

## CONVENTION COLLECTIVE DE L'IMMOBILIER

### DONNEES SOCIALES 2020

### Titre I : Dispositions spécifiques à la branche

#### **Salaires conventionnels en vigueur – Avenant n° 77 du 27 février 2019**

Les partenaires sociaux de la branche de l'Immobilier commenceront les négociations relatives aux salaires minima conventionnels le 29 janvier 2020. L'UNIS communiquera dès qu'un accord sera signé.

En attendant l'avenant n° 77 du 27 février 2019 est toujours en vigueur.

Cependant, le niveau E1 est passé sous le niveau du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2020, par conséquent, pour les salariés rémunérés au minimum conventionnel du niveau E1, il conviendra de respecter le montant du SMIC mensuel.

Du fait de l'augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le négociateur immobilier non-VRP bénéficie d'un minimum brut mensuel conventionnel de **1 539.42 € bruts**.

Le salaire minimum conventionnel du négociateur immobilier VRP à quant à lui fait l'objet d'une négociation en décembre dernier. Il est réévalué à **1 450 € bruts mensuels** (contre 1 300 € bruts mensuels depuis le 15 mai 2008), [cliquez ici pour télécharger l'accord](#).

<b>Avenant n° 77</b>	
<b>Du 27 février 2019 applicable rétroactivement depuis janvier 2019</b>	
<b>NIVEAU</b>	<b>Salaires minimum brut annuel *</b>
E1	19 776 € (attention au SMIC)
E2	20 252 €
E3	20 506 €
AM1	20 804 €
AM2	22 779 €
C1	24 031€
C2	32 255 €
C3	38 433 €
C4	43 283 €

\* sur 13 mois, hors prime d'ancienneté

E = Employé ; AM = Agent de Maîtrise ; C = Cadre

## La prime d'ancienneté

L'[avenant n° 68 du 23 novembre 2015](#) avait modifié les montants forfaitaires de la prime d'ancienneté de l'article 36 de la CCNI. Cet accord est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 aux salariés des entreprises adhérentes à l'UNIS.

Les primes forfaitaires sont inchangées au jour de la rédaction de la présente circulaire :

- pour les 4 premiers niveaux de la grille (E1 à AM1) : le salaire global brut mensuel contractuel est majoré de **25 €**.
- pour les 5 niveaux suivants (AM2 à C4) : le salaire global brut mensuel contractuel est majoré de **29 €**.

Il est probable que cette prime soit réévaluée à l'occasion de la négociation des minima conventionnels à la fin janvier 2020.

## Régimes de branche en prévoyance et en remboursement de frais de sante

L'Avenant 65 bis applicable depuis le 1<sup>er</sup> avril 2016 a fait l'objet de deux avenants. L'un concerne la mise en conformité au 100% santé (Avenant n° 78) et l'autre une augmentation du taux de cotisation conventionnelle en santé (Avenant n° 80).

### **1-Mise en conformité de la grille de remboursement des frais de santé au 100% santé : Avenant n° 78**

En 2018, le gouvernement s'est engagé à donner à tous les Français un accès à des soins de qualité pris en charge à 100%, dans les domaines de l'optique, de l'audiologie et du dentaire.

Cette réforme a été instituée par la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 avec une entrée en vigueur échelonnée qui commence au 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour l'optique et les soins prothétiques dentaires et se poursuit en 2021 pour l'audiologie.

Cette réforme a eu pour conséquence, d'amener les partenaires sociaux de la branche de l'Immobilier à mettre en conformité la grille de garanties en remboursement de frais de santé, ceci afin de répondre aux critères imposés par la loi.

Un [Avenant n°78 du 12 juillet 2019](#) modifie ainsi l'Avenant n°65 Bis en matière de remboursement de frais de santé sur les postes : OPTIQUE, en DENTAIRE et en AUDIOLOGIE.

### **2-Les taux de la cotisation conventionnelle en santé sont augmentés : Avenant n° 80**

Compte tenu du déficit constaté sur les comptes de résultat du régime de branche en santé, les partenaires sociaux ont décidé d'une augmentation de 8% du taux de cotisation contractuel par la signature d'un [Avenant n° 80 du 22 octobre 2019](#).

Ses dispositions sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

REGIME CONVENTIONNEL DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SANTE (Chez l'assureur recommandé MALAKOFF HUMANIS)			
		Taux contractuels depuis l'avenant 71 de décembre 2016	Taux contractuels au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 <b>+ 8%</b>
Régime général	Frais de santé obligatoire Adulte	1,29%	<b>1.39%</b>
	Frais de santé obligatoire Enfant	0,71%	<b>0.77%</b>

Régime Alsace-Moselle	Frais de santé obligatoire Adulte	0,66%	<b>0.71%</b>
	Frais de santé obligatoire Enfant	0,43%	<b>0.46%</b>

### **Formation professionnelle : une cotisation conventionnelle est instaurée**

Dans un contexte de réforme du financement de la formation professionnelle remanié par la Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle et par la Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, laquelle modifie notamment la répartition des contributions et les modalités de collecte, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place à titre expérimental, une contribution conventionnelle en complément du versement du régime légal géré actuellement par France compétences et l'OPCO des entreprises de proximité.

Cette démarche s'inscrit dans un contexte de besoins croissants de formation et de développement des compétences des salariés de la branche, dans le but de sécuriser les parcours professionnels et d'assurer leur employabilité tout en renforçant la compétitivité des entreprises.

Un [Avenant n° 81](#) est actuellement en cours de signature. L'UNIS ne sait pas encore si elle sera signataire. Côté patronal, seule la FNAIM l'a déjà signé.

L'UNIS communiquera prochainement pour indiquer si elle a été signataire ou pas et par voie de conséquence s'il convient de la payer dès le mois de février 2020.

En effet, deux scénarios peuvent être envisagés :

-l'UNIS est signataire de l'avenant 81, la cotisation est à payer dès février 2020

-l'UNIS n'est pas signataire de l'avenant 81, la cotisation sera due lorsque l'accord sera étendu par un arrêté publié au Journal Officiel.

La cotisation étant calculée sur la masse salariale 2019, donc même si l'arrêté paraissait tardivement elle serait pas prorataée mais due intégralement. Le choix de payer dès février 2020 est essentiellement une question de différé de trésorerie.

L'accord vise l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective nationale de l'Immobilier quel que soient les effectifs.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'organisme collecteur habilité, et elle est fixée comme suit :

<b>CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE</b>	ENTREPRISES DE 1 À 10 SALARIÉS	ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS	ENTREPRISES DE 50 À 299 SALARIÉS	ENTREPRISES DE 300 à 1000 SALARIÉS	ENTREPRISES DE 1000 SALARIÉS ET PLUS
EN % DE LA MASSE SALARIALE	<b>0,125%</b>	<b>0,075%</b>	<b>0,050%</b>	<b>0,015%</b>	<b>0,015%</b>

Les entreprises seront appelées le 28 février 2020 à verser la contribution conventionnelle dans le même temps que la contribution légale calculées sur la masse salariale annuelle brute (MSAB) 2019.

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans, au-delà de cette période les partenaires sociaux se réuniront de nouveau pour évaluer le dispositif mis en place, et en tirer les conséquences.

## Titre II : Dispositions de droit commun

### SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2020 (décret n° 2019-1387 du 18 décembre 2019)

Le **SMIC horaire brut** est porté de 10.03 € à **10.15 €** par heure à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2020**, soit une hausse de 1.2 %.

Le **SMIC mensuel brut** calculé sur la base de 151,67 heures s'établit à **1 539.42 € bruts**.

Par ailleurs, le taux du minimum garanti (MG) passe de 3.62 € à **3.65 €** au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### Plafond de la sécurité sociale (arrêté du 2 décembre 2019)

Le plafond mensuel de la Sécurité Sociale pour 2020 est fixé à **3 428 €** soit 41 136 € par an.

### Taux d'accidents du travail – taux collectifs (arrêté du 27/12/2019)

Les codes risques accident du travail 70.3 AC (Agences et sociétés immobilières) et 70.3 CC (Administration d'immeubles) ont été rassemblés depuis 2016 sous un seul **code risque 70.3 AD**.

Le taux reste inchangé à **1.4%** pour l'ensemble des départements au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Il passe de 1.5% à **1.6%** pour les départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Régime général		
70.3 AD	Promotion, vente, location ou administrations de biens immobiliers	1,4 %

Départements du Haut-Rhin, Bas-Rhin et de la Moselle		
70.3 AD	Promotion, vente, location ou administrations de biens immobiliers	1,6 %

Il s'agit ci-dessus du taux général pour notre branche d'activité. Ces taux ne correspondent pas forcément à celui appliqué à votre entreprise. Le taux qui est applicable vous est notifié officiellement.

Depuis 2019, les entreprises peuvent opter pour une dématérialisation de la notification officielle de leurs taux de cotisation d'accidents du travail. Pour bénéficier de ce service, elles doivent adhérer au compte AT/MP (sur [netentreprise.fr](http://netentreprise.fr)) et signer une charte par laquelle elles s'engagent à ne plus recevoir leur taux sous format papier.

Les entreprises ayant adhéré à ce service sont prévenues par mail dès que leur taux AT/MP change. Elles ont alors accès, depuis leur compte AT/MP, à un fichier pdf leur signalant le nouveau taux.

## **Réduction générale des cotisations sociales patronales au 1<sup>er</sup> janvier 2020** (anciennement *Réduction FILLON*) (Décret n° 2020-2 du 2 janvier 2020 JO 3-01-2020 et arrêté du 4 décembre 2019 JO 17-12-19 – Loi Pacte)

Trois modifications impactent le calcul de la réduction générale des cotisations sociales patronales au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

[Site URSSAF](#)

### **1-Taux de cotisation FNAL : le seuil passe de 20 à 50 salariés** (Loi Pacte)

En ce qui concerne la réduction générale des cotisations patronales, le calcul du coefficient C varie selon le taux de contribution FNAL auquel est soumise l'entreprise.

En 2019, le taux de la contribution FNAL variait comme suit en référence à un effectif de 20 salariés :

FNAL (moins de 20 salariés) 0,10 %

FNAL (au moins 20 salariés) 0,50 %

En 2020, le taux de la contribution FNAL varie comme suit en référence à un effectif de 50 salariés :

**FNAL (moins de 50 salariés) 0,10 %**

**FNAL (au moins 50 salariés) 0,50 %**

**2-Baisse du coefficient maximal de la réduction générale des cotisations patronales** (décret n° 2020-2 du 2 janvier 2020 modifiant l'article D 241-2-4 du CSS).

Ce décret procède à un ajustement du coefficient maximal de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à compter de janvier 2020.

C'est ainsi que, pour les périodes d'emploi accomplies à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, la réduction générale s'imputera sur les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles dans la limite de **0,69 %** (au lieu de 0,78% en 2019) de la rémunération.

En conséquence, **le paramètre T pris en compte dans la formule de calcul est donc modifié.**

Ainsi, pour les périodes d'emploi accomplies à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, T (et par voie de conséquence, la valeur maximale du coefficient C) déterminé en fonction du FNAL applicable est égal à :

**Entreprises de moins de 50 salariés : 0.3205** (FNAL à 0,10 % sur les rémunérations plafonnées)

**Entreprises de 50 salariés et plus : 0.3245** (FNAL à 0,50 % sur la totalité des rémunérations)

*Pour mémoire le montant de la réduction générale est égal au produit de la rémunération annuelle par un coefficient calculé selon la formule suivante :*

**Coefficient =  $(T / 0,6) \times [(1,6 \times \text{Smic mensuel} \times 12 / \text{salaires annuel brut}) - 1]$**

**3-Limitation de la réduction générale en cas de déduction pour frais professionnels – attention à la rémunération des VRP** (arrêté du 4 décembre 2019 JO 17-12-19)

La déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour frais professionnels peut se combiner avec le mécanisme de la réduction générale des cotisations patronales. L'article 9 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 a toutefois prévu que la rémunération prise en compte pour le calcul de la réduction générale ne tiendrait compte de la DFS que dans des limites et conditions fixées par arrêté (CSS art. L 241-13), mais cette mesure n'avait jamais été mise en œuvre faute de parution du texte réglementaire nécessaire. C'est désormais chose faite avec l'arrêté du 4 décembre 2019.

**L'objectif est de limiter l'avantage social existant au profit des professions qui bénéficient d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels par rapport à celles qui n'en bénéficient pas.**

Cette déduction pour frais professionnels peut se combiner avec le mécanisme de réduction générale de cotisations patronales si les conditions d'application de cette dernière sont remplies (en particulier si la rémunération sur laquelle porte le calcul de cette réduction ne dépasse pas 1,6 Smic, soit 2 463,12 € par mois

au 1er janvier 2020. La réduction générale de cotisations est alors évaluée sur la base de la rémunération brute du salarié, après application de la DFS (Circ. DSS 2015-99 du 1-1-2015).

**L'arrêté du 4 décembre 2019 met en place un plafonnement du montant de la réduction. En pratique, ce plafonnement peut conduire à ce que le bénéfice de la réduction soit annulé à partir d'un certain niveau de rémunération.**

Pour les cotisations et contributions dues pour les périodes à compter du 1er janvier 2020, le montant de la réduction générale de cotisations patronales des employeurs de salariés bénéficiant de la DFS pour frais professionnels, calculé avec application de cette déduction, ne peut pas excéder 130 % du montant de la réduction calculé pour le même niveau de rémunération sans application de la déduction.

En pratique, l'employeur sera tenu de procéder par étape :

- 1- Calculer la réduction générale de cotisations patronales (coefficient et montant de la réduction) à partir de la rémunération brute, après application de la déduction forfaitaire spéciale (DFS) ;
- 2- Procéder au même calcul sur la base de la rémunération hors application de la DFS ;
- 3- Vérifier que le montant de la réduction obtenu dans le premier calcul n'excède pas de 30 % le montant de la réduction dans le cadre du second calcul. À défaut, le montant de la réduction est réduit à hauteur du montant de la réduction calculé hors DFS.

Le calcul doit s'effectuer mois par mois.

*Pour mémoire pour les salariés qui ne sont pas rémunérés sur la base d'une durée de travail tels que les VRP pour calculer la réduction générale des cotisations patronales il convient de déterminer le nombre de jours de travail auxquels se rapporte la rémunération (réf Circulaire. N ° DSS/SD5B/2015/99, 1<sup>er</sup> janv. 2015).*

L'UNIS communiquera prochainement des exemples de calcul pour un salarié VRP bénéficiant de la déduction forfaitaire pour frais professionnels.

### **Garantie des salaires AGS** (Décisions du conseil d'administration de l'AGS du 4/12/2019)

Le taux de cotisation AGS reste fixé à 0.15% au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Il est rappelé que les syndicats de copropriétaires et les employeurs personnes physiques en sont exonérés. En revanche, les associations syndicales libres n'en sont pas exonérées (courrier UNEDIC du 21/10/2010).

### **Taxe sur les salaires versés en 2020**

Le bulletin officiel des finances publiques relatif à la taxe sur les salaires n'est pas encore mis à jour pour le barème de la taxe sur les salaires due sur les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Selon nos sources il pourrait s'établir comme suit :

Fraction de la rémunération brute individuelle annuelle	Taux
Inférieure à 8 004 €	4,25 %
de 8 004 € à 15 981 €	8,50 %
Au-delà de 15 981 €	13,60 %

Exonération : La taxe sur les salaires n'est pas exigible lorsque son montant annuel est inférieur ou égal à 1200€.

Décote : Une décote est applicable lorsque la taxe annuelle exigible est comprise entre 1200 € et 2040 €. Le montant de la décote est déduit de la taxe exigible pour obtenir la taxe effectivement due.

Calcul de la décote :  $3/4 (2040 \text{ €} - \text{taxe exigible})$ .

### **Titres-restaurant** (Loi de finances pour 2020 n°2019-1479 du 28 décembre 2019 – JO 29-12-19)

Pour être exonérée de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu, la contribution patronale au financement de l'acquisition des titres-restaurant doit respecter deux limites :

- être comprise entre 50 et 60 % de la valeur nominale du titre,

- ne pas excéder **5,58 €** en 2020.

**Frais de transport des salariés** (Loi d'orientation des mobilités n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités – JO 26-12-19)

---

L'obligation des entreprises de participer aux frais de transport des salariés pour rejoindre leur lieu de travail évolue avec la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités. Ci-après nous développons succinctement les nouvelles dispositions. Une circulaire traite plus longuement ces dispositions, [cliquez ici pour y accéder](#).

### **1-Création du forfait « mobilités durables »**

Cette loi ajoute une nouvelle forme de prise en charge à la catégorie des frais que le salarié engage pour utiliser des transports personnels pour se rendre de sa résidence habituelle à son lieu de travail : le forfait « mobilités durables » (loi 2019-1428 du 24 décembre 2019, art. 82, JO du 26).

Il est applicable depuis le 1er janvier 2020.

Ce forfait mobilité reste facultative.

Depuis le 1er janvier 2020, le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge des frais de transport personnel peuvent être définis par un accord d'entreprise ou interentreprises (à défaut, un accord de branche) (c. trav. art. L. 3261-4).

En l'absence d'accord, l'employeur peut décider unilatéralement de mettre en place le forfait mobilités durables (et/ou la prime transport décrite plus loin), après avoir consulté le comité social et économique (CSE).

Le forfait mobilités durables regroupe les frais de transport de la résidence habituelle au lieu de travail liés :

- à l'utilisation par le salarié de son cycle personnel (électrique ou non) ;
- au covoiturage, que le salarié soit conducteur ou passager ;
- au recours à d'autres services de mobilité partagée (à préciser par décret non encore paru à ce jour) ;
- à l'utilisation par le salarié des transports publics de personne (ex. : bus, tram, TER : ici, il s'agit d'autres frais que ceux correspondants aux frais d'abonnement que l'employeur prend obligatoirement en charge. En pratique, il pourrait s'agir de salariés qui prennent ponctuellement les transports en commun, sans avoir d'abonnement (par exemple, à l'occasion d'un pic de pollution). En pratique, l'employeur va assumer le coût de titres de transport achetés à l'unité, ce qu'il ne pouvait pas faire en exonération jusqu'alors.

L'indemnité kilométrique vélo disparaît en tant que telle, pour être intégrée dans le forfait mobilités durables.

Un décret fixera les modalités de prise en charge du « forfait mobilités durables », et notamment les règles applicables aux salariés à temps partiel et aux salariés ayant plusieurs employeurs (c. trav. art. L. 3261-11).

### **2-Ajustement de la « prime transport »**

Ce n'est pas une obligation, mais l'employeur peut mettre en place une « prime transport » pour prendre en charge tout ou partie des frais de carburant et des frais d'alimentation de véhicules électriques ou hybrides rechargeables exposés par les salariés pour se rendre de leur résidence habituelle au lieu de travail.

Depuis le 1er janvier 2020, les frais exposés par le salarié pour un véhicule à hydrogène sont également visés (C. trav. art. L. 3261-3).

Comme pour le forfait mobilités durables, il est prévu qu'un accord collectif (à défaut, une décision unilatérale de l'employeur) détermine le montant, les modalités de cette prise en charge et les critères d'attribution (c. trav. art. L. 3261-4). D'ailleurs, l'accord ou la décision peut évoquer le forfait et la prime, les deux dispositifs pouvant coexister dans l'entreprise.

### **3-Création d'un « titre-mobilité »**

La loi Mobilités prévoit que la prise en charge des frais de transport personnel engagés par les salariés pourra prendre la forme d'une solution de paiement spécifique, dématérialisée et prépayée. Cette solution, intitulée



« titre-mobilité » permettre aux employeurs de ne pas verser de sommes aux salariés (c. trav. art. L. 3261-5 à L. 3261-10).

Un décret en déterminera les modalités d'application (mentions, conditions d'utilisation et de remboursement, etc.).

#### **4-Intégrer la mobilité dans la négociation obligatoire**

L'obligation de négocier sur la mobilité ou d'organiser un « plan mobilité » concerne, depuis le 1er janvier 2020, les entreprises assujetties aux négociations périodiques obligatoires et dont au moins 50 salariés sont employés sur un même site.

Les entreprises dotées d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont tenues d'engager régulièrement un certain nombre de négociations (c. trav. art. L. 2242-1).

Un accord collectif peut fixer le contenu de cette négociation. À défaut, celle-ci porte sur une liste de thèmes fixés dans le code du travail qui, depuis le 1er janvier 2020, comporte un nouveau sujet : la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail.

Il s'agit d'adopter des mesures visant à améliorer la mobilité des salariés notamment en réduisant son coût, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux et en organisant la prise en charge des frais de transport personnel. Il peut s'agir par exemple, de la participation de l'employeur aux frais de carburant ou d'alimentation électrique, ou au forfait « mobilités durables » (c. trav. art. L. 2242-17).

À défaut d'accord sur la mobilité, les entreprises tenues de négocier doivent élaborer un « plan de mobilité employeur » sur leurs différents sites pour améliorer la mobilité de leur personnel. Ce plan de mobilité va inclure des dispositions visant à soutenir aux déplacements domicile-travail de leur personnel. Il peut notamment concerner la prise en charge des frais de transport personnel (c. transport art. L. 1242-8-2, II bis).

#### **5-Prise en charge des frais de transports publics**

L'obligation de l'employeur de participer aux frais de transports publics est inchangée. Les règles ci-après concernent les entreprises n'assurant pas le transport de leurs salariés pour les trajets domicile-lieu de travail voire entre divers lieux de travail (circ. DGT/DSS 2009-1 du 28 janvier 2009, § I-A-1).

L'employeur doit prendre en charge 50 % du coût aux titres d'abonnements aux transports publics de personnes, ou de services publics de location de vélos, souscrits par les salariés pour leur transport de leur domicile à leur lieu de travail (c. trav. art. L. 3261-2). Toutes les entreprises sont concernées quelle que soit leur localisation ou leur effectif.

Les stagiaires ont aussi droit à cette prise en charge, y compris si leur stage dure moins de 2 mois (c. éduc. art. L. 124-13).

### **Taux versement transport : les changements au 1<sup>er</sup> janvier 2020**

---

L'ACOSS signale les évolutions de taux de versement de transport (VT appelé à devenir « versement mobilités ») applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2020 dans [une circulaire du 3 décembre 2019](#). Une seconde [circulaire du 5 décembre 2019](#) diffuse l'instauration du VT pour la commune de Peschadoires. Par ailleurs, il ne faut pas oublier non plus la hausse programmée du taux de VT en Seine-Saint-Denis et dans le Val-de-Marne.

#### **Création d'un taux de VT (commune de Peschadoires)**

Par délibération du 19 novembre 2019, le Syndicat des Transports Urbains Thiernois a acté la réintégration de la commune de Peschadoires dans son périmètre territorial, et son assujettissement au VT au taux de 0,60 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

L'application de la délibération entraîne la création de l'identifiant n° 93063 ([lettre-circ. ACOSS 2019-24 du 5 décembre 2019](#)).



### **Changements de taux de VT (province)**

En province, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le taux de VT ou le taux de versement transport additionnel (VTA) applicable évolue sur le territoire des autorités organisatrices des transports suivantes ([lettre-circ. ACOSS 2019-23 du 3 décembre 2019](#)) :

- Communauté d'Agglomération (CA) Lamballe Terre et Mer ;
- CA Chartres Métropole ;
- Ville de Douarnenez ;
- CA Golfe du Morbihan Vannes ;
- CA Seine Eure ;
- Communauté Urbaine Bordeaux Métropole ;
- Communauté de communes Pays Clermontois ;
- Syndicat Mixte Transport Urbains Thiernois ;
- CA Gard Rhodanien.

### **Val-de-Marne et Seine-Saint-Denis**

Pour mémoire, les taux du versement de transport applicables dans les départements de Seine-Saint-Denis (93) et du Val-de-Marne (94) seront portés de 2,54 % à 2,74 % au 1<sup>er</sup> janvier 2020 ([lettre-circ. ACOSS 2018-18 du 31 mai 2018](#) ; délibération Île-de-France Mobilités 2018/014 du 14 février 2018).

Rappelons que dans ces départements, le taux doit ensuite passer à 2,95 % au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

### **Retrouver le VT**

Les employeurs concernés peuvent retrouver le taux de versement de transport applicable par code postal, ou commune, depuis le module de recherche du réseau des URSSAF ([www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr), rubrique « Taux et barèmes », puis « Versement de transport ») ; Celui-ci devrait être mis à jour des taux applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2020 à cette date.

### **Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** (loi de financement de la sécurité sociale du 24-12-2019)

---

La loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales avait mis en place une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) pour 2019 avec un régime social et fiscal de faveur afin de répondre à la crise sociale.

Ce dispositif est reconduit par la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 du 24 décembre 2019 ([article 7](#)) avec quelques modifications.

Ce dispositif est purement facultatif. L'employeur peut opter ou non pour le versement de cette prime exceptionnelle.

La principale nouveauté du dispositif repose sur le fait que pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales associées à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, l'entreprise doit avoir, préalablement à son versement, mis en place un accord d'intéressement.

Cette nouvelle condition peut être dissuasive pour les petites entreprises.

Plusieurs amendements avaient été déposés afin de lever cette obligation pour les TPE ainsi que pour le secteur associatif. Finalement l'Assemblée Nationale a voté en lecture définitive le 3 décembre 2019 cette dispense aux seules associations régies par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et fondations reconnues d'utilité publique, rejetant donc en bloc les amendements concernant le cas particuliers des TPE.

Ainsi, toutes les entreprises relevant de la branche de l'immobilier, même les TPE de moins de 11 salariés, doivent avoir un accord d'intéressement pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales lors du versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Les modalités liées au versement de cette prime (mise en place, salariés bénéficiaires, exonérations sociales et fiscales, montant, déclaration) sont détaillées dans un article sur le site internet de l'UNIS : [lien vers ces informations](#)

## **Contributions formation et taxe d'apprentissage 2020 : acomptes à verser pour les entreprises de 11 salariés et plus** (décret n°2019-1326 du 10 décembre 2019 - JO 11-12-19)

Un décret du 10 décembre 2019 augmente le volume des acomptes que les employeurs de 11 salariés et plus devront verser pour la fin février 2020 et la mi-septembre 2020. En particulier, l'acompte de contribution formation et de taxe d'apprentissage 2020 à échéance de la fin février passe de 40 % à 60 %.

### **1-Versement aux OPCO à titre transitoire (rappel)**

En attendant le transfert du recouvrement aux URSSAF, programmé par la loi Avenir professionnel, c'est aux **opérateurs de compétences** (OPCO) que les employeurs doivent verser, à titre **transitoire**, la contribution formation, le 1 % CPF-CDD, la taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage, selon un **calendrier** fixé par décret (décret 2018-1331 du 28 décembre 2018, art. 4, JO du 30).

Rappelons que, par dérogation, la taxe d'apprentissage n'est pas due au titre des rémunérations 2019. En revanche, les employeurs de 250 salariés et plus qui seraient soumis à la contribution supplémentaire faute d'avoir le quota requis d'alternants à l'effectif en resteront redevables (loi 2018-771 du 5 septembre 2018, art. 37-III, C modifié ; loi 2018-1317 du 28 décembre 2018, art. 136-IV, 1° b).

Dans le cadre de ce mécanisme transitoire, les **employeurs de moins de 11 salariés** doivent verser les sommes dont ils sont redevables au plus tard pour la fin du mois de février suivant l'année de versement des rémunérations (soit le 29 février 2020 pour les sommes dues au titre de 2019 et le 28 février 2021 pour les sommes dues au titre de 2020).

Les **employeurs de 11 salariés et plus** devaient verser un acompte de 75 % de leur contribution formation professionnelle avant le 15 septembre 2019. Le solde, ainsi que le 1 % CPF-CDD et, pour les employeurs concernés, la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage dus au titre de 2019 sont à verser pour le 29 février 2020.

S'agissant des sommes dues au titre des **rémunérations 2020**, le décret a prévu que les employeurs de 11 salariés et plus doivent verser aux OPCO deux acomptes en cours d'année 2020, qu'un décret publié au Journal officiel du 11 décembre 2019 vient de relever

Le but affiché du relèvement des acomptes serait, semble-t-il, notamment d'assurer aux OPCO la trésorerie nécessaire à la prise en charge des contrats d'apprentissage dès le début 2020.

### **2-Les acomptes que les « 11 salariés et plus » doivent verser en 2020 sont relevés**

Le décret revoit à la hausse le montant des deux acomptes que les employeurs de 11 salariés et plus doivent verser aux OPCO courant 2020 (décret 2018-1331 du 28 décembre 2018, art. 4, V, A modifié) :

- l'acompte à verser **au plus tard le 29 février 2020**, au titre de la contribution à la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage 2020, est relevé de 40 % à **60 %** ;
- celui à verser **avant le 15 septembre 2020** passe de 35 % à **38 %** ;
- le solde sera à payer avant le 1<sup>er</sup> mars 2021.

Sans changement, la contribution 1 % CPF-CDD et la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage restent à échéance de la fin février 2021.

Pour mémoire et ainsi qu'évoqué plus haut, les employeurs de 11 salariés et plus ont aussi à régler aux OPCO, pour le 29 février 2020, un certain nombre de sommes dues au titre de 2019 (solde de contribution formation professionnelle et, pour ceux qui sont concernés, 1 % CPF-CDD et contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage).

On notera au passage que le décret publié au JO du 11 décembre 2019 semble contenir une coquille, puisque l'article qui modifie le volume des acomptes vise le décret 2018-1342 du 28 décembre 2018, alors qu'il devrait s'agir, à notre sens du décret 2018-1331 de la même date. Si cette erreur de plume devait se confirmer, elle sera sans doute corrigée prochainement.

### **3-Un nouveau calendrier transitoire pour les contributions et la taxe dues au titre de 2021 ?**

Dans le cadre du projet de loi de finances, le transfert aux URSSAF du recouvrement des contributions formation et de la taxe d'apprentissage devrait être décalé d'un an, soit au 1<sup>er</sup> janvier 2022 (au lieu de 2021).

Dans cette optique, les sommes dues au titre des rémunérations 2021 devront, en toute logique, encore être versées aux OPCO. Auquel cas le gouvernement devra nécessairement prendre un décret pour prévoir un échéancier transitoire de versement...

Employeurs de 11 salariés et plus : les échéances de l'année 2020		
Année 2020		Année 2021
Avant le 1 <sup>er</sup> mars 2020	Avant le 15 septembre 2020	Avant le 1 <sup>er</sup> mars 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solde et régularisation de la contribution formation <b>2019</b> (1)</li> <li>• 1 % CPF-CDD <b>2019</b></li> <li>• Contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage <b>2019</b> (2)</li> <li>• <b>Acompte de 60 %</b> (au lieu de 40 %) sur la contribution formation et la taxe d'apprentissage <b>2020</b> (3)</li> </ul>	<p><b>Acompte de 38 %</b> (au lieu de 35 %) sur la contribution formation et la taxe d'apprentissage <b>2020</b> (3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solde et régularisation de la contribution formation et de la taxe d'apprentissage <b>2020</b></li> <li>• 1 % CPF-CDD <b>2020</b></li> <li>• Contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage <b>2020</b> (2)</li> </ul>
<p>• <b>À surveiller</b> : éventuel décret à venir pour fixer des échéances de versement aux OPCO des acomptes et sommes dus au titre des rémunérations 2021, en lien avec le probable décalage d'un an du transfert du recouvrement aux URSSAF (voir nos développements)</p>		
<p><b>N.B.</b> : pour la taxe d'apprentissage 2020, hors Alsace-Moselle, seule une fraction de 87 % doit en principe être versée aux OPCO. La fraction solde de 13 % (équivalent de l'ancien « hors quota ») doit être consacrée par l'employeur à des dépenses libératoires directes.</p> <p>(1) Compte tenu de l'acompte de 75 % qui devait être versé avant le 15 septembre 2019. Pas de taxe d'apprentissage proprement dite au titre des rémunérations 2019.</p> <p>(2) Employeurs de 250 salariés et plus n'ayant pas au moins 5 % d'alternants à l'effectif.</p> <p>(3) Sur base masse salariale 2019 ou, si besoin en cas de création d'entreprise, projection masse salariale 2020.</p>		

## Exonération de la taxe d'apprentissage sur la rémunération des apprentis (Loi n°2019-1479 28 décembre 2019 de finances pour 2020)

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a supprimé l'exonération de taxe d'apprentissage dont bénéficiaient les TPE sur la rémunération des apprentis (CGI art. 1599 ter C abrogé).

La loi de finances pour 2020 revient sur cette mesure : les rémunérations versées aux apprentis par les employeurs de moins de 11 salariés sont à nouveau exonérées de taxe d'apprentissage dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020 (loi art. 190, I, 1° ; CGI art. 1599 ter C rétabli).

En pratique, les petites entreprises n'auront rien perdu. En effet, dans le cadre des mesures transitoires de la loi Avenir professionnel, la taxe d'apprentissage relative aux rémunérations 2019 n'est pas due (loi 2018-771 du 5 septembre 2018, art. 37, III, modifié par la loi 2018-1317 du 28 décembre 2018, art. 136, IV, 1° b).

## Impact de la loi PACTE sur les effectifs et le lissage des effets de seuil (rappel)

À l'occasion d'une profonde réforme des effectifs de référence en droit du travail, la loi PACTE a ajusté les modalités de calcul de l'effectif « sécurité sociale » (c. séc. soc. art. L. 130-1 nouveau ; loi 2019-486 du 22 mai 2019, art. 11, JO du 23).

Concrètement, le calcul de l'effectif « sécurité sociale » est modifié sur deux points :

-d'une part, les dirigeants et mandataires sociaux affiliés de plein droit au régime général, mais sans contrat de travail, qui étaient autrefois comptabilisés dans l'effectif « sécurité sociale », ne sont désormais plus pris en compte (c. séc. soc. art. R. 130-1 modifié ; décret 2019-1586 du 31 décembre 2019, JO 1<sup>er</sup> janvier 2020) ;

-d'autre part, le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif n'est pris en compte que lorsque ce seuil est atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives (c. séc. soc. art. L. 130-1, II).

Pour s'en tenir aux cotisations et contributions dont il est question dans cet article, on précisera que ces nouvelles règles s'appliquent « naturellement » au FNAL, au forfait social sur la prévoyance, au versement mobilité et à la participation construction, qui relevaient déjà des règles d'effectif « sécurité sociale ».

En outre, elles s'appliquent désormais aussi pour déterminer le taux de la contribution formation et l'assujettissement à la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage, que la loi PACTE a fait entrer dans le champ de l'effectif « sécurité sociale » (c. trav. art. L. 6331-1 A ; CGI art. 1609 quinquies, III).

Hors le cas des entreprises nouvelles et de la tarification AT/MP, l'effectif sécurité sociale au titre d'une année N dépend de l'effectif annuel moyen calculé sur l'année précédente (N – 1).

Cette réforme, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 (loi 2019-486 du 22 mai 2019, art. 11, XIV), s'applique donc, dans le cas général, au titre de l'année 2020 sur la base de l'effectif annuel moyen « sécurité sociale » calculé sur 2019.

Par dérogation, pour la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage, l'effectif « sécurité sociale » de référence est celui de l'année au titre de laquelle la contribution est due, et pas celui de l'année civile précédente (CGI art. 1609 quinovies, III nouveau). Autrement dit, pour la contribution due au titre de l'année N, on se référera à l'effectif de cette même année N (et non à celui de l'année N – 1 comme le voudrait la règle « sécurité sociale » de principe). Ces dispositions s'appliquent à compter de la contribution due au titre de l'année 2019 (loi 2019-486 du 22 mai 2019, art. 12, III, C).

Rappelons en outre que pour l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, la réforme s'applique à partir de l'obligation d'emploi 2020 sur la base de l'effectif « sécurité sociale » 2020.

### **FNAL 0.50% et participation à l'effort de construction : nouveau seuil d'assujettissement**

1-Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le seuil d'assujettissement au FNAL de 0,50 % (c. constr. et hab. art. L. 813-5) et à la participation à l'effort de construction (c. constr. et hab. art. L. 313-1) est relevé de 20 à 50 salariés et plus, en application de la loi PACTE.

En conséquence, les entreprises dont l'effectif annuel moyen « sécurité sociale » 2019 est **inférieur à 50 salariés** ne sont pas assujetties au FNAL de 0,50 % au titre de 2020, pas plus qu'à l'obligation d'investissement liée à la participation construction sur l'année 2020.

Les employeurs dont l'effectif de référence est **supérieur ou égal à 50 salariés** y sont assujettis, sauf à bénéficier des dispositifs de lissage des effets de seuils prévus par la législation.

2-La participation à l'effort de construction concerne désormais les employeurs dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés (au lieu de 20 salariés et plus) (c. constr. et hab. art. L. 313-1). Ceux qui ont un effectif inférieur n'y sont pas assujettis.

Les employeurs ayant atteint ou franchi le seuil de 50 salariés au titre de l'effectif 2019 ne sont pas assujettis à la participation à l'effort de construction sur 2020, en application du nouveau mécanisme d'atténuation des effets de seuil issu de la loi PACTE (rappel ci-dessus).

Cette règle connaît cependant une exception (loi 2019-486 du 22 mai 2019, art. 11, XIII, 1<sup>o</sup>), dont l'interprétation reste à clarifier par l'administration : les employeurs qui étaient déjà assujettis à la participation construction sur l'année 2019 le restent sur l'année 2020, dès lors que leur effectif de référence 2019 est, à notre sens, supérieur ou égal au nouveau seuil d'assujettissement de 50 salariés. Ils ne peuvent pas bénéficier du nouveau moratoire sur 5 ans, y compris s'ils ont atteint ou franchi le seuil de 50 salariés sur leur effectif 2019. En outre, les employeurs qui bénéficiaient sur 2019 de l'ancien mécanisme de lissage des effets de seuil sur 6 ans, à savoir 3 ans de dispense puis réduction de 75 % la 4<sup>e</sup> année, de 50 % la 5<sup>e</sup> année et de 25 % la 6<sup>e</sup> année, continuent à en l'appliquer jusqu'à son terme (loi 2019-486 du 22 mai 2019, art. 11, XII ; c. constr. et hab. art. L. 313-1 dans sa version antérieure au 1.01.2020).

La situation des employeurs concernés sur 2020 varie donc selon la date à laquelle le seuil aura été franchi (dispense ou réduction de taux).

### **Prélèvement à la source : paramètres 2020 pour le taux neutre** (loi 2019-1479 du 28 décembre 2019, JO du 29-12-19)

Les grilles de taux neutres doivent être appliquées si l'employeur ne dispose pas d'un taux de prélèvement à la source (PAS) personnalisé en cours de validité. Pour l'année 2020, ces grilles sont prévues directement par la loi de finances 2020 (CGI art. 204 H modifié ; loi 2019-1479 du 28 décembre 2019, art. 2, I, 4<sup>o</sup> et IV, B).

En principe, on applique la grille en vigueur à la date du versement de la rémunération (donc, grille 2020 pour un salaire versé en janvier 2020).

En cas de modification des grilles de taux, il est admis d'appliquer les grilles actualisées aux revenus versés à compter du mois qui suit leur date d'entrée en vigueur (BOFiP-IR-PAS-20-20-30-10-§ 120-28/12/2018).

Par conséquent, l'application des grilles de 2019 aux salaires versés en janvier 2020 est tolérée. Un délai utile pour mettre à jour les logiciels de paye.

<b>Grilles de taux neutre au 1<sup>er</sup> janvier 2020</b>			
<b>Base mensuelle de prélèvement</b>			<b>Taux</b>
<b>Contribuables autres que ceux domiciliés dans les DOM</b>	<b>Contribuables domiciliés en Guadeloupe, à la Martinique et à La Réunion</b>	<b>Contribuables domiciliés en Guyane et à Mayotte</b>	
< 1 418 €	< 1 626 €	< 1 741 €	0 %
≥ 1 418 € et < 1 472 €	≥ 1 626 € et < 1 724 €	≥ 1 741 € et < 1 883 €	0,50 %
≥ 1 472 € et < 1 567 €	≥ 1 724 € et < 1 900 €	≥ 1 883 € et < 2 100 €	1,30 %
≥ 1 567 € et < 1 673 €	≥ 1 900 € et < 2 075 €	≥ 2 100 € et < 2 367 €	2,10 %
≥ 1 673 € et < 1 787 €	≥ 2 075 € et < 2 292 €	≥ 2 367 € et < 2 458 €	2,9 %
≥ 1 787 € et < 1 883 €	≥ 2 292 € et < 2 417 €	≥ 2 458 € et < 2 542 €	3,50 %
≥ 1 883 € et < 2 008 €	≥ 2 417 € et < 2 500 €	≥ 2 542 € et < 2 625 €	4,1 %
≥ 2 008 € et < 2 376 €	≥ 2 500 € et < 2 750 €	≥ 2 625 € et < 2 917 €	5,3 %
≥ 2 376 € et < 2 720 €	≥ 2 750 € et < 3 400 €	≥ 2 917 € et < 4 025 €	7,5 %
≥ 2 720 € et < 3 098 €	≥ 3 400 € et < 4 350 €	≥ 4 025 € et < 5 208 €	9,9 %
≥ 3 098 € et < 3 487 €	≥ 4 350 € et < 4 942 €	≥ 5 208 € et < 5 875 €	11,9 %
≥ 3 487 € et < 4 069 €	≥ 4 942 € et < 5 725 €	≥ 5 875 € et < 6 817 €	13,8 %
≥ 4 069 € et < 4 878 €	≥ 5 725 € et < 6 858 €	≥ 6 817 € et < 7 500 €	15,8 %
≥ 4 878 € et < 6 104 €	≥ 6 858 € et < 7 625 €	≥ 7 500 € et < 8 308 €	17,9 %
≥ 6 104 € et < 7 625 €	≥ 7 625 € et < 8 867 €	≥ 8 308 € et < 9 642 €	20 %
≥ 7 625 € et < 10 583 €	≥ 8 867 € et < 11 917 €	≥ 9 642 € et < 12 971 €	24 %
≥ 10 583 € et < 14 333 €	≥ 11 917 € et < 15 833 €	≥ 12 971 € et < 16 500 €	28 %
≥ 14 333 € et < 22 500 €	≥ 15 833 € et < 24 167 €	≥ 16 500 € et < 26 443 €	33 %
≥ 22 500 € et < 48 196 €	≥ 24 167 € et < 52 825 €	≥ 26 443 € et < 55 815 €	38 %
≥ 48 196 €	≥ 52 825 €	≥ 55 815 €	43 %

Au jour où nous rédigeons la présente circulaire, l'administration n'avait pas encore diffusé le montant de l'abattement applicable en 2020 sur l'assiette de la retenue à la source des contrats courts auxquels l'employeur est contraint d'appliquer le taux neutre (pour mémoire, il était de 624 € en 2019).

Pour mémoire, l'abattement « contrat court » n'est appliqué que dans l'hypothèse où l'employeur est contraint d'appliquer le taux neutre au salarié en cause, faute de disposer d'un taux de PAS personnalisé en cours de validité pour le salarié concerné. En outre, il concerne uniquement les contrats suivants :

-les CDD (ou contrats de mission des intérimaires) à terme précis dont le terme initial n'excède pas 2 mois ;



-les CDD (ou contrats de mission des intérimaires) à terme imprécis, mais dont la durée minimale prévue au contrat de travail est inférieure ou égale à 2 mois.

Enfin, il s'applique uniquement dans la limite des deux premiers mois d'embauche.

### **La gratification minimale des stagiaires augmente au 1<sup>er</sup> janvier 2020** (Arrêté du 2 décembre 2019, JO du 3-12-19)

La confirmation du plafond de sécurité sociale pour 2020 permet aux employeurs de connaître par ricochet le montant minimal de la gratification qui devra être accordée à certains stagiaires pour 2020, tout comme le seuil de franchise de cotisations. Cette année, les montants augmentent.

#### **1-Gratification minimale**

Les stages d'une **durée supérieure à 2 mois consécutifs** ou, au cours d'une même **année scolaire ou universitaire, à 2 mois consécutifs ou non**, doivent donner lieu à une gratification (c. éduc. art. L. 124-6). Son montant est fixé par convention de branche ou accord professionnel étendu.

À **défaut d'accord** ou de convention prévoyant un montant plus favorable, la gratification est égale à **15 % du plafond horaire de la sécurité sociale** pour chaque heure de stage effectuée.

La valeur du plafond horaire de la sécurité sociale pour 2020 est connu depuis la publication au Journal Officiel d'un arrêté du 2 décembre (arrêté du 2 décembre 2019, JO du 3, texte n° 16) ; voir notre dépêche <https://rfpaye.grouperf.com/actu/44697.html>).

En conséquence, le montant de la gratification **pour 2020** sera de :  $26 \text{ €} \times 15 \% = \mathbf{3,90 \text{ € / h}}$  (contre 3,75 € en 2019).

#### **2-Seuil de franchise de cotisations**

Les **sommes versées aux stagiaires, quelle que soit la durée du stage, ne sont pas assujetties à cotisations ni à CSG/CRDS** dans la **limite** du nombre d'heures effectué en stage durant le mois considéré multiplié par 15 % du montant horaire du plafond de la sécurité sociale (soit **3,90 € en 2020**) (c. séc. soc. art. L. 136-1-1, II, 1° b, L. 242-1, I et D. 242-2-1).

La fraction excédentaire est assujettie aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, à la contribution solidarité autonomie, au FNAL et, s'il y a lieu, au versement de transport.

Cette franchise de cotisations s'applique également aux gratifications versées à titre purement facultatif par l'organisme d'accueil (ex. : stage d'une durée inférieure ou égale à 2 mois).

Simulateur de calcul de la gratification minimale d'un stagiaire sur [ServicePublic.fr](http://ServicePublic.fr)

### **Revalorisation du barème des saisies sur rémunération au 1<sup>er</sup> janvier 2020** (Décret n° 2019-1509 du 30 décembre 2019 JO 31-12-19)

La **saisie sur salaire** permet à un créancier de se faire verser par un employeur une partie de la rémunération du salarié débiteur. La **part pouvant être saisie** ou cédée **varie selon** le niveau de **rémunération** et le nombre de **personnes à la charge** du salarié. Les **saisies sur rémunération** sont encadrées par un **barème** qu'un décret du 30 décembre 2019 a modifié au **1<sup>er</sup> janvier 2020**.

#### **Fractions saisissables en 2020**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les proportions saisissables ou cessibles des rémunérations annuelles sont les suivantes :

- **un vingtième** sur la tranche de **rémunération inférieure ou égale à 3 870 €** (contre 3 830 € en 2019) ;
- **un dixième** sur la tranche de rémunération supérieure à 3 870 € et **inférieure ou égale à 7 550 €** (contre 7 480 €) ;
- **un cinquième** sur la tranche de rémunération supérieure à 7 550 € et **inférieure ou égale à 11 250 €** (contre 11 150 €) ;
- **un quart** sur la tranche de rémunération qui est supérieure à 11 250 € et **inférieure ou égale à 14 930 €** (contre 14 800 €) ;
- **un tiers** sur la tranche de rémunération supérieure à 14 930 € et **inférieure ou égale à 18 610 €** (contre 18 450 €) ;
- les **deux tiers** sur la tranche de rémunération supérieure à 18 610 € et **inférieure ou égale à 22 360 €** (contre 22 170 €) ;

- la **totalité** sur la tranche de rémunération **supérieure à 22 360 €**.

Ces tranches de rémunérations doivent être **majorées** en 2020 de **1 490 €** (au lieu de 1 470 € en 2019) **par personne à charge** du débiteur saisi ou du cédant (conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité et concubin dont les ressources personnelles sont inférieures au montant du revenu de solidarité active (RSA), enfant à charge au sens des prestations familiales, ou enfant à qui ou pour l'entretien duquel le débiteur verse une pension alimentaire, et ascendant dont les ressources personnelles sont inférieures au revenu de solidarité active et qui, soit habite avec le débiteur, soit reçoit de lui une pension alimentaire).

#### **Part insaisissable**

Dans tous les cas, il doit être laissé au salarié une somme au moins égale au **montant mensuel du revenu de solidarité active (RSA)** prévu pour un allocataire seul. Celui-ci est fixé à **559,74 €** pour un allocataire seul depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019 (v. *l'actualité n° 17814 du 13 mai 2019*).

### **Les autres mesures prévues par la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2020** (Loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019)

#### **LFSS pour 2020 : les mesures relatives à la paie**

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 du 24 décembre 2019 [n°2019-1446](#), publiée au JO du 27, apporte de nouvelles mesures relatives à la paie.

Ces nouveautés sont présentées succinctement ci-après. Vous pouvez retrouver un article complet sur le site de l'UNIS [en cliquant ici](#).

##### 1- La dématérialisation de la notification du taux AT/MP

La notification du taux AT/MP en ligne est désormais obligatoire pour les entreprises de plus de 150 salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 sur le site [net.entreprises.fr](#) dans le compte AT/MP que chaque employeur doit créer. La dématérialisation obligatoire de ce taux sera obligatoire pour les entreprises de moins de 150 salariés, au plus tard, au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

##### 2- La dématérialisation du paiement des cotisations et des contributions sociales

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le paiement des cotisations et contributions sociales par voie dématérialisée (prélèvement, carte bancaire, télépaiement ou virement) devient obligatoire pour tous les employeurs.

##### 3- Unification du recouvrement et du contrôle de la sphère sociale

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, les URSSAF assureront le recouvrement et le contrôle des cotisations et contributions de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO afin d'unifier le recouvrement de la sphère sociale.

##### 4- Fiabilisation des données de la DSN

Après souscription de la DSN, un flux remontera les informations utiles pour la déclaration suivante ainsi que les anomalies à corriger. Les organismes pourront rectifier eux-mêmes ces anomalies si le déclarant refuse d'obtempérer. Cet article est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2020 mais nécessite la publication d'un décret d'application.

##### 5- Développement de l'accompagnement des employeurs dans leurs déclarations

L'article L. 133-5-3 du CSS modifié à paraître prévoit des dispositions pour développer les démarches d'accompagnement des employeurs dans l'accomplissement de leurs obligations déclaratives. Cet article est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2020 mais nécessite la publication d'un décret d'application.

Vous pouvez retrouver deux articles complets sur le site internet de l'UNIS :

- **LFSS pour 2020 : Les mesures relatives aux congés dits « familiaux »** (congé du proche aidant ; congé de présence parentale) : [cliquez ici](#)
- **LFSS pour 2020 : Les mesures relatives aux prestations sociales** (régime des IJSS, régime d'invalidité, reprise à travail léger des victimes d'AT/MP...) : [cliquez ici](#)

### **Mise en place du CSE : obligatoire dans les entreprises de plus de 11 salariés au 1er janvier 2020** (ordonnance Macron n°2017-1386 du 22 septembre 2017)

Pour rappel, le Comité social et économique (CSE) est la nouvelle instance de dialogue entre employeur et salariés au sein de l'entreprise qui remplace les anciennes instances représentatives du personnel.



Il doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés au plus tard le 31 décembre 2019.

Les règles relatives au CSE sont, sauf disposition contraire, quasi identiques à celles applicables aux anciennes institutions représentatives du personnel (IRP).

Notre circulaire a vocation à vous présenter le fonctionnement du CSE et sa mise en place. Elle recense aussi les grandes étapes des élections professionnelles qui permettent d'élire cette instance représentative du personnel : [cliquez ici](#).

**Contrôle URSSAF : les nouveautés entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020** (Décret n°2019-1050 du 11 octobre 2019)

Pour rappel, [le droit à l'erreur en matière de cotisations sociales](#) ainsi que [les nouveautés dans la procédure de contrôle URSSAF pour 2020](#) sont entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Cliquez sur ces deux thèmes pour retrouver nos communications sur ces sujets.

## CHARGES SOCIALES SUR SALAIRES au 1<sup>er</sup> janvier 2020

CHARGES SOCIALES		Taux (en %)			Assiette mensuelle (en euros)	
		Employeur	Salarié	Total	Tranche	Montant
Sécurité sociale	(rémunération > 2.5 SMIC ou employeurs) : Maladie, maternité, invalidité, décès <i>Départements d'Alsace Moselle</i>	13 13	0 1.50	13 14.50	Totalité du salaire Totalité du salaire	
	(rémunération ≤ 2.5 SMIC ou employeurs) (8) : Maladie, maternité, invalidité, décès <i>Départements d'Alsace Moselle</i>	7 7	0 1.50	7 8.50	Totalité du salaire Totalité du salaire	
	Accidents du travail (1) <i>Départements d'Alsace Moselle (1)</i>	variable -	0 0	-	Totalité du salaire Totalité du salaire	
	Allocations familiales Rémunération ≤ 3.5 SMIC Rémunération > 3.5 SMIC	3.45 5.25	0 0	3.45 5.25	Totalité du salaire	
	Assurance vieillesse : Plafonnée Déplafonnée	8.55 1.90	6.90 0.40	15.45 2.30	A	De 0 à 3 428 € Totalité du salaire
	Cotisation Logement FNAL : Cotisation entreprises de < 50 salariés Cotisation entreprises de ≥ 50 salariés	0.10 0.50	0 0	0.10 0.50	A	De 0 à 3 428 € Totalité du salaire
	Contribution solidarité autonomie (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie)	0.30	0	0.30	Totalité du salaire	
	ASSEDIC Assurance chômage A et B	4.05		4.05	A et B	De 0 à 13 712 €
	Fonds de garantie (AGS) (2)	0.15	0	0.15	A et B	De 0 à 13 712 €
	APEC	0.036	0.024	0.06	A et B	De 0 à 13 712 €
Chômage	Prévoyance des cadres (assurance décès)	1.50		1.50	A	De 0 à 3 428 €
	Régime AGIRC-ARRCO fusionné - tranche 1 - tranche 2	4.72 12.95	3.15 8.64	7.87 21.59	1 2	De 0 à 3 428 € De 3 428 € à 27 424 €
	Contribution d'équilibre général (CEG) - tranche 1 - tranche 2	1.29 1.62	0.86 1.08	2.15 2.70	1 2	De 0 à 3 428 € De 3 428 € à 27 424 €
	Contribution d'équilibre technique (CET) - tranches 1 et 2 <i>(due uniquement si la rémunération excède le PMSS)</i>	0.21	0.14	0.35	1 et 2	De 0 à 27 424 €

Taxes	Taxe d'apprentissage (hors contribution supplémentaire à l'apprentissage due par certaines entreprises dont l'effectif est 250 salariés et plus) (3)	0.68	0	0.68	Totalité du salaire
	<i>Départements d'Alsace Moselle</i>	<i>0.44</i>	<i>0</i>	<i>0.44</i>	
	Contribution légale :				
	Participation formation (3)				
	Entreprises < 11 salariés	0.55	0	0.55	Totalité du salaire
	Entreprises ≥ 11 salariés	1.00	0	1.00	
	Entreprises avec CDD (7)	1.00	0	1.00	
	Contribution conventionnelle : (8)				
	Toutes les entreprises de la branche	Variable	0	variable	Totalité du salaire
	Construction - logement				
	-Participation construction (entreprises de 50 salariés et plus)	0.45	0	0.45	Totalité du salaire
	Versement transport (entreprises de 11 salariés et plus) (4)	Variable	0	Variable	Totalité du salaire
	Taxe sur les salaires (employeurs non assujettis à la TVA) (5)	4.25 8.50 13.60	0 0 0	4.25 8.50 13.60	Tranche annuelle de 0 à moins de 8 004€ Tranche annuelle de 8 004€ à 15 981€ Tranche au-delà de 15 981 €
CSG					
-non déductible du revenu imposable	0	2.40	2.40	98,25 % de la totalité du salaire sur la fraction inférieure à 4 plafonds de la sécurité sociale soit 164 544 € pour 2020 +	
-déductible du revenu imposable	0	6.80	6.80		
CRDS	0	0.50	0.50	Cotisation patronale de prévoyance et de frais de santé	
Forfait social sur prévoyance (7)	8	0	8	Cotisation patronale de prévoyance et de frais de santé (entreprises de 11 salariés et plus)	
Contribution au financement des organisations professionnelles et des organisations syndicales	0.016	0	0.016	Totalité du salaire	

1. Taux collectifs d'accident du travail 2020 : voir page 4
2. AGS Voir page 6
3. Participation à la formation - voir page 10
4. Versement transport voir page 8
5. Taxe sur les salaires voir page 6
6. Forfait social et contribution patronale de prévoyance complémentaire – loi de finances 2016 :  
Les employeurs de moins de 11 salariés (au lieu de 10) ne sont pas assujettis au forfait social sur les contributions patronales de prévoyance et de frais de santé (au taux de 8%) versées au bénéfice des salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit pour le financement de prestations complémentaires de prévoyance.  
Cette mesure s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, en fonction de l'effectif de 2015.  
Par ailleurs, les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre de l'année 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de 11 salariés restent hors du champ d'application du forfait social sur les contributions patronales de prévoyance pendant 3 ans. Sauf interprétation différente de l'administration, cette mesure s'appliquera pour la première fois à l'effectif de 2016.
7. Pour les salariés en CDD, les employeurs versent depuis 2019, une contribution spécifique dédiée au financement du CPF. Son montant est fixé à 1 % de la masse salariale versée aux salariés en contrat à durée déterminée. Cette contribution a vocation à prendre la suite du « 1 % CIF-CDD » qui renforçait le financement du CIF au profit des salariés en CDD. Comme les autres contributions elle sera recouvrée par les **Urssaf** et affectée à France compétences.  
  
Un décret publié au Journal officiel du 26 décembre 2018 avait défini les types de CDD ne donnant pas lieu au versement de cette contribution spécifique. Il s'agit des (c. trav. art. D. 6331-72 nouveau) :  
-contrats d'accompagnement dans l'emploi ;  
-contrats d'apprentissage ;  
-contrats de professionnalisation ;  
-contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ;  
-CDD qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée ;  
-CDD conclu pour permettre à un salarié en CDD saisonnier, que l'employeur s'engage à reconduire pour la saison suivante en application d'un accord collectif, de participer à une action de formation prévue au plan de développement des compétences de l'entreprise (c. trav. art. L. 6321-9). Les CDD occupant un emploi saisonnier sont également exclus du champ de la contribution (c. trav. art. L. 6331-6, dernier alinéa).
8. Formation : contribution conventionnelle voir page

<b>CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE</b>	<b>DE 1 À 10 SALARIÉS</b>	<b>DE 11 À 49 SALARIÉS</b>	<b>DE 50 À 299 SALARIÉS</b>	<b>DE 300 à 1000 SALARIÉS</b>	<b>DE 1000 SALARIÉS ET PLUS</b>
EN % DE LA MASSE SALARIALE	<b>0,125%</b>	<b>0,075%</b>	<b>0,050%</b>	<b>0,015%</b>	<b>0,015%</b>