



Circulaire AS n° 08.20
29/01/2020

Principaux changements

Les nouveautés au 1^{er} janvier 2020

Comme chaque année, nous vous présentons les principales mesures à caractère social qui changent ou qui deviennent applicables à partir du 1^{er} janvier 2020.

Les principaux changements en 2020 sont les suivants :

- **Décompte des effectifs et neutralisation des effets de seuils** : de nouvelles règles de calcul et mécanisme pérenne de gel de seuil est mis en place (loi PACTE) ;
- **Contribution FNAL** : le seuil d'application de la contribution FNAL à 0.50 % est relevé de 20 à 50 salariés ;
- **Participation-construction** : le seuil d'assujettissement est porté de 20 à 50 salariés ;
- **Dématérialisation de la transmission des taux AT/MP** : la procédure de notification dématérialisée du taux de cotisations AT-MP par la CARSAT et les sanctions sont précisées par un arrêté du 30 décembre 2019 (publié au Journal Officiel du 31 décembre 2019) ;
- **Contribution formation et taxe d'apprentissage** : les montants des acomptes de contribution formation à verser en mars et en septembre sont modifiés. La taxe d'apprentissage est rétablie en 2020 ;
- **Réduction Fillon** : nouvelles formules de calcul de la réduction Fillon applicables à compter du 1^{er} janvier 2020 fixées par le décret n° 2020-2 du 2 janvier 2020 (publié au Journal Officiel du 3 janvier). Cette réduction est par ailleurs plafonnée pour les salariés bénéficiant d'une déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour frais ;

- **Exonérations applicables en Outre-Mer** : le régime d'exonération de cotisations patronales propre à l'outre-mer est renforcé ;
- **Dématérialisation du paiement des cotisations et contributions sociales** : les URSSAF n'acceptent plus ni les chèques, ni les espèces ;
- **DSN** : remaniement des sanctions en cas de non-respect de cette obligation par le décret n° 2019-1050 du 11 octobre 2019 (publié au Journal Officiel du 13 octobre) ;
- **Versement en un lieu unique** : les seuils d'assujettissement sont abaissés.
- **Réforme de la justice** : quel impact sur le contentieux en droit du travail

I – LES SEUILS D'EFFECTIF (RAPPEL)

Comme indiqué par circulaire des Affaires sociales n° 06.20 du 24/01/20, la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite loi « PACTE ») et ses décrets d'application du 31 décembre 2019 simplifient et harmonisent le calcul des seuils d'effectif tout en mettant en place un mécanisme pérenne d'atténuation des effets de seuils.

La réforme peut être ainsi résumée :

- L'effectif « sécurité sociale » de l'année N-1 détermine les obligations des employeurs au cours de l'année N en matière de sécurité sociale mais aussi dans de nombreux autres domaines ;
- Les mandataires sociaux ne sont plus pris en compte dans cet effectif ;
- Un mécanisme pérenne de gel des effets de seuils est instauré : le franchissement à l hausse d'un seuil d'effectif n'est pris en compte que si ce seuil est atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives alors que le franchissement à la baisse de seuil est pris en compte immédiatement. Toutefois, les employeurs assujettis à une obligation en 2019 ne peuvent pas bénéficier de cette mesure de neutralisation au 1^{er} janvier 2020 au titre de cette obligation ;
- Le dispositif antérieur de lissage des effets de seuils (FNAL, participation construction...) sont maintenus pour les employeurs qui en bénéficiaient au 31 décembre 2019.

Pour de plus amples information : se reporter à la circulaire Affaires sociales n° 06.20 du 24/01/20.

II – LES AVANTAGES EN NATURE (RAPPEL)

1) Avantage nourriture

Au 1^{er} janvier 2020, le montant du minimum garanti est porté de 3,62 € à **3,65 €** (cf. circulaire Affaires sociales du 23/12/19 – n° 25.19).

Concernant les mandataires sociaux, suite à la publication au Journal Officiel du 28 décembre 2019 de l'arrêté du 23 décembre 2019 modifiant l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale, cette évaluation leur est également applicable.

En effet, le présent arrêté prévoit que les mandataires sociaux peuvent désormais bénéficier de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature nourriture applicable à leurs salariés.

Cette nouvelle règle d'évaluation est applicable aux contributions et cotisations sociales dues au titre des périodes d'activité courant à compter du 1^{er} janvier 2020. Elle se substitue à l'évaluation d'après la valeur réelle précédemment applicable (cf. circulaire Affaires sociales du 13/01/20 – n° 04.20).

2) Avantage logement

Au 1^{er} janvier 2020, ces montants forfaitaires sont revalorisés en fonction du taux prévisionnel d'évolution en moyenne annuelle des prix à la consommation (hors tabac) de l'ensemble des ménages, fixé en annexe du projet de loi de Finances pour 2019. Les montants obtenus sont arrondis à la dizaine de centimes d'euros la plus proche.

Par ailleurs, les limites des tranches de rémunération servant à déterminer le montant de l'évaluation de l'avantage logement sont revalorisées en fonction du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

Un nouveau barème est donc applicable au 1^{er} janvier 2020 : se reporter à la circulaire Affaires sociales du 08/01/20 – n° 03.20.

Concernant les mandataires sociaux, l'avantage logement continue, en revanche, d'être évalué d'après la valeur réelle. En effet, l'arrêté du 23 décembre 2019 susvisé ne modifie que les règles d'évaluation de l'avantage en nature nourriture (cf. circulaire Affaires sociales du 13/01/20 – n° 04.20).

III – LES CHARGES SOCIALES

1) Plafond de la sécurité sociale

Depuis le **1^{er} janvier 2020** :

- le plafond **mensuel** de la sécurité sociale est porté à **3 428 €** par mois (au lieu de 3 377 € par mois en 2019) ;
- le plafond **annuel** de la sécurité sociale est fixé à **41 136 €** pour l'année 2020 (au lieu de 40 524 € en 2019).

(Cf. circulaire Affaires sociales du 10/12/19 – n° 21.19).

2) Cotisation d'assurance maladie

Pour rappel, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 a supprimé au 1^{er} janvier 2019 le CICE et l'a transformé, en contrepartie, en une réduction pérenne de la cotisation patronale d'assurance maladie de 6 points pour les salariés dont l'employeur entre dans le champ d'application de la réduction Fillon et qui ont une rémunération n'excédant pas 2.5 SMIC par an.

Au 1^{er} janvier 2020, le taux de la cotisation d'assurance maladie **reste** modulé en fonction de la rémunération du salarié :

- le taux de la cotisation patronale d'assurance maladie est de **7 %** pour les **employeurs éligibles** à la **réduction Fillon** au titre de leur salariés dont la **rémunération annuelle est inférieure ou égale à 2,5 fois le SMIC** ;
- le taux de la cotisation reste fixé à **13 % pour les autres salariés**.

Pour rappel, conformément au décret n° 2017-1891 du 30 décembre 2017, la cotisation **salariale** de 0,75 % a été **supprimée** en contrepartie de la hausse de 1,7 point de CSG prévue par la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018.

Par ailleurs, suite à la décision du 16/12/19 du conseil d'administration du régime local, la cotisation supplémentaire maladie due par les salariés du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle **reste fixée à 1,50 % au 1^{er} janvier 2020**.

3) Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO

L'assiette des cotisations du régime fusionné AGIRC-ARRCO est découpée en **deux tranches** de salaires, définies selon le plafond de la sécurité sociale, revalorisé au 1^{er} janvier 2020.

Les taux de cotisations sont, quant à eux, **inchangés** en 2020.

➤ **Assiettes**

Suite à la fusion AGIRC-ARRCO, les cotisations de retraite complémentaire sont calculées sur 2 tranches de rémunération :

- **La première tranche** de cotisation (T1) est constituée par les rémunérations allant jusqu'à **1 fois le plafond annuel de la sécurité sociale** (soit 41 136 € pour 2020) ;
- **La deuxième tranche** de cotisation (T2) est constituée par les rémunérations comprises **entre 1 et 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale** (soit entre 41 136 € et 329 088 € pour 2020).

➤ **Taux de cotisations de retraite complémentaire**

A compter du **1^{er} janvier 2020**, les taux des cotisations de retraite complémentaire **restent** fixé à :

- 6,20 % sur la **tranche 1**, avec un taux d'appel de **127 %**, **soit un taux de 7,87 %** ;
- 17 % sur la **tranche 2**, avec un taux d'appel de **127 %**, **soit un taux de 21,59 %**.

• **Répartition des cotisations**

Le principe de répartition prévu par l'article 15 de l'avenant n° 48 du 18/06/98 à l'accord national interprofessionnel du 8/12/61 demeure applicable.

Pour rappel, la répartition 60/40 (60 % de la cotisation à la charge de l'employeur, 40 % à la charge du salarié) est obligatoire pour les entreprises nouvelles au 1er janvier 1999 ou n'ayant jamais employé de personnel relevant de l'ARRCO avant cette date, à l'exception de celles visées par une convention ou un accord collectif de branche antérieur au 25 avril 1996 prévoyant une répartition différente.

Les entreprises créées avant le 1er janvier 1999 peuvent conserver la répartition qu'elles appliquaient à cette date ou, en accord avec leur personnel, s'aligner sur la répartition 60/40).

➤ **Contributions d'équilibre**

En plus des cotisations susvisées, viennent s'ajouter **deux contributions d'équilibre** :

- Une **contribution d'équilibre général** (CEG) au taux de :
 - **2,15 % sur la tranche 1**, réparti à hauteur de 0,86 % part salariale et 1,29 % part patronale ;
 - **2,70 % sur la tranche 2**, réparti à hauteur de 1,08 % part salariale et 1,62 % part patronale.
- Une **contribution d'équilibre technique** au taux de **0,35 %**, réparti à hauteur de 0,14 % part salariale et 0,21 % part patronale, applicable aux salariés dont la rémunération excède **le plafond de la sécurité sociale** (41 136 € pour 2020), sur les **tranche 1 et 2**.

Par ailleurs, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a étendu le champ d'application de la réduction Fillon sur les rémunérations inférieure 1,6 SMIC, à compter du 1^{er} janvier 2019, aux cotisations patronales de retraite complémentaire obligatoires (*cf. titre III, point 1 ci-après*).

4) Cotisation d'assurance vieillesse

➤ Cotisation vieillesse plafonnée

Au 1^{er} janvier 2020, le taux de la cotisation plafonnée d'assurance vieillesse **reste** fixé à :

- 6,90 % part salariale ;
- 8,55 % part patronale.

➤ Cotisation vieillesse déplafonnée

Le taux de la cotisation vieillesse déplafonnée **reste** également **fixé** au 1^{er} janvier 2020 à :

- 1,90 % pour la part patronale ;
- 0,40 % pour la part salariale.

5) Cotisation d'allocations familiales

Pour rappel, depuis le 1^{er} avril 2016, un **taux réduit** de cotisation d'allocations familiales, fixé à **3,45 %**, s'applique aux **entreprises** entrant dans le champ d'application de la **réduction Fillon** pour les **rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 SMIC**.

Au-delà de ce seuil, le taux de la cotisation d'allocations familiales est de **5,25 %**.

6) Assurance chômage

➤ Cotisations d'assurance chômage

En application du décret du 26 juillet 2019 relatif à la réforme de l'assurance chômage, le **taux global** de la cotisation d'assurance chômage **reste** fixé à **4.05 %** dans la **limite de quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale**, soit 164 544 € en 2020.

Pour rappel, cette cotisation est **exclusivement patronale**. En effet, en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, le taux de la contribution salariale d'assurance chômage a été entièrement supprimé (*cf. circulaire Affaires sociales n° 17.18 du 13/09/2018*).

Par ailleurs, nous vous informons qu'**à compter** du **1^{er} mars 2021**, cette cotisation sera modulée. Un **bonus-malus** sur la cotisation d'assurance chômage s'appliquera en effet dans les **entreprises de 11 salariés et plus** et relevant des 7 secteurs concernés par le dispositif, dont le **secteur des HCR**.

Le taux de la cotisation modulée, qui sera compris entre 3.00 % et 5.05 %, sera calculé à partir des **fins de contrats de travail** entre le **1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020**, explique le questions-réponses de l'administration diffusé le 12 décembre 2019.

Ce dispositif prendra en compte **toutes les fins de contrats** (fin de CDD, licenciement, rupture conventionnelle...) **donnant lieu à inscription à Pôle emploi**, y compris les missions d'intérim.

A l'exception : des contrats d'apprentissage, de professionnalisation, d'insertion et les démissions.

Ce dispositif vous sera détaillé dans une circulaire des Affaires Sociales à venir.

➤ **Taxe forfaitaire de 10 € sur les contrats d'extra**

Comme nous vous l'avons indiqué par circulaire des Affaires Sociales n° 01.20 du 07/01/20, l'article 145 de la loi de Finances pour 2020 a instauré une taxe de 10 € due sur chaque contrat à durée déterminée d'usage, soit le contrat d'extra pour le secteur des HCR, conclu à compter du 1^{er} janvier 2020.

Cette taxe est due à la date de conclusion du contrat. Elle est recouvrée par les URSSAF et son produit est affecté à l'UNEDIC.

Pour de plus amples informations : se reporter à la circulaire Affaires sociales n° 01.20 du 07/01/20 ainsi qu'au courrier du Président Confédéral transmis par mail en date du 24/01/20.

➤ **Cotisation AGS :**

Fixé à **0,15 %** depuis le 1^{er} juillet 2017, le Conseil d'administration de l'Association pour la garantie des salaires a décidé, le 4 décembre 2019, de **maintenir** le taux de la cotisation AGS à **0,15 %** au **1^{er} janvier 2020**. Cette cotisation, qui est à la charge de l'employeur, est due dans la limite de quatre fois le plafond de sécurité sociale.

Rappelons par ailleurs, que, depuis le 1^{er} janvier 2011, la cotisation AGS est à déclarer et à payer auprès de l'URSSAF et non plus auprès de Pôle Emploi (cf. circulaire Affaires sociales n° 09.11 du 03/02/11).

7) Taux de cotisation accidents du travail

➤ **Les taux de cotisations AT/MP**

Les taux de cotisation d'accidents du travail, variables selon l'effectif et le code NAF de l'entreprise, ont été **modifiés** à partir du **1^{er} janvier 2020** par un arrêté du **27 décembre 2019**, publié au Journal Officiel du 29 décembre 2019 (cf. circulaire des Affaires sociales n° 02.20 du 09/01/20).

➤ **Dématérialisation de la transmission des taux AT/MP**

Comme nous vous l'indiquions par circulaire des Affaires sociales n° 02.20 du 09/01/20, sauf option contraire avant le 31 décembre 2019, les **entreprises d'au moins 150 salariés** doivent **désormais**, récupérer leur taux de cotisation AT/MP par voie électronique par l'intermédiaire du **téléservice « Compte AT/MP » accessible sur le portail : www.net-entreprises.fr**.

Cette notification est en effet, désormais, réalisée par la CARSAT par l'intermédiaire de ce téléservice. L'employeur qui n'y adhère pas encourt une pénalité.

Pour les entreprises de **moins de 150 salariés**, l'adhésion au téléservice ne deviendra obligatoire au plus tard qu'en **2022**.

La procédure de notification dématérialisée du taux de cotisations AT-MP a été précisée par un arrêté du 30 décembre 2019, publié au Journal Officiel du 31 décembre.

En effet, le présent arrêté **détaille** la **procédure** à suivre ainsi que les **sanctions** applicables en cas de non-adhésion de l'employeur au téléservice permettant la notification.

❖ Déroulement de la notification obligatoire du taux de cotisation par la Carsat

L'**employeur** est **tenu de créer** un « **Compte AT-MP** » sur le site « www.net-entreprise.fr » pour recevoir la notification de son taux de cotisation par la CARSAT.

Si le compte a bien été créé, la **caisse envoie** à l'adresse électronique de l'employeur un **avis** de dépôt l'informant qu'une décision est mise à sa disposition et qu'il a la possibilité d'en prendre connaissance.

Cet avis mentionne la **date de mise à disposition** de la décision, les coordonnées de l'organisme auteur de la décision et informe l'employeur qu'à défaut de consultation de la décision dans un délai de 15 jours à compter de sa mise à disposition, cette dernière est réputée notifiée à la date de sa mise à disposition.

❖ Pénalité due en cas de non-adhésion par l'employeur au « Compte AT-MP »

L'employeur qui n'adhère pas au téléservice « Compte AT-MP » s'expose à une pénalité dont le **montant, variable** en fonction de l'**effectif** de l'entreprise, est **multiplié** par le **nombre de salariés** ou assimilés compris dans les effectifs des établissements de l'entreprise pour lesquels l'**absence d'adhésion** est constatée.

L'arrêté fixe cette pénalité à :

- **0,5 %** du **plafond mensuel** de sécurité sociale en vigueur (arrondi à l'euro supérieur) pour les entreprises dont l'effectif est **inférieur à 20 salariés** ou assimilés ;
- à **1 %** de ce même plafond pour les entreprises dont l'effectif est **compris entre 20 et 150 salariés** ou assimilés ;
- et à **1,5 %** de ce plafond pour les entreprises dont l'effectif est **au moins égal à 150 salariés** ou assimilés.

Cette pénalité est due au titre de chaque année ou, à défaut, au titre de chaque fraction d'année durant laquelle l'absence d'adhésion au téléservice : « Compte AT-MP » est constatée.

9) Cotisation forfaitaire APEC

Rappelons que la cotisation forfaitaire APEC, appelée pour les cadres en fonction au 31 mars de l'année en cours, a été supprimée au 1^{er} janvier 2011.

Demeure, cependant, applicable la cotisation proportionnelle dont le taux **reste inchangé** au **1^{er} janvier 2020**, à savoir 0,06 % (réparti 0,024 % part salariale et 0,036 % part patronale). Elle est assise sur la totalité des salaires des cadres, tranche A et B de la rémunération.

10) Taxe sur les salaires

En application de la loi de finances pour 2020, le barème de la taxe sur les salaires due sur les rémunérations versées à compter du **1^{er} janvier 2020** s'établit de la manière suivante :

- **4,25 %** pour la fraction de **rémunération inférieure à 8 004 €** ;
- **8,50 %** sur la fraction **entre 8 004 € à 15 981 €** ;
- **13,60 % au-delà de 15 981 €.**

Pour rappel, le taux de 20 % de taxe sur les salaires a été supprimé par la loi de finances pour 2018.

11) Contribution FNAL

Comme indiqué par circulaire des Affaires sociales n° 06.20 du 24/01/20, depuis le **1^{er} janvier 2020**, les seuils d'effectif déterminant le taux de la contribution au Fonds National d'Aide au Logement (FNAL) sont **modifiés** en application de la loi PACTE du 22 mai 2019.

L'ancien seuil de 20 salariés permettant de distinguer le taux de la contribution **a été relevé à 50 salariés**.

Ainsi, la contribution FNAL à la charge des employeurs s'applique avec un **taux** de :

- **0,10 %** dans la limite du plafond de la sécurité sociale pour les entreprises occupant **moins de 50 salariés** ;
- 0,50 % sur l'intégralité des salaires pour les entreprises occupant **50 salariés et plus**.

Remarque : les nouvelles règles de neutralisation des effets de franchissement de seuils d'effectifs issues de la loi PACTE, selon lesquelles le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif sera pris en compte lorsqu'il aura été atteint ou dépassé au titre de 5 années civiles consécutives, sont applicables à la contribution FNAL (cf. circulaire Affaires Sociales n° 06.20 du 24/01/20).

12) Contribution à la formation professionnelle et taxe d'apprentissage :

La loi n° 2018-771 du 05/09/18 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé la **contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance**, dont la mise en place est encore en phase de transition.

a) La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance :

La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance réunit sans les fusionner la contribution formation et la taxe d'apprentissage à des **taux inchangés** au **1^{er} janvier 2020**.

Pour le moment, cette contribution reste **collectée** par les opérateurs de compétences (OPCO). Cette collecte devait initialement être transférée aux **URSSAF** au 1^{er} janvier 2021 au plus tard, mais ce transfert a été reporté au **1^{er} janvier 2022** par la loi de finances pour 2020 (les modalités de ce transfert doivent être fixées par ordonnance).

➤ Contribution formation

Le taux de la contribution formation **reste** de :

- **0,55 %** sur la totalité de la rémunération pour les entreprises de **moins de 11 salariés** ;
- **1 %** sur la totalité de la rémunération pour les entreprises de **11 salariés et plus**.

➤ Taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage due au titre des rémunérations versées à compter du **1^{er} janvier 2020** comprend désormais **deux fractions** :

- une fraction égale à 87 % de la taxe destinée au financement de l'apprentissage ;
- une fraction égale à 13 %, le solde, qui est destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur auprès d'établissements éligibles.

Remarque : Actuellement le solde de la taxe d'apprentissage est directement versé par les entreprises aux organismes habilités à le percevoir, comme c'était le cas pour l'ancien « hors-quota ».

Cependant la loi de finances pour 2020 a prévu que, **à compter de 2022**, ce solde sera versé aux URSSAF avant d'être affecté aux organismes désignés par les entreprises.

Les modalités de cette répartition du solde seront définies par la future ordonnance qui doit organiser le transfert de la collecte de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance des OPCO vers les URSSAF.

En revanche, aucun changement de taux n'est prévu au **1^{er} janvier 2020**.

Par conséquent, le taux de la taxe d'apprentissage **reste fixé à 0,68 %** de la masse salariale, ou à 0,44 % en Alsace-Moselle.

❖ Contribution formation 2019 : versement d'acompte

Au titre de l'année 2019, la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance s'applique de manière dérogatoire puisqu'**aucune taxe d'apprentissage** n'est due sur la masse salariale 2019.

Ainsi, seule la **contribution formation** est due sur les rémunérations 2019 par les employeurs selon des modalités variant en fonction de leur taille.

Les **entreprises de 11 salariés et plus** ont déjà versé un **acompte de 75 %** de leur contribution 2019 avant le 15 septembre 2019 (calculé sur la masse salariale de 2018, ou, en cas de création d'entreprise, sur une projection de la masse salariale 2019).

Elles doivent verser le **solde** de cette contribution calculée sur la base de leur masse salariale 2019 **avant le 1^{er} mars 2020**.

❖ Paiement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance 2020

Au titre de l'année 2020, les entreprises effectueront un ou plusieurs versements au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance en fonction de leur taille.

➤ Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance 2020 des TPE

Les employeurs de moins de 11 salariés n'auront pas à verser leur contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance 2020 au cours de l'année. Ils devront s'en acquitter **avant le 1^{er} mars 2021**.

➤ **Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance 2020 des entreprises de 11 salariés et plus**

En 2020, en plus du solde de leur contribution formation 2019, les entreprises de 11 salariés et plus vont devoir s'acquitter de **deux acomptes** de leur contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance 2020, celle-ci intégrant désormais la contribution formation ainsi que la taxe d'apprentissage.

Ils devront donc verser :

- un premier acompte de **60 %** du montant dû **avant le 1^{er} mars 2020** ;
- un second acompte de **38 %** du montant dû **avant le 15 septembre 2020**.

L'assiette de calcul de ces deux acomptes est la **masse salariale 2019**, ou, si besoin, en cas de la création d'une entreprise, une projection de la masse salariale 2020.

Le **solde** de la contribution 2020 des employeurs de 11 salariés et plus devra être versée avant le **1^{er} mars 2021** et calculé sur la masse salariale 2020.

Remarque : Depuis le 1^{er} janvier 2020, s'appliquent à la contribution à la formation professionnelle :

- la détermination de l'effectif salarié de l'entreprise est effectuée selon le mécanisme unifié prévu à l'article L 130-1 du code de la sécurité sociale ;
- ainsi que les nouvelles règles de neutralisation des effets de franchissement de seuils d'effectifs issues de la loi PACTE, selon lesquelles le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif sera pris en compte lorsqu'il aura été atteint ou dépassé au titre de 5 années civiles consécutives (cf. circulaire Affaires Sociales n° 06.20 du 24/01/20).

b) Le 1 % CPF-CDD :

La contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée, aussi appelé 1 % CPF-CDD, a remplacé le 1 % CIF-CDD.

Son montant correspond à **1 %** des **rémunérations** versées aux **salariés titulaires** d'un **contrat à durée déterminée en 2019**.

Cependant, sont **exclus** de l'**assiette** de cette contribution les revenus versés dans le cadre :

- des CDD conclus avec des saisonniers, y compris les ceux pour lesquels l'employeur s'engage à reconduire le contrat la saison suivante ;
- des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) ;
- des contrats d'apprentissage ;
- des contrats de professionnalisation ;
- des contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ;
- des CDD qui se poursuivent par des CDI.

Au titre de l'année 2019, le 1 % CPF-CDD doit être **versé avant le 1^{er} mars 2020** par les entreprises de moins de 11 salariés, comme par celles de taille supérieure. Sa collecte par les OPCO sera transférée aux Urssaf comme pour la contribution unique.

Au titre de l'année 2020 le 1 % CPF-CDD devra être versé avant le 1^{er} mars 2021.

c) Une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) :

Afin de favoriser les dispositifs d'alternance dans les entreprises d'au moins 250 salariés, un dispositif sous forme de bonus-malus s'applique. Il prend la forme d'une contribution versée par les entreprises embauchant peu d'alternants et d'une déduction fiscale pour les organisations vertueuses en la matière.

1. La contribution supplémentaire à l'apprentissage

La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est due par les **entreprises d'au moins 250 salariés** redevables de la taxe d'apprentissage dont le **nombre moyen annuel de salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage** et de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise, ou bénéficiaires d'une convention industrielle de formation par la recherche, est **inférieur à un quota** légal.

Ce quota est actuellement fixé à **5 %** de l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

La CSA devra être **versée** au titre des **rémunérations 2019 avant le 1^{er} mars 2020**.

➤ Taux de la CSA

Le taux de la contribution supplémentaire à l'apprentissage est modulé en fonction de l'effort de l'entreprise pour employer des alternants. Il suit un barème progressif.

Ainsi, le taux de la CSA **due** en **2020** pour les rémunérations versées en 2019 (hors Alsace-Moselle) s'établit à :

- 0,4 % (0,60 % pour les entreprises employant plus de 2000 salariés) si l'entreprise compte moins de 1 % d'alternants ;
- 0,20 %, quel que soit l'effectif, si les alternants représentent entre 1 % et moins de 2 % des effectifs ;
- 0,10 %, quel que soit l'effectif, si les alternants représentent entre 2 % et moins de 3 % des effectifs ;
- 0,05 %, quel que soit l'effectif, si le pourcentage d'alternants est compris entre 3 % et moins de 5 %.

En Alsace-Moselle, les taux de la CSA sont fixés à 52 % des taux applicables sur le reste du territoire. Ils s'établissent donc à :

- *0,208 % si le pourcentage d'alternants est inférieur à 1 % (0,312 % pour les entreprises de plus de 2000 salariés) ;*
- *0,104 % si le pourcentage est compris entre 1 % et moins de 2 % ;*
- *0,052 % si le pourcentage est d'au moins 2 % mais inférieur à 3 %, quel que soit l'effectif ;*
- *0,026 % si le pourcentage est d'au moins 3 % mais inférieur à 5 %, quel que soit l'effectif.*

➤ Exonération des entreprises

Sont et demeurent exonérées de contribution supplémentaire à l'apprentissage les entreprises qui ne respectent pas le quota légal, mais qui comptent **au moins 3 %** de salariés employés en contrats de professionnalisation ou d'apprentissage dans leur effectif annuel moyen (hors volontariat international en entreprise, et convention industrielle de formation par la recherche, et qui justifient d'une **progression annuelle d'au moins 10 %** du nombre de ces contrats dans leur entreprise ou dans la branche dont elles relèvent, lorsqu'un accord collectif de branche a été conclu en ce sens.

2. Le crédit d'impôt « alternants »

Les **entreprises employant au moins 250 salariés** dont les effectifs d'alternants **dépasse**nt le **quota** légal de 5 % bénéficient d'un crédit d'impôt.

Cette créance fiscale ne trouve **pas** à **s'appliquer au titre de l'année 2019** puisqu'aucune taxe d'apprentissage n'est due.

En revanche, au titre de l'année **2020**, elle est **imputable** sur le **solde** de la taxe d'apprentissage de 13 %.

Le montant de la créance est égal au pourcentage de l'effectif qui dépasse le quota d'alternants, retenu dans la limite de deux points (soit actuellement 7 % d'alternants), multiplié par l'effectif annuel moyen de l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente et divisé par 100, puis multiplié par un montant forfaitaire fixé à 400 €.

On applique donc la formule suivante :

Crédit d'impôt alternants = (dépassement du quota dans la limite de 2 points x effectif annuel moyen au 31 décembre/100) x 400.

Par exemple, une entreprise de 250 salariés dont l'effectif d'alternants atteint au moins 7 % bénéficiera d'une créance de 2 000 € = (2 x 250/100) x 400.

14) Contribution patronale au fonds de financement des organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés

Pour rappel, une contribution patronale a été créée à compter du 1^{er} janvier 2015 pour financer la mise en place d'un fonds paritaire dédié au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs (loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale).

Tous les employeurs, quel que soit leur effectif, sont redevables de cette contribution au taux de 0,016 % sur la totalité de la rémunération. Elle est recouvrée et contrôlée par les URSSAF (*cf. circulaire Affaires sociales du 15/01/15 – n° 06.15*).

Son taux reste inchangé au 1^{er} janvier 2020.

Remarque : employeurs d'apprentis

Les circulaires ACOSS n° 2015-0000049 et n° 2015-0000047 du 20/10/15 précisent que la contribution au financement des organisations syndicales n'est pas due pour les employeurs d'apprentis inscrits au répertoire des métiers, ainsi que pour ceux employant moins de 11 salariés.

Toutefois, elles confirment que pour les employeurs de 11 salariés et plus non-inscrits au répertoire des métiers, les rémunérations perçues par les apprentis sont assujetties à la contribution au financement des organisations syndicales. Dans ce cas, la contribution est calculée sur la base de l'assiette forfaitaire des cotisations.

15) Versement mobilité (ex-versement transport) en Ile-de-France

La loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 (publiée au Journal officiel du 26 décembre) a **transformé** le versement transport en **versement mobilité** afin de faciliter le financement par les autorités organisatrices de mobilité (AOM) des nouvelles mobilités (covoiturage, autopartage, vélo, etc.).

Les taux du versement mobilité **augmentent** dans les **départements de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne en 2020** et restent stables dans les autres :

- 2,95 % (inchangé) à Paris et dans les Hauts-de-Seine ;
- **2,74 %** (contre 2,54 % en 2019) dans une catégorie intermédiaire (communes des **départements de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne**). Ce taux sera relevé à 2,95 % en 2021 ;
- 2,01 % (sans changement) dans les communes définies par décret n° 2012-463 du 6 avril 2012.

Dans les autres communes de la région Ile-de-France, le taux reste fixé à 1,60 %.

Remarque : L'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale, posant les nouvelles règles de décompte des effectifs et de franchissement de seuils, issues de la loi PACTE du 22 mai 2019, s'applique au versement mobilité (cf. circulaire Affaires Sociales n° 06.20 du 24/01/20).

Une circulaire des Affaires Sociales à venir vous présentera les autres mesures en matière de prise en charge des frais transports des salariés prévues par cette loi d'orientation des mobilités.

16) Cotisations patronales finançant le compte de pénibilité :

Pour rappel, comme nous vous l'indiquions par circulaire Affaires sociales du 08/12/17 – n° 27.17, la cotisation de base (0,01 %) et la cotisation additionnelle pénibilité (0,20 % ou 0,40 % en cas de poly exposition) **sont supprimées depuis le 1^{er} janvier 2018**.

En effet, conformément à l'ordonnance n° 2017-1389 du 22/09/17 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention, le financement du compte a été transféré à la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP), entraînant la suppression des 2 cotisations ainsi que du fonds dédié au compte personnel de prévention de la pénibilité

17) Forfait social

➤ Forfait social à 8 % sur la prévoyance :

Au **1^{er} janvier 2020**, le forfait social dû sur les contributions patronales de prévoyance et de frais de santé **reste** fixé à 8 % pour les entreprises de **11 salariés et plus**.

De plus, en application de la loi de finances pour 2016, demeurent exonérées du forfait social sur les contributions patronales de prévoyance et de frais de santé les entreprises de moins de 11 salariés.

➤ **Forfait social à 20 % : nouveaux cas d'exonération :**

En dehors notamment du cas susvisé, le forfait social est fixé au taux de 20 % (inchangé au 1^{er} janvier 2020).

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a instauré de nouvelles exonérations au forfait social.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2019, les entreprises de moins de 50 salariés sont exonérées de forfait social, sur tous leurs versements opérés dans le cadre d'un dispositif de participation aux résultats de l'entreprise ou d'abondements aux plans d'épargne salariale, qu'il s'agisse notamment d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne retraite collectif (Perco).

Cette suppression du forfait social est également prévue en matière d'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés.

De plus, la LFSS pour 2019 acte également le non-assujettissement au forfait social des indemnités versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective ou d'un congé de mobilité.

Par ailleurs, dans certaines situations, le taux de forfait social est réduit à :

- 10 % sur les abondements des employeurs sur les fonds d'actionnariat privé (depuis le 1^{er} janvier 2019) ;
- 16 % sur les versements mentionnés à l'article L. 244-2 du Code monétaire et financier (sommes issues de l'intéressement et de la participation, abondements de l'employeur), à l'exception des versements volontaires du titulaire, alimentant un plan d'épargne retraite d'entreprise, à condition qu'une part de l'épargne soit orientée vers le financement des petites et moyennes entreprises.

Remarque : L'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale, posant les nouvelles règles de décompte des effectifs et de franchissement de seuils, issues de la loi PACTE du 22 mai 2019, s'applique au forfait social (cf. circulaire Affaires Sociales n° 06.20 du 24/01/20).

18) Participation-construction

A compter du **1^{er} janvier 2020**, le seuil d'assujettissement à la participation-construction est porté de 20 à **50 salariés**.

L'effectif salarié et le franchissement du seuil sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L 130-1 du code de la sécurité sociale issues de la loi PACTE.

Toutefois, l'ancien dispositif de lissage des effets de seuil prévu par l'article L 313-2 du code de la construction et de l'habitation continue de s'appliquer aux entreprises comptant au moins 50 salariés qui en bénéficiaient au 31 décembre 2019 (cf. circulaire Affaires Sociales n° 06.20 du 24/01/20).

En revanche, son **taux reste fixé à 0,45 %** (cotisation patronale).

IV – LES DISPOSITIFS D’EXONERATION DE CHARGES PATRONALES ET SALARIALES

1) La réduction FILLON

La réduction Fillon reste applicable aux salariés dont la rémunération est inférieure à **1,6 SMIC**.

Depuis le 1^{er} janvier 2015 :

- Le champ d’application de la réduction Fillon a été étendu à la contribution FNAL, à la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles et à la contribution de solidarité pour l’autonomie.
En effet, entrent dans le champ d’application de la réduction Fillon les cotisations patronales d’assurance maladie (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) et d’allocations familiales et, depuis le 01/01/15, les cotisations patronales : accidents du travail et maladies professionnelles, contribution de solidarité pour l’autonomie et la contribution due au FNAL.
- Le calcul de la réduction n’est plus fonction d’un coefficient fixé forfaitairement mais d’un **coefficient** qui évolue en **fonction du niveau réel de cotisations**.

Pour plus de précisions : se reporter à la circulaire Affaires sociales n° 10.15 du 21/01/15.

Au 1^{er} janvier 2019, en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, la réduction a évolué en deux temps :

- Au 01/01/19 : ont été intégrées dans le champ de la réduction Fillon les cotisations patronales de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO et de contribution d’équilibre général (hors APEC).
- Au 01/10/19 : ont été également intégrées dans le champ de la réduction Fillon les cotisations patronales d’assurance chômage (hors AGS).
- A titre dérogatoire : la loi prévoit, toutefois, l’application de la réduction Fillon en périmètre complet dès le 1^{er} janvier 2019 pour les apprentis (*voir point n° 2 ci-dessous*).

Pour plus de précisions : se reporter à la circulaire Affaires sociales n° 19.19 du 21/10/19.

Le montant de la réduction Fillon est égal au produit de la rémunération annuelle par un coefficient.

La formule de calcul de ce coefficient tient compte d’un « **paramètre T** » égal à la somme des taux des cotisations entrant dans le champ de la réduction Fillon (susvisées). Ce paramètre correspond à la **valeur maximale** du coefficient.

➤ **Nouveaux paramètres de calcul :**

A compter du **1^{er} janvier 2020**, la réduction Fillon s'impute sur les cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles dans la **limite de 0,69 %** de la rémunération, au lieu de 0,78 % jusqu'au 31 décembre 2019.

Cette modification a impact sur le calcul de la réduction Fillon. En effet, comme indiqué plus haut, le montant de la réduction est égal au produit de la rémunération annuelle par un coefficient calculé selon la formule suivante :

Coefficient = (T/0.6) x [(1.6 x SMIC mensuel x 12 / salaire annuel brut) – 1]
--

Or, T correspond à la valeur maximale du coefficient, lequel est égal à la somme des taux de cotisations éligibles à la réduction, la cotisation AT/MP étant prise en compte à hauteur d'un taux fixé à 0,68 % pour 2020 (décret n° 2020-2 du 2 janvier 2020, publié au Journal Officiel du 3 janvier).

En conséquence, les coefficients maximaux sont **modifiés** par le décret n° 2020-2 du 2 janvier 2020 et sont ainsi fixés pour les rémunérations dues au titre de la période courant du **1^{er} janvier au 31 décembre 2020** :

- **0,3205** pour les **employeurs de moins de 50 salariés** (soumis à une contribution au FNAL de 0,10 %) ;
- **0,3245** pour les **employeurs d'au moins 50 salariés** (soumis à une contribution au FNAL de 0,50 %).

Par conséquent, à compter du 1^{er} janvier 2020, la **formule de calcul** de la réduction est la suivante :

- **Dans les entreprises de moins de 50 salariés** (soumises à la contribution au FNAL à 0,10 %) :
Coefficient = 0,3205 / 0,6 x [1,6 x (SMIC annuel / rémunération annuelle brute) - 1] ;
- **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés** (soumises à la contribution au FNAL à 0,50 %) :
Coefficient = 0,3245 / 0,6 x [1,6 x (SMIC annuel / rémunération annuelle brute) - 1] ;

Remarque : Comme indiqué au point n° 11, depuis 1^{er} janvier 2020, les seuils d'effectifs déterminant le taux de la contribution FNAL sont modifiés en application de la loi PACTE du 22 mai 2019. L'ancien seuil de 20 salariés permettant de distinguer le taux de la contribution applicable (0,10 % ou 0,50 %) a été relevé à 50 salariés.

➤ **Circulaire AGIRC-ARRCO n° 2019-19 DRJ du 23/12/19 :**

Une circulaire AGIRC-ARRCO apporte des précisions sur les modalités et conséquences de l'extension des cotisations de retraite complémentaire dans le champ de la réduction Fillon, notamment en cas d'application d'une clé de répartition 50/50.

Nous vous les indiquons ci-après.

❖ Cotisations de retraite complémentaire intégrées au champ de la réduction Fillon

La réduction Fillon n'est applicable qu'aux cotisations de retraite complémentaire due au titre des salariés pour lesquels l'affiliation au régime AGIRC-ARRCO est obligatoire.

Entrent dans le champ de la réduction Fillon les cotisations **intervenant dans le calcul des points** de retraite complémentaire et la **contribution d'équilibre général** (CEG) au taux de 2.15 % sur la tranche 1.

En revanche, **la cotisation d'équilibre technique** (CET) est **exclue**.

En effet, la réduction Fillon étant réservée aux salariés dont la rémunération annuelle est inférieure à 1,6 SMIC, les salariés éligibles ne sont pas soumis à la CET, laquelle est due au titre des rémunérations dépassant le plafond de la sécurité sociale.

❖ Modalités de calcul en cas de dérogation au taux légal ou à la répartition du taux employeur/salarié

L'AGIRC-ARRCO rappelle que le montant de la réduction Fillon est calculé à partir d'une formule faisant intervenir un taux T, qui correspond à la somme des taux de cotisations patronales dues.

En ce qui concerne les cotisations de retraite complémentaire, le **taux maximum** pouvant être prise en compte est égal à 6,01 %. Ce dernier est déterminé en prenant en compte la **répartition de droit commun** des cotisations de retraite complémentaire entre employeur et salarié, soit sur la base d'une participation patronale de 60 %.

Toutefois, sous certaines conditions (rappelées au point 3 ci-dessus), les entreprises peuvent déroger :

- Aux conditions de répartition des cotisations de retraite complémentaire (60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié) ;
- Aux taux de cotisation de droit commun (6,20 % avec un taux d'appel de cotisation fixé à 127 %).

Elles peuvent aussi jouer sur ces deux paramètres simultanément.

Ces différentes hypothèses peuvent avoir des incidences sur le taux de retraite complémentaire pris en compte dans le calcul de la réduction Fillon.

La circulaire illustre les différents cas de figure existants avec de nombreux exemples.

Nous vous indiquons ci-après l'exemple relatif à la **répartition dérogatoire du taux entre employeur/salarié** qui correspond au cas de figure le plus courant dans le secteur des HCR, compte tenu de l'existence d'accords départements prévoyant une répartition 50/50 employeur/salarié.

Pour les autres cas de figure, nous tenons à votre disposition la circulaire AGIRC-ARRCO.

➔ **Cas de la répartition dérogatoire du taux entre employeur/salarié :**

En présence d'une part patronale inférieure à 60 %, l'employeur doit ramener le taux de 6,01 % au taux qu'il supporte réellement.

Exemple : pour un employeur dont la part patronale est de 50 %, le taux de cotisations de retraite complémentaire qu'il supporte réellement est de :
(6,20 % -taux obligatoire de cotisation- x 127 % -taux d'appel- x 50 % -part patronale-) + (2,15 % -taux de la CEG sur la tranche 1- x 60 %) = **5,23 %**.

Le taux de cotisation pris en compte dans la formule de calcul de la réduction sera donc de 5,23 %, au lieu de 6.01 %.

A l'inverse, pour les employeurs dont la **part patronale est supérieure à 60 %**, seule la fraction des cotisations correspondant au taux de 60 % peut donner lieu à réduction.

Exemple : pour un employeur supportant une part patronale de 70 % des cotisations retraite complémentaire, la fraction correspondant aux 10 % supplémentaire par rapport au taux de droit commun reste à sa charge.

En effet, dans ce cadre, le taux de retraite complémentaire aurait dû être de :
(6,20 % -taux obligatoire de cotisation- x 127 % -taux d'appel- x 70 % -part patronale-) + (2,15 % -taux de la CEG sur la tranche 1- x 60 %) = 6,80%,

Mais le taux pris en compte dans la formule de calcul est maintenu à 6,01 %.

➤ **Cas des entreprises appliquant la Déduction Forfaitaire Spécifique (DFS)**

Au **1^{er} janvier 2020**, le calcul de la réduction Fillon connaît, par ailleurs, des modifications pour les entreprises appliquant une **Déduction Forfaitaire Spécifique (DFS)**.

En effet, suite à la publication, au Journal Officiel du 17 décembre 2019, d'un arrêté du 4 décembre 2019 relatif au bénéfice de la réduction prévue à l'article L 241-13 du code de la sécurité sociale pour les employeurs entrant dans le champ de la déduction forfaitaire spécifique, les modalités de calcul de la réduction Fillon pour les employeurs bénéficiant d'une DFS sont **modifiées à compter du 1^{er} janvier 2020** :

1. Le montant de la réduction Fillon calculé après application de la DFS pour les emplois qui y sont éligibles est plafonné à 130 % du montant de la réduction calculée sans application de la DFS.
2. Pour le calcul de la réduction Fillon sans application de la DFS, les sommes versées, le cas échéant, à titre de frais professionnels sont exclues de l'assiette.
3. Ainsi, l'employeur qui applique la DFS devra effectuer **2 calculs** afin de déterminer si le montant de la réduction Fillon doit faire l'objet d'un plafonnement.

Concrètement, les entreprises concernées par cette réforme doivent, depuis le 1^{er} janvier 2020, effectuer leurs calculs en **3 temps** comme suit :

- Calcul 1 : réduction Fillon avec application de la DFS
- Calcul 2 : réduction Fillon sans application de la DFS
- Calcul 3 : plafonnement.

Si besoin, nous tenons à votre disposition l'arrêté du 4 décembre 2019 ainsi qu'un exemple de calcul communiqué par les URSSAF.

2) Les modalités de calcul de l'exonération « LODEOM »

L'article 12 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 a **rehaussé** le seuil de rémunération jusqu'auquel les cotisations patronales restent totalement exonérées **de 1,7 à 2 SMIC**, pour les secteurs éligibles au barème de compétitivité renforcée applicable en Outre-mer de l'exonération de cotisations patronales dite « LODEOM ».

Un décret n° 2019-1564 du 30 décembre 2019 (publié au Journal officiel du 31 décembre) en tire les conséquences en **modifiant** en ce sens les **modalités de calcul de l'exonération**, prévues à l'article D 752-7 du Code de la sécurité sociale, pour les cotisations et contributions dues au titre des périodes courant à compter du **1^{er} janvier 2020**.

Ainsi, **désormais**, lorsque la rémunération annuelle brute est égale ou supérieure au salaire minimum de croissance annuel majoré de **100 %** (au lieu de 70 % auparavant) et inférieur à ce salaire majoré de 170 %, le montant de l'exonération est égal au produit de la rémunération annuelle brute due au salarié par un coefficient déterminé par l'application de la formule suivante :

Coefficient = $2 \times T/0,7 \times (2,7 \times \text{SMIC calculé pour un an/ rémunération annuelle brute}-1)$.

Concernant les exonérations applicables en Outre-mer (dites « LODEOM »), vous pouvez également vous reporter à la circulaire Affaires Sociales n° 19.19 du 21/10/19.

3) Réduction de la cotisation salariale vieillesse sur les heures supplémentaires

Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2019, une réduction de la cotisation salariale d'assurance vieillesse s'applique sur les heures supplémentaires et complémentaires. Un décret du 24 janvier 2019 est notamment venu fixer son taux à 11,31 %.

On applique donc la formule suivante :

Réduction de cotisations salariales = rémunération des HS ou HC **x** somme des taux de cotisations d'assurance vieillesse d'origine légale et conventionnelle rendue obligatoire par la loi effectivement à la charge du salarié, limité à 11.31 %

Pour de plus amples informations : se reporter à la circulaire Affaires Sociales n° 10.19 du 28/01/19.

V – LES DECLARATIONS ET PAIEMENT

1) Dématérialisation des cotisations et contributions sociales

En application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020, **depuis le 1^{er} janvier 2020, tous les employeurs** (et non plus uniquement ceux dont le montant annuel des cotisations et contributions sociales de l'année civile précédente est montant supérieur à 20 000 €) ont l'**obligation** d'effectuer, par **voie dématérialisée**, le versement de leurs cotisations et contributions sociale.

Par conséquent, le paiement par chèque ou espèces est désormais impossible pour les employeurs dont le montant annuel des cotisations et contributions sociales est inférieur à 20 000 €.

En d'autres termes, à compter du **1^{er} janvier 2020**, les URSSAF **n'acceptent plus les chèques** ou les **espèces**.

Le paiement des cotisations et contributions sociales, par **voie dématérialisée**, est devenu **obligatoire pour tous** les employeurs (virement bancaire, prélèvement ou télépaiement par carte bancaire).

2) Versement en lieu unique

Au 1^{er} janvier 2020, l'obligation de versement des cotisations en un lieu unique (VLU) s'impose :

- aux entreprises employant **au moins 250 salariés** dans des établissements situés dans la circonscription de plusieurs URSSAF (au lieu de 500 en 2019) ;
- ainsi qu'aux entreprises **quel que soit leur effectif, appartenant** à un groupe d'**au moins 500 salariés**.

Les entreprises ou groupes d'entreprises dont les effectifs 2019 sont au moins égaux à ces seuils doivent donc, à partir du 1^{er} janvier 2020, verser les cotisations afférentes à chacun de leurs établissements auprès d'une seule URSSAF, faisant fonction d'interlocuteur unique.

Toutefois, en vertu de la loi PACTE, les entreprises ou groupes ayant franchi ce seuil en 2019 n'y sont pas tenus en 2020.

3) Paiement des cotisations à l'URSSAF

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le versement des cotisations sociales à l'URSSAF est en principe effectué le mois suivant la période de travail au titre de laquelle les rémunérations sont dues, au plus tard aux échéances suivantes :

- Le 5 de ce mois pour les employeurs dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et dont la paie est effectuée au cours du même mois que la période de travail ;
- Le 15 de ce mois dans les autres cas : employeurs d'au moins 50 salariés en décalage de paie et employeurs de moins de 50 salariés.

La DSN liée à la paie d'un mois doit être transmise à la même date.

Toutefois, des dérogations sont prévues :

- Pour les employeurs de moins de 11 salariés ayant opté, avant le 31 décembre 2017, pour le règlement trimestriel : dans ce cas les cotisations dues au titre des périodes de travail d'un trimestre civil sont versées dans les 15 premiers jours du trimestre civil suivant ;
- Pour les employeurs qui pratiquaient un grand décalage de paie au 24 novembre 2016 (c'est-à-dire pour les employeurs qui à cette date versaient en M + 2 les cotisations dues au titre du mois M), il est prévu un calendrier transitoire les ramenant progressivement vers le droit commun.

Vous trouverez ci-après sous forme de tableau le calendrier transitoire :

Calendrier transitoire pour les entreprises en grand décalage de paie			
Employeurs concernés	Date de paiement des salaires dus au titre du mois M	Date d'exigibilité des cotisations en 2019	Date d'exigibilité des cotisations en 2020
Moins de 50 salariés	Entre le 11 et la fin du mois M + 1	Le 25 du mois M + 1	Le 20 du mois M + 1
50 salariés et plus	Entre le 11 et le 20 du mois M + 1	Le 15 du mois M + 1	Le 15 du mois M + 1
	Entre le 20 et la fin du mois M + 1	Le 25 du mois M + 1	Le 20 du mois M + 1

4) Déclaration sociale nominative (DSN)

Dans le régime général, **depuis le 1^{er} janvier 2017**, toutes les entreprises doivent effectuer une déclaration sociale nominative (DSN) mensuelle qui remplace l'ensemble des déclarations sociales existantes (cf. notamment circulaires Affaires Sociales n° 31.14 du 21/10/14 et n° 11.15 du 21/01/15 et n° 18.15 du 08/07/15).

Depuis le 1^{er} janvier 2018, pour le versement des cotisations sociales ainsi que pour l'établissement des déclarations sociales, les salariés sont rattachés à la DSN de l'établissement où ils sont inscrits sur le registre unique du personnel.

De plus, **depuis cette date**, la DSN devient le vecteur de transmission à l'URSSAF du décompte des effectifs.

Enfin, compte tenu que, depuis le 1^{er} janvier 2017, les régularisations sont effectuées au mois le mois sur la DSN, **le tableau récapitulatif URSSAF est supprimé pour tous les employeurs.**

➤ Risque de pénalités en cas de non-respect de cette obligation

En cas de non-respect de cette obligation, l'employeur encourt différentes **sanctions**. Celles-ci ont été **remaniées** par le décret n° 2019-1050 du 11 octobre 2019 à effet du **1^{er} janvier 2020**.

Ainsi, à **défaut de production** de la DSN aux échéances prescrites ou en cas d'**omission de salariés**, la pénalité applicable est fixée à **1,5 % du plafond** mensuel de la sécurité sociale par salarié (soit **51,42 €** en 2020).

Cette pénalité est appliquée pour chaque mois ou fraction de mois de retard.

Lorsque le défaut de production n'excède pas cinq jours, la pénalité est plafonnée à **150 %** du plafond mensuel de la sécurité sociale par entreprise (soit **5 142 €** en 2020). Ce plafonnement n'est applicable qu'une seule fois par année civile.

En cas d'**inexactitude des rémunérations déclarées** ayant pour effet de minorer le montant des cotisations dues, l'employeur encourt une pénalité de 1 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié, soit **34,28 €** en 2020.

Pour les **autres omissions ou inexactitudes** dans la DSN, pour chaque salarié déclaré ou au sujet des données d'identification de l'employeur, la pénalité encourue par l'employeur est égale à un **tiers** de celle équivalente à 1 % du **plafond** mensuel de la sécurité sociale, soit **11,31 €** en 2020.

En cas d'absence de conformité de la DSN à la nouvelle nomenclature, l'employeur encourt une pénalité égale à un **tiers** de celle équivalente à 1 % du **plafond mensuel de la sécurité sociale** par salarié.

5) Réforme de la justice : impact sur le contentieux en droit du travail

La réforme de la justice, issue de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation et de réforme pour la justice, complétée par le décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019, **affecte certains contentieux en droit du travail**.

A compter du **1^{er} janvier 2020**, les tribunaux d'instance sont **fusionnés** avec les tribunaux de grande instance pour **devenir** les « **tribunaux judiciaires** ».

Ces nouveaux tribunaux se voient transférer les compétences du TI et du TGI, notamment pour certains contentieux du travail qui relevaient de ces anciennes juridictions.

Ainsi, **en droit du travail**, à compter de cette date, **relèveront** de la **compétence du tribunal judiciaire** les contentieux relatifs notamment à :

- l'établissement des listes électorales en vue des élections du comité social et économique (CSE) ;
- la composition des listes de candidats aux élections du CSE ;
- la régularité des opérations électorales ;
- la désignation des délégués syndicaux et des représentants syndicaux au CSE ;
- l'application ou l'interprétation des conventions et accords collectifs ;
- le contentieux des saisies des rémunérations ;
- le contentieux de la sécurité sociale (pour les litiges relevant de l'ancien tribunal des affaires de sécurité sociale qui avaient été transférés au TGI pôle social). **Au 01/01/20, le tribunal judiciaire pôle social (TJ) devient compétent en matière de sécurité sociale.**