



> FORMATION - TRANSITION PROFESSIONNELLE

Transition professionnelle : rémunération

Les modalités de rémunération de la transition professionnelle sont fixées pour 2020, après une période transitoire en 2019.

Rappel. Pendant son congé de transition professionnelle fait sur le temps de travail, le salarié perçoit une rémunération fixée selon la moyenne (SMR) des salaires précédant la formation (**C. trav. art. D 6323-18-3 s.**) :

- $SMR \leq 2 \text{ Smic}$ (3 078,90) : 100 % ;
- $SMR > 2 \text{ Smic}$: 90 % jusqu'à 1 an ou 1 200 h, 60 % au-delà, mais toujours au moins 2 Smic.

Prise en charge. La commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) finance le projet de transition professionnelle : les frais (pédagogiques, annexes, liés à la validation des compétences et connaissances), ainsi que la rémunération et les cotisations légales et conventionnelles patronales correspondantes (**C. trav. art. D 6323-21**).

C'est à vous de verser la rémunération. Contrairement à ce qui était prévu, c'est l'employeur qui verse la rémunération et les charges correspondantes, quel que soit son effectif (**C. trav. art. D 6323-18-1**).

Remboursement. L'employeur en est remboursé sur justificatifs, dans le mois de leur réception (**C. trav. art. D 6323-18-1**).

En pratique. Il s'agit de la copie du bulletin de paie, des justificatifs d'assiduité du salarié à sa formation, et le cas échéant, ceux relatifs aux cotisations sociales (conventionnelles essentiellement). Ils sont fournis à la CPIR qui opère le remboursement.

Moins de 50 : des avances possibles dès mars 2020. Vous pourrez demander le remboursement du salaire et des charges sous forme d'avances, dans la limite de 90 % du total dû pour le congé. Il faudra transmettre la facture totale des salaires et charges du congé, la 1^{re} avance étant versée dans les 30 jours de sa réception. Le solde de 10 % est versé à la fin du projet, après réception des justificatifs (**C. trav. art. D 6323-18-1, III**). En pratique, le taux et les conditions des avances sont définis entre la CPIR et l'employeur, et pourront s'appliquer par exemple à tous les salariés en transition professionnelle sur une période définie. À défaut d'accord, ils seront fixés de façon réglementaire.

Attention ! Tout événement impactant le suivi de la formation ou le montant des salaires et charges devra être signalé à la CPIR, avec justificatifs, sous peine de suspension des avances, avant le paiement de l'avance suivante. Un trop-perçu par l'employeur sera remboursé dans les 30 jours.

Le décret paru fin décembre change finalement la donne : même les employeurs < 50 salariés verseront eux-mêmes la rémunération des salariés en transition professionnelle, avant de se faire rembourser. Un système d'avance sera toutefois mis en place pour eux, mais en mars 2020 seulement...

> ACTUALITÉ

2020, le 4^e Trophée de la paie ! **p. 12**

> AVANTAGES DIVERS

La réforme de l'épargne salariale vue par l'administration **p. 2**

Une contravention à rembourser au salarié ? **p. 12**

> CDD/INTÉRIM

CDD de remplacement : quand et comment finit-il ? **p. 10**

Remplacements multiples : un CDD unique ? **p. 12**

> CONGÉS DIVERS

Des salariés élus locaux ? **p. 11**

> COTISATIONS

Nouveau calcul de l'effectif : s'y retrouver **p. 4**

> FORMATION

Transition professionnelle : rémunération **p. 1**

> SALAIRE

Paie : que faire d'un engagement unilatéral ? **p. 6**

L'index égalité est généralisé au 01.03.2020 **p. 7**

Vous n'avez pas encore payé un salarié ? **p. 8**

Médaille du travail : des risques cachés ? **p. 9**

Majoration pour ancienneté et PA : ne pas confondre **p. 11**

> TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

À qui faire la déclaration handicapés 2019 ? **p. 12**



La réforme de l'épargne salariale vue par l'administration

La loi Pacte a réformé l'épargne salariale, et notamment les modalités du seuil d'effectif déclenchant l'obligation de mise en place de la participation. Quelques questions qui étaient encore en suspens ont été précisées par l'administration (*inst. DGT/RT3/DSS/DGT 2019-252 19.12.2019*).

La participation

L'assujettissement. Le seuil de la participation obligatoire reste de 50 salariés, l'entreprise ayant 1 an après la clôture de l'exercice d'assujettissement pour signer un accord. Depuis le 01.01.2020, le seuil doit avoir été atteint 5 ans pour déclencher l'obligation, qui porte sur l'exercice qui suit.

Exemple 1. La moyenne des effectifs mensuels 2019 étant de 50, c'est l'effectif 2020. La participation est obligatoire en N+4, soit 2025 : l'accord doit être signé avant le 31.12.2026. Si l'exercice n'est pas l'année civile, soit du 01.07.N au 30.06.N+1, pour un franchissement de seuil au 01.01.2020, l'accord doit être conclu avant le 30.06.2027 (Q 3 et 4).

Si la participation est déjà obligatoire. Dans ce cas, vous ne bénéficiez pas du « gel » de 5 ans. Si vous avez été assujetti du fait du franchissement du seuil avant 2020 (et êtes toujours au seuil en 2020 avec les nouvelles règles de calcul), vous l'y restez même si vous n'aviez pas eu 50 salariés pendant 5 ans (Q 5).

Conseil. En revanche, si vous passez sous 50 et que l'accord est suspendu ou dénoncé vous aurez droit au gel de 5 ans en cas de nouveau passage à 50.

L'effectif pris en compte

C'est, depuis le 01.01.2020, la moyenne du nombre de salariés au cours de chaque mois de l'année civile précédente, tous établissements confondus (**CSS art. L 130-1**).

Si vous avez déjà un accord d'intéressement. Si c'est le cas lors du franchissement du seuil de 50, vous avez un délai de 3 ans avant d'être assujetti à la participation si l'intéressement reste en vigueur (**C. trav. art. L 3322-3**). À partir de 2020, ces 3 ans s'ajoutent aux 5 ans de droit commun, soit 8 ans (Q 6).

Exemple 2. Si la moyenne de l'effectif 2019 passe à 50, c'est votre effectif 2020 et la participation devrait devenir obligatoire en 2025. Mais si en 2025, l'accord d'intéressement que vous aviez signé avant 2020 a été renouvelé sans interruption, la participation ne devient obligatoire qu'en 2028. Attention, l'accord d'intéressement d'origine doit avoir été signé au moment du franchissement du seuil, et non pas pendant les 5 ans de délai.

Plafond. La répartition se fait en fonction du salaire individuel, celui-ci étant désormais limité à 3 PASS soit 123 408 € en 2020 (**C. trav. art. L 3324-5**). Ce nouveau plafond s'applique dès l'exercice 2019 pour la participation distribuée en 2020 (Q 18). Le plafond du mon-

tant distribué par salarié reste pour sa part de 75 % du PASS (30 762 € en 2020).

Participation/compte courant bloqué

Rappel. Sauf sociétés coopératives de production ou absence d'accord de participation constatée par l'inspecteur du travail, un accord de participation conclu depuis le 24.05.2019 ne peut plus prévoir l'affectation de la participation à un compte courant bloqué, celle-ci devant être investie dans des plans d'épargne salariale (**C. trav. art. L 3323-2 s.**).

Sort des accords en cours. Ils peuvent continuer à s'appliquer jusqu'à leur échéance, et il n'y a pas d'obligation de faire un avenant à l'accord (Q 15).

À savoir. Si un accord de groupe prévoit les 2 modalités, compte courant bloqué et plan d'épargne salariale, les 2 modalités restent applicables, sauf pour une entreprise qui adhérerait à cet accord de groupe après le 24.05.2019 : seul l'investissement en plan d'épargne lui est ouvert (Q 16).

L'intéressement

Rappel. L'intéressement est facultatif. Si toutes les conditions légales sont respectées, les sommes placées sont exonérées de cotisations et d'impôt, mais soumises au forfait social, sauf exception.

Conseil. Vous pouvez conclure un accord à n'importe quel moment de l'année, sous réserve du respect de son caractère aléatoire, à savoir avant le 1^{er} jour de la 2^e moitié de la période de calcul, par exemple (Q 34) :

- avec une période de calcul annuelle, pour un accord conclu le 15.09.2020 la période de calcul débute le 01.04.2020 ;
- avec une période de calcul semestrielle, pour un accord conclu le 15.09.2020 la période de calcul débute le 01.07.2020.

Assouplissement du mode de calcul. Le calcul de l'intéressement est en principe annuel ou infra-annuel, mais il est désormais possible :

- de compléter le calcul selon des objectifs pluri-annuels liés aux résultats ou aux performances de l'entreprise (**C. trav. art. L 3314-2**). L'atteinte de ces objectifs se constate alors à la fin de la période définie, et donne lieu à un unique versement en fin de période. Auparavant, la part de ces objectifs pluriannuels devait quand même être évaluée

chaque année, avec un versement annuel (Q 32) ;

- de mettre en place un intéressement de projet, même interne à l'entreprise, qui peut couvrir une période allant jusqu'à 3 ans (Q 33).

Plafond d'intéressement. Le montant maximal par salarié passe de 50 % à 75 % du PASS (**C. trav. art. L 3314-8**). Il s'applique dès l'intéressement 2019 distribué en 2020 (Q 28).

En pratique. Vous n'avez pas besoin de faire d'avenant à l'accord s'il faisait référence au plafond légal, sauf si vous souhaitez un plafond entre 50 et 75 % (Q 29).

Reliquat d'intéressement. La répartition du reliquat d'intéressement après sa distribution initiale est possible si elle est prévue dans l'accord (Q 31) : le reliquat sera réparti entre les salariés n'ayant pas atteint le plafond (**C. trav. art. L 3324-11**).

Sécurisation des accords. Les exonérations liées à l'intéressement ne valent que si l'accord est régulier. Pour les accords déposés depuis le 24.05.2019, la procédure de « validation » est aménagée, puisqu'une fois l'accord déposé (dans les 15 jours), en l'absence d'observations (**C. trav. art. L 3345-3**) :

- dans les 4 mois du dépôt, pas de remise en cause des exonérations la 1^{re} année de l'accord ;
- dans les 6 mois du dépôt, pas de remise en cause des exonérations pendant tout l'accord.

En pratique. Si vous recevez des observations avant 4 mois, vous devez modifier l'accord immédiatement, et si c'est entre 4 et 6 mois vous devez le modifier à compter de son 2^e exercice (Q 19).

Attention ! En l'absence de réponse de l'administration, les exonérations peuvent toujours être remises en cause si vous avez déposé l'accord tardivement, ou si son application réelle diffère de l'accord (Q 20).

L'abondement unilatéral

C'est celui qui a lieu sans versement du salarié. D'abord limité au Perco, il a été étendu au PEE (**C. trav. art. L 3332-11**) :

- en cas d'opération d'actionnariat salarié via des FCPE et des SICAV dédiés, ou via l'achat de titres en direct, avec un plafond de 2 % du PASS (**décret 2019-862 du 20.08.2019**) ;
- en cas de partage des plus-values de cession, avec un plafond de 30 % du PASS.

Attention ! L'abondement unilatéral ne bénéficie pas du forfait social à 10 % (Q 44 s.), applicable à l'abondement à un versement du salarié pour l'achat d'actions ou certificats d'investissement émis par l'entreprise (ou entreprise liée).

Rappel des règles du forfait social

Sur la participation. Il est en principe à 20 % sauf :

- régime jusqu'au 31.12.2018, entreprises < 50 ayant un 1^{er} accord volontaire : taux réduit à 8 % pendant 6 ans ;
- régime depuis le 01.01.2019 entreprises non soumises à la participation (donc < 50) : exonérée (**CSS art. L 137-15, al. 11**) ; de plus, si vous passez le seuil à partir de 2020, vous restez exonéré pendant tout le délai de 5 ans dont vous disposez avant de mettre en place la participation (Q 7).

Attention ! Si vous avez conclu un accord de participation volontaire avant 2019, vous bénéficiez d'un taux à 8 % pendant 6 ans. Si vous avez passé le seuil de 50 avant 2020, vous restez soumis à 8 % jusqu'au terme de ces 6 ans. Au contraire, si vous ne passez pas le seuil de 50 pendant ces 6 ans, vous êtes immédiatement exonéré de forfait social (Q 8).

Sur l'intéressement. Il est en principe à 20 %, sauf :

- régime jusqu'au 31.12.2018 : entreprises non soumises à la participation (donc < 50) et 1^{er} accord, taux réduit à 8 % pendant 6 ans ;
- régime depuis le 01.01.2019 : exonération totale dans les entreprises < 250 (**CSS art. L 137-15**). Cette exonération continue à s'appliquer pendant le délai de 5 ans suite au franchissement des 250 après le 01.01.2020 (Q 22).

Le rôle de la branche

Les branches doivent négocier des régimes de participation, d'intéressement et de plan d'épargne salariale d'ici le 31.12.2020, pour simplifier leur mise en place par les employeurs. L'application de ces accords n'est toutefois pas automatique (Q 41 s.) :

- entreprises < 50 salariés : une décision unilatérale d'adhésion à l'accord de branche suffit, sauf s'il prévoit des modules de choix ;
- entreprises ≥ 50 : il faut un accord d'entreprise, selon les modalités spécifiques à l'épargne salariale.

Conseil. Si l'accord de branche propose des choix, il faut obligatoirement un accord d'entreprise, et celui-ci peut alors ne contenir que les clauses relatives à ces choix (**C. trav. art. D 3313-2**).

Les modifications successives des règles aboutissent souvent à des difficultés d'application. Ces précisions sont donc les bienvenues, notamment pour ce qui concerne l'application des nouvelles règles d'effectifs et son articulation avec le forfait social. À noter aussi, l'intervention d'accords de branche, destinés à simplifier la mise en place de l'épargne salariale dans les entreprises.

Nouveau calcul de l'effectif : s'y retrouver

La réforme du calcul de l'effectif de l'entreprise au 01.01.2020 a tardivement été complétée de ses décrets d'application. Il est donc désormais possible de faire un point complet sur les changements apportés, et leurs conséquences concrètes en matière de paie.

Le contenu de la réforme

L'objet de la réforme. Il s'agit d'unifier le calcul afin de limiter les différences en matière de Sécurité sociale et de droit du travail, de rationaliser les limites fixées, et d'instaurer une règle unique de franchissement d'un seuil.

En pratique. Les seuils modifiés sont l'assujettissement au Fnal à 0,5 et à la participation-construction, relevés à 50 salariés. Les autres changements visent l'unification des termes : désormais « moins de 11 salariés », ou « au moins 11 » ou « seuil de 11 » / « moins de 50 » ou « au moins 50 » ou « seuil de 50 » / « moins de 250 » ou « au moins 250 » ou « seuil de 250 ».

Le schéma des règles de calcul. Malgré la volonté d'unification, divers textes restent à combiner :

- en droit du travail : pour le calcul de l'effectif, l'article de chaque obligation (qui renvoie désormais souvent à l'art. L 130-1 du CSS), avec pour les salariés inclus l'art. L 1111-2 du C. trav., et pour les salariés exclus l'art. L 1111-3 du C. trav. ;
- en matière SS : l'art. L 130-1 du CSS pour le calcul de l'effectif et l'art. R 130-1 du CSS pour les salariés à retenir ;
- en tarification AT : l'art. R 130-1 du CSS et l'art. L 1111-3 du C. trav. pour connaître les salariés pris en compte, ainsi que l'art. R 1111-1 du C. trav. et l'art. R 130-1 du CSS pour les intérimaires.

Pour la tarification AT

Tous les salariés présents dans l'entreprise sont pris en compte, y compris les contrats aidés (**CSS art. R 130-1 et C. trav. art. L 1111-3**). Par ailleurs, l'effectif est celui de la dernière année connue, soit en pratique N-2 et non N-1 (**CSS art. L 130-1**). Les intérimaires sont pris en compte dans l'ETT et non pas chez l'utilisateur (**CSS art. R 130-1 et C. trav. art. R 1111-1**).

Date d'application. La réforme s'applique au 01.01.2020. Cela signifie que votre effectif de 2020 est égal à la moyenne des personnes employées au cours de chaque mois de 2019, selon les règles de calcul fixées pour 2020. C'est normalement cet effectif (en principe calculé via les données de la DSN) qui détermine vos obligations en 2020.

L'instauration d'un délai de 5 ans avant l'application de l'obligation

La règle. Le seuil doit avoir été atteint pendant 5 années civiles consécutives pour déclencher l'obligation. En cas de baisse d'effectif, puis de nouveau franchissement de seuil, un nouveau délai de 5 ans redémarre (**CSS art. L 130-1**).

En pratique. Si l'effectif moyen mensuel 2020 passe à 50 (49 en 2019). L'effectif 2021 est de 50 salariés mais l'obligation ne prendra effet qu'en 2026 (neutralisation = N+4). Si en 2027 l'effectif moyen mensuel baisse à 48, l'obligation cesse en 2028. Si l'effectif 2029 est à nouveau de 50, l'obligation ne sera à nouveau effective qu'en 2034 (neutralisation = N+4).

Les exceptions absolues. Le délai de 5 ans est exclu si l'entreprise était déjà assujettie à l'obligation en 2019 : même si elle n'avait pas atteint le seuil pendant 5 ans avant l'assujettissement antérieur à 2020, elle y reste assujettie si elle ne descend pas en dessous du seuil. Par ailleurs les textes excluent expressément le délai pour certaines obligations.

À savoir. Sont expressément exclus par les textes de droit du travail les modalités de la rémunération de la transition professionnelle (**C. trav. art. L 6323-17-5**) et l'aide unique à l'apprentissage (**C. trav. art. L 6243-1-1**), et selon l'Urssaf, l'exonération ZRR (embauche jusqu'à moins de 50 salariés), et l'exonération DOM des employeurs < 11 salariés.

En cas d'assujettissement progressif en cours. Si au 31.12.2019, l'entreprise bénéficiait déjà d'un dispositif antérieur de lissage lié au franchissement d'un seuil, il continue à s'appliquer, excluant de ce fait le délai de 5 ans (**loi 2019-486 22.05.2019 art. 11, XII**).

Exclusions du délai de 5 ans liées à l'assujettissement progressif en cours

En SS : forfait social sur les contributions patronales de prévoyance (11 sal. : **CSS art. L 137-15**), déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures sup (20 sal. : **CSS art. L 241-18**), versement Transport/mobilités (**CGCT art. L 2333-64 et L 2531-2**). Pour le Fnal à 0,50 % (**CSS art. L 834-1**) et la participation construction (**CCH art. L 313-2**), du fait du passage du seuil de 20 à 50 salariés en 2020, sont exclues les entreprises dont l'effectif était déjà de 50 salariés en 2019 et qui bénéficiaient d'un assujettissement progressif.

En droit du travail : emploi de travailleurs handicapés (**C. trav. art. L 5212-4**), formation professionnelle (**C. trav. art. L 6331-7**).

En cas de création d'entreprise

L'effectif de l'année de création du 1^{er} emploi salarié est celui au dernier jour du mois où a eu lieu la 1^{re} embauche (**CSS art. L 130-1**). Attention, les règles du délai de 5 ans prévues en cas de franchissement de seuil ne jouent pas en cas de création d'entreprise avec un effectif déjà au seuil car il ne s'agit pas d'un franchissement de seuil. Il est toutefois à noter que pour l'OETH, à compter du 01.01.2020, si l'entreprise occupe au moins 20 salariés lors de sa création, elle a 5 ans pour se conformer à son obligation (**C. trav. art. L 5212-4**). Mais attention, une entreprise créée avec 20 salariés au moins avant le 01.01.2020 ne dispose que du délai de 3 ans applicable avant 2020.

Tableau récapitulatif

Le tableau ci-après récapitule les textes relatifs à l'appréciation de l'effectif pour les différentes obligations. La prise en compte des intérimaires n'est pas détaillée dans ce tableau, mais est traitée ci-après.

Récapitulatif des règles de décompte des effectifs hors tarification AT		
Textes applicables	En Sécurité sociale	En droit du travail
Mode de calcul de l'effectif annuel	CSS art. L 130-1 : y compris si plusieurs établissements = moyenne des personnes employées au cours de chacun des mois de N-1.	Idem SS (renvoi à CSS art. L 130-1) pour : contrepartie en repos des h sup (C. trav. art. L 3121-33 s.), documents de fin de contrat (C. trav. art. R 1234-5-1), attestation Pôle emploi dématérialisée si ≥ 11 (C. trav. art. R 1234-9), obligation d'emploi de travailleurs handicapés (C. trav. art. L 5212-1), contribution formation (C. trav. art. L 6331-1 A , y compris versement avant le 31.03.N+1 si ≥ 11 C. trav. art. R 6331-9), et supplémentaire à l'apprentissage (mais sur N et non N-1 CGI art. 1609 quinquies), aide unique à l'apprentissage (C. trav. art. L 6243-1-1), épargne salariale (C. trav. art. L 3321-1), changement de secteur du médecin du travail si ≥ 50 (C. trav. art. R 4623-13), abondement sanction au CPF (C. trav. art. L 6315-1 et L 6323-13).
	CSS art. R 130-1 : neutralisation des mois sans salarié.	
	Sont aussi visés : versement transport/mobilités (CGCT art. L 2333-64, I, al. 5 et L 2531-2, I, al. 2) et participation construction (CCH art. L 313-1, al. 7).	
Effectifs pris en compte	CSS art. R 130-1 titulaires d'un contrat de travail (donc exclusion des dirigeants sans contrat de travail) et agents publics relevant de l'assurance chômage.	C. trav. art. L 1111-2 : - CDI ; - travailleurs à domicile ; - sauf remplacement : CDD, salariés mis à disposition depuis au moins 1 an.
	Mode de prise en compte : identique (CSS art. R 130-1 renvoyant à C. trav. art. L 1111-2) : - CDI temps plein : 1 unité ; - temps partiel : au prorata durée de travail contractuelle / durée légale ou conventionnelle (quelle que soit la nature du contrat) ; - toujours au prorata de la durée de présence dans l'entreprise sur la période de décompte.	
Effectifs exclus	CSS art. R 130-1 et C. trav. art. L 1111-3 : apprenti, CIE et CAE (pendant la durée l'aide financière), contrat de professionnalisation (jusqu'à la fin du CDD ou de l'action de professionnalisation).	

Comment compter les intérimaires ?

En Sécurité sociale. Ils ne sont pas pris en compte chez l'utilisateur, car ils le sont dans leur ETT, dont l'effectif est constitué des salariés permanents et de ceux liés par un contrat de mission (**CSS art. R 130-1**).

Attention ! Pour le versement transport/mobilités, sont pris en compte dans l'ETT les salariés permanents et les salariés en mission d'au moins 3 mois sur une zone de versement (**CGCT art. D 2333-91 et D 2531-9**).

En droit du travail. Sauf remplacement, les intérimaires sont comptés chez l'utilisateur, de même que les salariés mis à disposition qui y sont depuis au moins 1 an (**C. trav. art. L 1111-2**). L'effectif de l'ETT inclut les salariés permanents et ceux qui lui ont été liés par contrat de mission pendant un total d'au moins 3 mois durant la dernière année civile (**C. trav. art. L 1251-54**). Les intérimaires peuvent donc être comptés chez l'utilisateur et chez l'ETT.

Attention ! Pour l'assujettissement à l'OETH (**C. trav. art. D 5212-1**), et ses bénéficiaires (**C. trav. art. D 5212-3**), les intérimaires sont pris en compte dans l'entreprise utilisatrice, seuls les permanents étant pris en compte dans l'ETT.

Il y a certes simplification, et surtout une règle unique d'atteinte de l'effectif pendant 5 ans avant d'être assujetti à une obligation. Attention, toutefois cette nouvelle règle ne vous concerne pas si vous étiez déjà soumis à une obligation en 2019 et que votre effectif n'a pas baissé, ni si vous étiez déjà en cours d'assujettissement progressif au titre d'un franchissement de seuil antérieur à 2020. La prudence s'impose donc !