

## NOTRE ACCOMPAGNEMENT RH AUTOUR DES ACTUALITES SOCIALES 2<sup>ème</sup> semestre 2019

RH

Mise en place du Comité  
Social Economique (CSE)  
avant le 01/01/2020

RH / Paie

Loi PACTE : Suppression  
partielle du forfait social

RH / Paie

Rappel : Mesure des critères  
de pénibilité

RH

Document Unique  
d'Evaluation des Risques –  
Réfèrent Sécurité

Paie

Réforme 100% Santé

RH / Paie

Réforme Déclaration  
Annuelle des Travailleurs  
Handicapés (DOETH)

## Mise en place du Comité Social Economique (CSE) avant le 01/01/2020

---

**A compter du 1er janvier 2020**, toutes les entreprises dont l'effectif mensuel ETP est supérieur à 11 salariés sur 12 mois consécutifs, devront obligatoirement avoir mis en place la nouvelle instance représentative du personnel qui remplacera le CE, CHSCT et DP : **le Comité Social Economique (CSE)**.

**Le processus électoral** se déroule en moyenne sur **90 jours** ; c'est pour cela qu'un calendrier doit être arrêté en amont afin d'anticiper l'échéance du premier scrutin.

Nous vous précisons que l'absence d'un CSE dans une Entreprise qui en aurait l'obligation, pourrait **nuire au bon déroulement de certaines procédures** ou mesures à mettre en place dans celle-ci (par exemple, licenciement pour inaptitude, ou signature d'un accord d'entreprise...).

**Si vous le souhaitez, nos équipes sont à votre disposition pour étudier votre situation et vous accompagner lors de la mise en œuvre des élections de cette nouvelle instance représentative du personnel.**

## Loi PACTE : Suppression partielle du forfait social

---

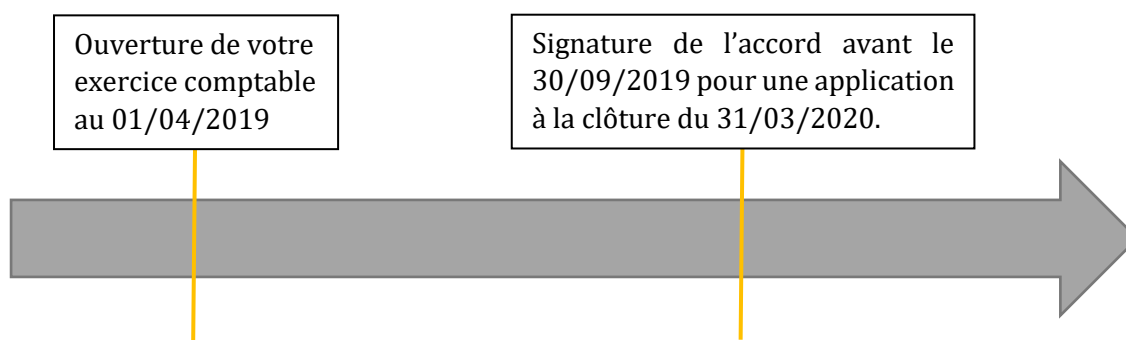
**Pour les entreprises de moins de 50 salariés**, l'exonération de forfait social est effective sur toutes les sommes versées à compter du 1er janvier 2019 au titre :

- d'un accord d'intéressement,
- d'un accord de participation,
- et celles versées par l'entreprise au titre de l'abondement et investies sur le plan d'épargne salariale (Plan d'épargne entreprise PEE, ou de groupe PEG, plan d'épargne interentreprises PEI, plan de retraite collectif PERCO et plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises PERCO-I).

Les dispositifs d'épargne salariale sont ainsi favorisés et deviennent plus attractifs que ce soit pour les salariés ou pour les employeurs. Il s'agit d'une des mesures destinées à l'amélioration du pouvoir d'achat.

**Si vous le souhaitez, nos équipes sont à votre disposition pour réfléchir avec vous de l'opportunité de mettre en place un contrat d'intéressement dans votre entreprise, puis vous accompagner dans la rédaction du texte et les formalités de dépôt.**

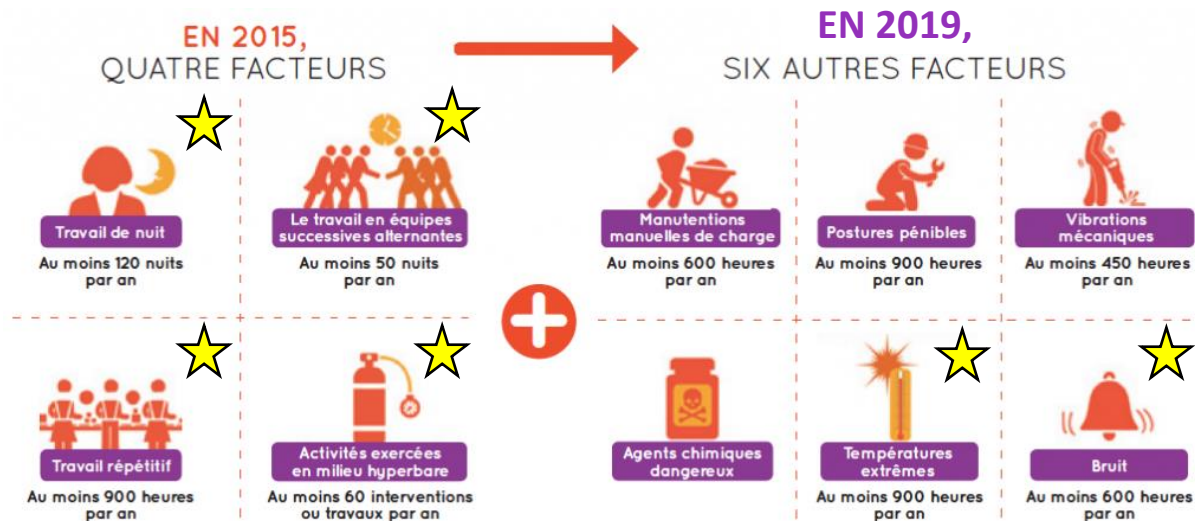
Nous vous précisons que votre accord pourra s'appliquer au titre d'un premier exercice, s'il est signé et ratifié dans le délai des 6 mois qui suivent l'ouverture dudit exercice comptable.



## Rappel : Mesure des critères de pénibilité

Après plusieurs évolutions de ce dispositif depuis 2015, nous vous rappelons que l'exposition de vos salariés à certains facteurs de pénibilité, peut leur ouvrir l'acquisition de points permettant notamment un départ progressif ou anticipé à la retraite.

### 10 facteurs de risques professionnels :



★ Seuls les 6 facteurs identifiés par une étoile permettent d'acquérir des points qui seront crédités au profit du salarié sur son compte professionnel de prévention (C2P).

- Exposition 1 facteur = 1 point par trimestre soit 4 points / an
- Exposition plusieurs facteurs = 2 points maxi par trimestre soit 8 points / an

Le nombre maximal de points pouvant être inscrits sur le compte au titre de l'ensemble de la carrière du salarié est fixé à 100 points.

Les obligations déclaratives de transmission à la CARSAT demeurent via le canal de la DSN.

**A ce jour, la cotisation Pénibilité a été définitivement supprimée pour l'Employeur ; le financement est assuré par la Branche Assurance Maladie Risques professionnels.**

**Pour mémoire, le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) est obligatoire dans chaque entreprise, quel que soit l'effectif.**

Il doit ensuite être actualisé au moins une fois par an.

**Vous avez besoin d'aide pour le rédiger ?** Vous pouvez vous rapprocher de notre Cabinet afin que l'on puisse vous orienter.

⇒ **Référent en Santé Sécurité au Travail (SST)**

**Pour mémoire, depuis le 1er juillet 2012, vous avez l'obligation de désigner un salarié compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.**

La loi n'impose pas que le référent soit un salarié de l'entreprise.

Bien qu'il paraisse recommandé de le désigner en interne (sur le terrain, il est plus à même de comprendre la situation de l'entreprise et les enjeux en matière de sécurité), il est possible de **faire appel à un référent externe** à l'entreprise en cas d'impossibilité de désigner un salarié compétent.

Aucune sanction n'est prévue par les textes. Cependant, nous vous rappelons que vous êtes soumis à une obligation de résultat en matière d'hygiène et sécurité au travail. Le manquement à cette obligation pourrait alors constituer une **faute inexcusable**.

## Réforme 100% Santé

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les contrats de couverture collective pour les FRAIS DE SANTE doivent être « responsables et solidaires ». Ils couvrent au minimum le « Panier de Soins ».

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, tous les nouveaux contrats MUTUELLE souscrits ou renouvelés, devront prendre en charge les frais médicaux compris dans le panier nouvellement appelé « 100% Santé », à savoir : les soins dentaires prothétiques, les dispositifs optiques et les aides auditives (seulement à compter du 01/01/2021 pour ce dernier poste).

L'employeur est tenu de mettre à jour son contrat, et d'informer ses salariés.

La mise en conformité des contrats doit s'accompagner de **la mise en conformité de l'acte juridique mettant en place la couverture MUTUELLE dans l'Entreprise.**

Pour continuer de bénéficier de la déductibilité des cotisations, et de la conformité du contrat auprès de l'URSSAF, nous vous conseillons de bien **vérifier que votre contrat d'origine** fait référence à la réglementation du contrat responsable.

**En cas de doute, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre organisme souscripteur.**



## Réforme Déclaration Annuelle des Travailleurs Handicapés (DOETH)

---

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020**, toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, seront dans l'obligation de déclarer mensuellement la présence de travailleurs handicapés dans leur entreprise.



- Une procédure déclarative simplifiée

**Au titre de l'année 2019, vous déposerez votre dernière déclaration en version PAPIER avant le 28/02/2020.**

En parallèle, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la déclaration **au titre de l'année 2020**, se fera **via le canal de la Déclaration Sociale Nominative mensuelle (DSN)**.

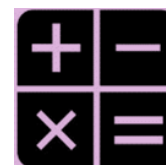
**Une compilation des effectifs mentionnés sur les 12 DSN mensuelles de 2020, permettra déterminer l'effectif d'assujettissement de votre Entreprise.**

**L'obligation d'emploi des TH reste à 6% de votre effectif d'assujettissement.**

- Une réforme qui impacte le calcul des effectifs d'assujettissement

Le calcul de l'effectif s'effectue **au niveau de l'entreprise**, et non plus au niveau de l'établissement.

C'est l'effectif **moyen mensuel** qui sera pris en compte, au lieu de l'effectif du 31 décembre de l'année.



L'effectif sera compilé par les organismes sociaux sur la base des déclarations faites par l'employeur (DSN Mensuelle)

**Si vous assurez vous-même l'établissement de vos DSN**, nous vous invitons d'ores et déjà à vérifier **la conformité de votre logiciel de paie** pour la mise en application au 01/01/2020.

- Un interlocuteur unique

Le recouvrement de la contribution sera assuré par un seul interlocuteur : les Caisses **URSSAF ou les caisses de MSA**, lesquelles reverseront le montant de la collecte à l'AGEFIPH.

- Incitation à l'emploi direct de travailleurs handicapés plutôt qu'à la sous-traitance

Chaque **travailleur handicapé de plus de 50 ans comptera pour 1,5** dans le calcul des effectifs des BOETH.

Le **personnel intérimaire** avec reconnaissance TH est valorisé dans les entreprises utilisatrices.

Le taux de prise en charge de la **sous-traitance** et des achats de fournitures est réduit.

La réforme va également réduire la liste des **codes emplois libérateurs (ECAP)**.

- Une réforme dont l'application s'étale sur 4 ans de 2020 à 2024

Un dispositif d'écêtement de la cotisation va permettre des abattements sur les sommes exigibles pour limiter l'impact de la réforme.

**Pour connaître vos obligations, le Cabinet HEXACT se tient à votre disposition pour vous accompagner dans cette réforme.**