupture.

Nous vous proposons ci-après un tableau à jour au 1^{er} janvier 2019 du régime social et fiscal des indemnités de rupture.

Nous vous rappelons que pour déterminer le régime social des indemnités de rupture versées à l'occasion d'une rupture de contrat de travail ou de cessation forcée des mandataires sociaux, il faut tout **d'abord établir le statut fiscal de ces indemnités puis d'appliquer le régime social.**

Il convient donc de réaliser **trois étapes successives** :

1. Détermination de la part des indemnités qui ne sera pas assujettie à l'impôt sur le revenu.
2. Détermination de la part des indemnités exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.
3. Détermination de la part des indemnités exclues de CSG/CRDS.

	1 ^{ère} étape	2 nd e étape	3 ^{ème} étape
	Impôt sur le revenu	Cotisations de sécurité sociale et charges alignées	CSG et CRDS (pas d'abattement pour frais prof.)
<ul style="list-style-type: none"> • Indemnité licenciement versée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) • Indemnité versée dans le cadre d'un contentieux pour licenciement abusif ou irrégulier 	Non imposable en totalité	<p>Exonérée dans la limite du plus petit des deux montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Soit la part non assujettie à l'impôt sur le revenu ; ➤ Soit 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 82 272 € pour 2020). 	<p>Exonérée dans la limite du plus petit des deux montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Soit la part exclue de l'assiette de cotisations, ➤ Soit le montant conventionnel de l'indemnité de rupture ou à défaut le montant légal.
<ul style="list-style-type: none"> • Indemnité de licenciement versée en dehors d'un plan de sauvegarde de l'emploi • Indemnité de mise à la retraite • Indemnité de rupture conventionnelle (lorsque le salarié ne peut prétendre à bénéficier d'une pension de retraite du régime légal obligatoire) • Indemnité versée en cas de cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants 	<p>Exonérée dans la limite du plus élevé des trois montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Soit le montant conventionnel de l'indemnité de rupture ou à défaut le montant légal, ➤ Soit la moitié du montant total des indemnités versées, ➤ Soit le double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié l'année précédant la rupture du contrat. <p>Les deux derniers montants sont néanmoins retenus dans la limite de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour les indemnités de licenciement : 6 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 246 816 € en 2020). - Pour les indemnités de mise à la retraite : 5 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 205 680 € en 2020). <p>En cas de dépassement, le surplus de l'indemnité est imposable.</p>	<p>En cas de dépassement, le surplus est soumis à cotisations.</p> <p>ATTENTION :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Toutes les indemnités d'un montant supérieur à 10 fois le plafond annuel de Sécurité sociale (soit 411 360 € en 2020), sont intégralement soumises à cotisations dès le 1^{er} euro.</u> • <u>Pour l'indemnité de rupture conventionnelle :</u> <p>La part exonérée de cotisations sociales donne lieu au paiement par l'entreprise du forfait social au taux de 20%.</p>	<p>En cas de dépassement, le surplus est soumis à CSG-CRDS, sans abattement.</p> <p><u>ATTENTION</u></p> <p>Si le montant de l'indemnité de rupture est supérieur à 10 Pass, elle reste assujettie aux contributions dès le 1^{er} euro (article L. 136-2, II du code de la sécurité sociale).</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Indemnité transactionnelle 	<p>Attention, les indemnités perçues en cas de cessation forcée des fonctions, par les mandataires sociaux, les dirigeants et personnes visées à l'article 80 ter du CGI</p> <p>Ne sont pas imposables dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale soit 123 408 €.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Indemnité départ en retraite (hors plan de sauvegarde) • Indemnité de rupture conventionnelle (alors que le salarié peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein). 	<p>Soumise intégralement</p>	<p>Soumise intégralement</p>	

L'année 2019 a été marquée par un ralentissement du commerce mondial et de l'activité industrielle. L'alternance entre épisodes d'apaisement et de regain de tensions entre les Etats-Unis et la Chine a généré de la nervosité auprès des entrepreneurs et des investisseurs, au même titre que les rebondissements relatifs au Brexit. En conséquence, la volatilité des cours (actions, matières premières) s'est maintenue tout au long de l'année à des niveaux élevés. A l'exception du Japon, les principales zones économiques mondiales ont vu leur activité ralentir. Aujourd'hui, les incertitudes demeurent nombreuses mais semblent s'atténuer, permettant aux rythmes de croissance de se stabiliser.

Aux Etats-Unis, les fondamentaux restent solides. Le marché du travail est au plein emploi, avec un taux de chômage à 3,5 % et des tensions salariales sont de modérées à soutenues. Le marché immobilier se porte bien et ne montre pas de signe de retournement à court terme. La consommation des ménages demeure par ailleurs bien orientée. Le secteur manufacturier a en revanche nettement décéléré au cours de l'année, impacté par les tensions commerciales avec la Chine. L'indice ISM (enquête auprès des directeurs d'achat) trahit même une contraction du secteur en fin d'année. La conjugaison de ces éléments a conduit à un ralentissement de la croissance du PIB, qui semble aujourd'hui atterrir à un rythme annuel proche de 2 %.

En zone euro, l'absence de consensus lié au Brexit ainsi que les difficultés rencontrées par le secteur industriel ont tiré la croissance vers le bas. L'Allemagne a frôlé la récession technique avec une progression trimestrielle de son PIB tombée à -0,2 % au T2. Le marché de l'emploi a confirmé son amélioration mais les pressions salariales sont restées modestes et l'inflation n'a, par conséquent, guère progressé. Le moral des investisseurs a par ailleurs atteint son plus bas niveau depuis six ans, même s'il s'améliore en fin d'année sous l'effet d'un regain de visibilité concernant l'issue du Brexit. Dans ce contexte, la France est apparue plutôt résiliente et a maintenu une croissance annuelle proche de 1,3 %. Cela est dû en partie à une moindre exposition aux tensions commerciales mondiales que son voisin allemand, ainsi qu'aux mesures prises par le gouvernement en début d'année pour stimuler le pouvoir d'achat des ménages.

L'environnement incertain a conduit les banques centrales à adopter une toute autre posture qu'en 2018 et à mettre un terme à la normalisation de leur politique monétaire. L'inversion épisodique de la courbe de taux US et les craintes d'une récession à moyen terme ont même poussé la Fed à procéder à trois ajustements à la baisse de ses taux directeurs. En zone euro, les taux ont atteint des plus bas historiques. La BCE a de ce fait opté pour de nouvelles mesures accommodantes : baisse de 0,10 % du taux de dépôt, relance du « quantitative easing » et mise en place d'un système de « tiering » avantageux pour les banques. Christine Lagarde a pris la succession de Mario Draghi à la tête de l'établissement.

En ce début d'année 2020, si l'incertitude semble globalement reculer, un certain nombre de risques susceptibles d'impacter les économies et les marchés financiers demeurent présents.

En premier lieu, on note plusieurs risques politiques. La probabilité d'occurrence d'un « hard Brexit », scénario noir pour le Royaume-Uni et la zone euro, paraît aujourd'hui faible. Les tensions commerciales entre les Etats-Unis et la Chine, même si elles ne devraient pas disparaître dans l'immédiat, sont également appelées à s'atténuer. En revanche, les élections américaines de fin d'année représentent un risque notable pour les investisseurs. D'un côté, un second mandat pour Donald Trump serait synonyme d'épisodes de volatilité liés à l'imprévisibilité de ses interventions sur la scène politique

internationale. D'un autre côté, le futur candidat démocrate ainsi que la nature de son programme électoral représente aujourd'hui une source d'incertitude considérable.

Viennent ensuite les risques économiques. Une récession en Europe ou aux Etats-Unis à court-terme est aujourd'hui écartée par la majorité des analystes. Les taux d'intérêt bas, les politiques monétaires accommodantes et la consommation bien orientée rendent peu plausible une dégradation brutale du marché de l'emploi et de la production. En revanche, le ralentissement chinois pourrait se poursuivre et une intensification n'est pas à exclure. Son impact sur les émergents de la zone Asie est donc à surveiller. En parallèle, un risque de dérapage existe également chez certains grands pays émergents (Turquie, Argentine, Brésil). Ces derniers devraient néanmoins profiter du changement de cap de la Fed quant à sa politique monétaire, qui devrait favoriser une appréciation de leur devise face au dollar, du renforcement actuel des cours de matières premières ainsi que d'une accélération des échanges commerciaux mondiaux.

Côté marchés, la diminution des incertitudes mondiales devrait favoriser une lente remontée des taux d'intérêt à moyen terme. Il y a cependant peu de raisons pour que celle-ci soit brutale. On note en effet peu de tensions inflationnistes. Les politiques monétaires ont par ailleurs vocation à être durablement accommodantes et il est actuellement peu probable de voir les politiques budgétaires devenir beaucoup plus expansives en 2020. La conjugaison de ces éléments est de nature à favoriser une appréciation de l'euro face aux devises refuges (dollar, yen, franc suisse), notamment dans le cas où les sources d'incertitudes continueraient de se résorber. Le pétrole devrait quant à lui profiter d'une légère hausse de la demande mondiale, des accords de réduction de production décidés par l'OPEP ainsi que des tensions géopolitiques au Moyen-Orient pour se maintenir sur des niveaux satisfaisants pour les pays exportateurs. Après une année 2019 très solide, le potentiel d'appréciation supplémentaire des marchés actions semble limité.