

Service social

SOMMAIRE

01 - ACTUALITÉS DU MOIS | P. 1

- Les nouveautés sociales de 2020

02 - RÈGLEMENTATION | P. 2

- Suivi du temps de travail : formalités et points de vigilance

03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS | P. 2

- Quels sont les congés familiaux prévus par la loi ?

Chiffres clés

SMIC horaire	10,15 €
SMIC 151,67 h	1 539,42 €
SMIC horaire majoré de 25 %	12,69 €
SMIC horaire majoré de 50 %	15,23 €
Minimum garanti	3,65 €
Plafond Mensuel de Sécurité Sociale	3 428,00 €

01 - ACTUALITÉS DU MOIS

Les nouveautés sociales de 2020

Loi de financement de la sécurité sociale

Parmi les nombreuses mesures adoptées dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale, nous retiendrons plus particulièrement :

- La reconduction de la prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat au bénéfice des salariés
- La centralisation progressive d'ici 2025 du recouvrement de l'ensemble des cotisations et contributions sociales des entreprises du régime général par les services de l'URSSAF.

- Le renforcement des moyens de lutte contre le travail dissimulé, et notamment la fraude aux détachements de travailleurs.
- La création d'un fonds d'indemnisation pour les victimes de maladies liées à l'utilisation des pesticides.
- La rentrée dans le dispositif du prélèvement à la source des particuliers employeurs.

Ont également été adoptés des moyens visant à revaloriser certaines prestations sociales (pensions de retraite, allocation



d'invalidité...) et renforcer les structures de prise en charge des personnes dépendantes (une enveloppe de 450 millions d'euros supplémentaires est prévue pour les EHPAD sur 2020-2021 afin d'améliorer la présence des personnels auprès des patients).

Prime Macron et contrat d'intéressement

Contrairement à la version 2019, le Gouvernement a conditionné pour 2020 le bénéfice des exonérations sociales et fiscales liées à la prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat, plus communément appelée « prime Macron », à l'existence préalable dans l'entreprise d'un accord d'intéressement (sauf pour les associations et fondations reconnues d'utilité publique).

Parce que certains employeurs se posent la question, il faut savoir qu'un accord d'intéressement est différent des dispositifs plus répandus que sont les plans d'épargne entreprise.

L'accord d'intéressement consiste globalement à prévoir le versement d'une prime aux salariés, dont le montant sera fonction des résultats, techniques ou économiques, de l'entreprise. Cette prime d'intéressement bénéficie des mêmes exonérations que la prime Macron.

Mettre en place un accord d'intéressement nécessite un formalisme et le respect de certains délais.

Ainsi, pour pouvoir s'appliquer sur l'exercice en cours, l'accord devra être signé **au moins 6 mois avant la date de clôture** (ex : avant le 30 juin pour

un exercice clôturant au 31 décembre). Il devra également avoir été présenté aux salariés 15 jours avant la date de signature, soit dans notre exemple avant le 15 juin.

Dans le cadre de la prime Macron, il faut donc que l'accord d'intéressement soit déjà existant ou, à défaut, qu'il soit signé avant le versement de la prime.

Pour les entreprises dont l'exercice social serait trop avancé (ex : clôturant au 30 juin), il sera toujours possible de mettre en place un accord d'intéressement et donc de verser la prime Macron, mais cet accord portera alors sur l'exercice suivant.

Déclaration mensuelle des travailleurs handicapés via la DSN

Depuis le 1^{er} janvier 2020, toute entreprise, quel que soit son effectif, doit **déclarer chaque mois ses salariés travailleurs handicapés via la DSN**.

Pour ce faire, elle doit identifier dans sa DSN les salariés ayant le statut de travailleur handicapé, et renseigner pour chacun d'entre eux leur statut BOETH.

Les entreprises de 20 salariés et plus, qui sont quant à elles

soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, devront également, comme les années passées, réaliser leur déclaration annuelle 2019 **avant le 1^{er} mars 2020** auprès de l'AGEFIPH.

Cette déclaration annuelle sera ensuite pour l'année 2020, directement intégrée dans la DSN qui sera réalisée en début d'année 2021.

Si ces entreprises n'emploient pas un minimum de 6% de travailleurs handicapés, elles sont redevables du paiement d'une contribution spéciale.

Il est donc essentiel, pour l'exactitude du calcul de cette contribution, que l'effectif de l'entreprise, et notamment du personnel travailleur handicapé, soit bien renseigné tout au long de l'année 2020.

Salariés dispensés de complémentaire santé : pensez à renouveler leurs dispenses

Depuis 2016, toutes les entreprises ont l'obligation de proposer à leurs salariés le bénéfice d'une couverture santé, et ces derniers ont en principe l'obligation d'y adhérer.

Dans certaines situations particulières prévues par la loi, les salariés peuvent refuser l'adhésion à la mutuelle d'entreprise.

Ils doivent, pour cela, faire la demande expresse auprès de leur employeur et fournir les

justificatifs nécessaires.

Cette dispense doit être renouvelée chaque année afin de s'assurer que le salarié répond toujours aux conditions de non adhésion.

Dès lors, il convient de vérifier auprès de vos salariés qui bénéficiaient d'une dispense en 2019, s'ils remplissent toujours les conditions en 2020 et, le cas échéant, de récupérer les justificatifs à transmettre à cer-

tains organismes de mutuelle, pour information.

A défaut, ces salariés devront être affiliés auprès de la mutuelle de votre entreprise.

A noter, que certains organismes de mutuelle peuvent procéder automatiquement à l'affiliation des salariés dès lors qu'ils n'ont pas reçu le renouvellement de la dispense.

02 - RÉGLEMENTATION

Suivi du temps de travail : formalités et points de vigilance

Tout employeur a l'obligation de contrôler le temps de travail de ses salariés. Ce contrôle répond à deux objectifs : répondre aux obligations légales en terme de respect des durées maximales de travail et de repos, mais aussi de constituer une preuve en cas de désaccord avec le salarié.

Le respect et le contrôle de la durée légale du travail engage l'entreprise sur bien des aspects. C'est en effet le suivi des temps qui permet le versement d'heures supplémentaires ou l'accès au repos compensateur.

Mais c'est aussi pour l'employeur un moyen de veiller à la bonne répartition des charges de travail et au respect des temps de repos obligatoires.

Les formalités associées au contrôle sont différentes selon l'aménagement du temps de travail mis en place.

Affichage du temps de travail

Si les salariés sont soumis au même horaire collectif, l'employeur doit afficher (après les avoir communiqués à l'inspection du travail) les horaires de travail des salariés : date et début de fin de journée, temps de pause et de repos pour chaque jour de la semaine. Ce document doit être daté, signé, et affiché dans les locaux de l'entreprise (atelier, bureau, salle de pause), de manière à ce que tous les salariés puissent y accéder facilement. En l'absence de cet affichage, l'amende est de 750 €, et cela autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

A l'inverse, l'employeur n'a aucune obligation d'affichage si les salariés ont des horaires individualisés, c'est-à-dire lorsque l'employeur donne la possibilité de choisir les heures d'arrivée et de départ (les plages mobiles) à l'intérieur de plages horaires déterminées, à la condition d'être présent un minimum d'heures sur une certaine période de la journée (les plages fixes).

Dans cette hypothèse, il est néanmoins préférable d'afficher le règlement ou l'accord qui a instauré les horaires variables dans les locaux de l'entreprise où il s'applique.

Suivi du temps de travail

L'employeur est tenu d'établir un **décompte individuel quotidien et hebdomadaire de la durée du travail** effectué par chaque salarié. Il doit, en outre, remettre au salarié, chaque mois, un document annexé au bulletin de paie, mentionnant notamment le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement et de contrepartie obligatoire en repos dont il dispose, les heures supplémentaires effectuées, le nombre de jours de repos pris, le



nombre d'heures d'astreintes effectuées.

Dans le cadre d'un aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines (exemple de l'annualisation), la loi Travail de 2016 n'oblige plus à rédiger un planning indicatif des périodes de fortes activités et celles de faibles activités. Néanmoins, nous vous conseillons de maintenir ce planning afin de suivre régulièrement l'état des heures effectuées et le solde des heures supplémentaires à compenser.

Spécificité du suivi du forfait jours

Si les salariés soumis à un forfait annuel en jours organisent librement leur emploi du temps et leurs horaires de travail, l'employeur est tenu d'établir un document de contrôle mentionnant les journées ou demi-journées travaillées par le salarié. L'employeur doit par ailleurs **veiller au respect des temps de repos** du salarié et s'assurer régulièrement (notamment par le biais d'entretiens avec le salarié), du caractère raisonnable de sa charge de travail et de la bonne répartition du travail dans le temps, de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. En l'absence de ce suivi ou en cas de contentieux, le salarié serait en droit de réclamer le paiement de ses heures supplémentaires.

Les modalités de suivi de ce temps de travail

Aucun texte n'imposant à l'employeur la mise en place d'un système de contrôle particulier pour le décompte de la durée du travail des salariés, ce dernier est libre **d'assurer le suivi du temps de travail par tous moyens** : sur cahier ou par suivi informatique, peu importe, le tout est d'avoir la preuve de cette information. Nous vous conseillons de faire signer cet enregistrement des heures par le salarié.

Précision : l'utilisation d'un dispositif de géolocalisation des véhicules utilisés par les salariés ne peut pas servir à contrôler leur temps de travail si ce contrôle peut être assuré par d'autres moyens, même moins efficaces, comme des documents déclaratifs.

03 - RÉPONSES À VOS QUESTIONS

Quels sont les congés familiaux prévus par la loi ?

Selon les dispositions légales, les salariés peuvent s'absenter afin de concilier leur vie professionnelle et familiale.

Congés pour événements familiaux

Les salariés ont le droit de bénéficier de congés liés à certains événements familiaux : mariages, PACS, naissance d'un enfant, décès... Pour cela, ils doivent fournir un justificatif. Ces jours ne sont pas forcément pris le jour de l'évènement, mais dans une période proche de celui-ci. Ces jours d'absences n'entraînent pas de perte de rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif.

Congés liés à l'enfant

Le congé paternité :

Il est ouvert au père de l'enfant ainsi qu'au conjoint salarié de la mère liée par un PACS ou vivant maritalement. L'employeur ne peut pas le refuser. La durée est de 11 jours calendaires ou de 18 jours en cas de naissances multiples. Il n'est pas fractionnable, les jours doivent être pris consécutivement. Le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Le salarié doit en faire la demande à son employeur un mois avant la date à laquelle il souhaite prendre son congé. Le congé paternité est ouvert au salarié quel que soit son contrat de travail (CDI, CDD...) et quelle que soit son ancienneté. Durant le congé paternité, le salarié est indemnisé par la sécurité sociale. Pour bénéficier de cette indemnisation, il doit justifier d'une affiliation d'au moins 10 mois à l'Assurance maladie.

Le congé d'adoption :

Ce congé est ouvert à tout salarié qui s'est vu confier un enfant. La durée du congé varie en fonction du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants à charge et de la répartition éventuelle du congé entre les parents. Le salarié informe son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Sauf dispositions conventionnelles, la loi n'impose aucun délai au salarié pour avertir son employeur. L'employeur ne peut pas refuser. Le salarié bénéficie pendant le congé d'indemnités journalières, sous conditions. A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le congé de naissance :

Chaque salarié qui ne bénéficie pas du congé maternité a droit à un congé de naissance de 3 jours



ouvrés, qui donne lieu à maintien de salaire. Ce congé est cumulable avec le congé paternité.

Le congé pour enfant malade :

Un salarié a le droit de s'absenter lorsque son enfant de moins de 16 ans est malade. Le salarié transmet à son employeur un certificat médical. Les salariés bénéficient de 3 jours maximum par an non rémunérés. La durée est portée à 5 jours pour les enfants de moins d'un an ou si le salarié a au moins 3 enfants à charge de moins de 16 ans.

Le congé de présence parentale :

Lorsqu'il a un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, le salarié peut bénéficier d'un congé de présence parentale. Le salarié fait sa demande par courrier recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre au moins 15 jours avant la date de début du congé. Aucune condition d'ancienneté n'est nécessaire. Le salarié doit joindre à sa demande un certificat médical attestant de la gravité de la maladie, d'une présence soutenue auprès de l'enfant et la durée prévisible du congé. La durée du congé est d'au maximum 310 jours ouvrés par enfant dans la limite de 3 ans. Chaque fois que le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours, il doit en informer son employeur au moins 48 heures à l'avance. Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu. Le salarié n'est pas rémunéré, mais il peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale. A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente. Le salarié pourra interrompre le congé en cas de diminution importante des ressources ou décès de l'enfant.

Le congé parental :

Cf. lettre employeurs janvier 2020.

Pensez à bien vérifier les dispositions de votre convention collective qui peuvent être plus favorables.

