



Service de Gestion Sociale



## L'ESSENTIEL SUR ...

# ZOOM SUR 4 POINTS



### Avez-vous mis en place votre CSE ?

Juridiquement, le seul fait de l'absence de mise en place d'un CSE au 31 décembre peut être caractérisé comme une entrave à la mise en place du CSE. Dès les premières semaines de 2020, les services déconcentrés du ministère du travail se rapprocheront des employeurs qui n'auront pas organisé les élections du CSE. **A défaut, exposition constat d'infraction.**

### La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

### Prime pouvoir d'achat 2020, avez-vous un accord d'intéressement ?

La **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** est reconduite dans la limite de 1000 euros par bénéficiaire, dans les conditions suivantes :

- la prime bénéficie aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC
- elle est versée avant le 30 juin 2020
- elle ne se substitue à aucun élément de rémunération
- **nouvelle condition pour 2020** : l'employeur doit mettre en place un accord d'intéressement

**Mise en place d'un accord d'intéressement ?**



### Votre salarié bénéficie-t-il d'un statut travailleur handicapé ?

A compter de la période d'emploi de janvier 2020, toutes les entreprises, quels que soient leurs effectifs, devront déclarer mensuellement le statut de travailleur handicapé de leurs salariés via la DSN.

**Si l'un de vos salariés bénéficie du statut de travailleur handicapé, merci de nous transmettre la notification.**



### Entretien professionnel tous les 2 ans bilan tous les 6 ans

Depuis le vote de la Loi Avenir professionnel, l'employeur est sanctionné si sur une période de 6 ans consécutifs, le salarié n'a pas bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans ainsi qu'à son retour dans le cadre d'une longue absence (congé sabbatique, congé parental...); et d'au moins une action de formation non obligatoire (NO).

**Qu'est-ce qu'un entretien professionnel, formation NO ?**



Notre équipe se tient à votre disposition pour toute demande spécifique.



Site web :  
[www.fiduciaire-mallet.com](http://www.fiduciaire-mallet.com)



Contact :  
01 34 16 26 34



E-mail :  
[sgs@fiduciaire-mallet.com](mailto:sgs@fiduciaire-mallet.com)

## En résumé, que dois-je savoir sur ces 4 points :

### CSE

Juridiquement, le seul fait de l'absence de mise en place d'un CSE au 31 décembre peut être caractérisé comme une entrave à la mise en place du CSE, sauf en cas de prorogation des mandats à la suite de la saisine de la DIRECCTE ou du tribunal d'instance.

Pour être constitué, le délit d'entrave doit réunir un élément matériel et un élément intentionnel. Le fait pour l'employeur de ne pas avoir mis en place le CSE avant la date butoir constitue l'élément matériel de l'infraction. L'élément intentionnel se déduira du caractère volontaire de l'omission. Il appartiendra alors au juge pénal de déterminer si les difficultés de négociation procèdent d'une volonté de l'employeur de ne pas mettre en place l'instance ou de différer sa mise en place.

Dès les premières semaines de 2020, les services déconcentrés du ministère du travail se rapprocheront des employeurs qui n'auront pas organisé les élections du CSE pour que soit engagé le plus vite possible le processus électoral. Si ces demandes n'étaient pas suivies d'effet, l'employeur s'exposerait alors à un constat d'infraction par l'inspecteur du travail.

### PRIME

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, introduite fin 2018, est reconduite cette année par l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020.

Le dispositif exonère d'impôt sur le revenu et de toute cotisation sociale ou contributions toute prime exceptionnelle versée par l'employeur, dans la limite de 1000 euros par bénéficiaire, dans les conditions suivantes :

- la prime bénéficie aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC (sur les 12 mois précédant son versement)
- elle est versée avant le 30 juin 2020
- elle ne se substitue à aucun élément de rémunération
- **nouvelle condition pour 2020** : l'employeur doit mettre en place un accord d'intéressement

### OETH

A compter de la période d'emploi de janvier 2020, toutes les entreprises, quels que soient leurs effectifs, devront déclarer mensuellement le statut de travailleur handicapé de leurs salariés via la DSN.

**Si l'un de vos salariés bénéficie du statut de travailleur handicapé, merci de nous transmettre la notification.**

**Au titre de l'année 2020**, les entreprises de 20 salariés et plus seront assujetties à l'obligation de déclaration et, le cas échéant, au paiement d'une contribution annuelle auprès de l'Urssaf qui sera portée sur la DSN en début d'année 2021. Cette contribution sera due si l'entreprise n'emploie pas un minimum de 6 % de travailleurs handicapés parmi ses effectifs. Le nombre de travailleurs handicapés sera calculé et notifié par l'Urssaf, à partir des statuts de salariés handicapés déclarés en 2020. Afin que ce calcul soit réalisé de la façon la plus exacte possible, il est essentiel que les entreprises anticipent dès janvier 2020 la déclaration mensuelle du statut de leurs travailleurs handicapés.

**Pour l'année 2019** : rien ne change. La déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de l'année 2019 sera adressée par les entreprises à l'Agefiph avant le 1<sup>er</sup> mars 2020 selon les modalités habituelles.

Liens utiles :  
- [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) ;  
- [entreprises@agefiph.asso.fr](mailto:entreprises@agefiph.asso.fr) pour des informations relatives à la politique d'emploi des personnes handicapées ;  
- [doeth@agefiph.asso.fr](mailto:doeth@agefiph.asso.fr) pour des informations relatives à la déclaration ou aux modalités de calcul de la contribution ;  
- n° [0 800 11 10 09](tel:0800111009) (services et appel gratuit), de 9h00 à 18h00 du lundi au vendredi.

### ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Pour les employeurs d'au moins 50 salariés, une période transitoire a été instaurée afin qu'ils puissent se mettre en conformité avec le nouveau régime de l'entretien professionnel mis en place par la loi Avenir professionnel. Cela leur permet aussi d'échapper à la sanction prévue en cas de manquement.

Les salariés d'une entreprise doivent, depuis la loi du 5 mars 2014 profiter d'un entretien professionnel et ce, peu importe l'effectif de l'entreprise. Cet entretien a pour vocation d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle et a lieu tous les deux ans.

Lorsqu'un salarié comptabilise six années de présence au sein d'une entreprise, l'entretien qui a lieu doit permettre d'établir un état des lieux afin de récapituler son parcours et de vérifier que tous les entretiens ont eu lieu. En six ans, un salarié doit, en principe, avoir :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'entreprise qui compte au moins 50 salariés et qui ne respecte pas cette obligation s'expose à une sanction et sera tenue d'accorder au salarié un abondement correctif sur son compte personnel de formation.