



# EUREXpress

N°135

## ACTUALITÉ

Complémentaire santé : êtes-vous à jour ?

## JURIDIQUE

Diffuser de la musique dans son magasin

## SOCIAL

Décompte des salariés : du nouveau !

## PATRIMOINE

Comment obtenir un prêt immobilier après 60 ans

Promouvoir une utilisation raisonnée du papier et des outils numériques s'inscrit dans une approche de gestion écoresponsable du bureau.

# ADOPTER UNE GESTION DURABLE AU BUREAU



### 3 ACTUALITÉ

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

### 4 DOSSIER

ADOPTER UNE GESTION DURABLE  
AU BUREAU

### 7 FISCAL

INSTALLATION DANS UNE ZRR  
PAIEMENT DES IMPÔTS  
DROIT À L'ERREUR

### 8 JURIDIQUE

DIFFUSER DE LA MUSIQUE  
DANS SON MAGASIN  
FACTURATION ÉLECTRONIQUE  
SEUIL DES MARCHÉS PUBLICS

### 10 SOCIAL

FEUILLE DE PAIE 2020  
MISE À DISPOSITION  
D'UN VÉHICULE ÉLECTRIQUE  
DÉCOMPTE DES EFFECTIFS

### 12 VOS REPÈRES ET INDICES

TABLEAUX DE BORD

### 14 PATRIMOINE

OBTENIR UN PRÊT  
IMMOBILIER APRÈS 60 ANS

### 15 PRATIQUE

LES QUESTIONS DU MOMENT  
AGENDA

### 16 EUREXACTU



L. FAYARD

# Sécurisez votre gestion sociale

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, les entreprises de plus de 11 salariés doivent avoir mis en place leur comité social et économique (CSE) pour animer le dialogue social. Par ailleurs, toutes les entreprises ont jusqu'au 30 juin pour se doter, le cas échéant, d'un dispositif d'intéressement afin de verser la fameuse prime « gilets jaunes ». Un chantier chasse l'autre. L'an dernier, elles avaient dû venir à bout du bulletin de paie « simplifié » et du prélèvement de l'impôt à la source.

De nombreux dirigeants manquent de visibilité sur ces sujets qui s'ajoutent à ceux auxquels ils font déjà face : comment réussir les prochains recrutements ? se faciliter la paie ? développer les compétences des équipes ? sécuriser le départ d'un salarié ou d'un associé ? Jamais la gestion sociale n'a été aussi complexe, ni aussi stratégique. Parce que vous nous interrogez quotidiennement dans ce domaine, Eurex a structuré une offre de services sécurisant l'ensemble des situations de la vie d'une entreprise, de l'entrée à la sortie des collaborateurs, et en tenant compte des aspects individuels et collectifs. Près de 20 de nos experts ont élaboré cette offre pour vous apporter des services à la carte, selon vos préoccupations. Elle couvre cinq domaines clés de la GRH. Je vous invite à consulter notre documentation : elle a le mérite de la clarté. Faites appel à Eurex pour un appui-conseil ciblé et libérez du temps pour l'essentiel : le développement de votre entreprise. Au nom du groupe Eurex, je vous souhaite une excellente année 2020 !

Luc FAYARD,  
Président d'EUREX



T O Z  
L P E D  
P E C F D  
E D F C Z P  
F E L O P Z D



## UNE COUVERTURE SANTÉ À JOUR !

Les employeurs doivent adapter la complémentaire santé de leurs salariés au « 100 % santé ».

Le gouvernement a mis en place un plan « 100 % santé » prévoyant que certains frais médicaux doivent être entièrement remboursés par la Sécurité sociale et les complémentaires « frais de santé ». Une réforme qui impacte la couverture santé instaurée dans votre entreprise en ce qu'elle modifie les garanties prévues dans le cahier des charges des contrats responsables. Or, vos contributions au financement de la complémentaire santé de vos salariés ne sont exonérées de cotisations sociales que si celle-ci est conforme à ce cahier des charges.

### UN REMBOURSEMENT INTÉGRAL

En application du « 100 % santé », les équipements d'optique et certains soins prothétiques dentaires doivent, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, être totalement remboursés au salarié. Un remboursement intégral qui, au 1<sup>er</sup> janvier 2021, sera étendu aux aides auditives et à d'autres soins prothétiques dentaires. Toutefois, ne sont concernés que les équipements d'optique de classe A (au

moins 17 montures en deux coloris, traitement anti-rayures et anti-reflets et verres amincis), les aides auditives de classe I (appareils avec au moins 12 canaux de réglage, 30 jours d'essai...) et certaines prothèses dentaires (couronnes céramo-métalliques sur les dents visibles et couronnes métalliques toute localisation...).

### SE CONFORMER AU « 100 % SANTÉ »

Pour conserver l'exonération de cotisations sociales dont bénéficient vos contributions au financement de la complémentaire santé instaurée dans votre entreprise, vous devez mettre en conformité l'acte qui institue ce régime avec le nouveau cahier des charges des contrats responsables. Si votre complémentaire santé découle d'une convention collective, c'est votre branche professionnelle qui procède à cette mise à jour. Mais si elle a été instituée par un accord d'entreprise, un accord référendaire ou une décision unilatérale, vous devez, si ce n'est pas encore fait, modifier cet acte, sauf si ce dernier ne détaille pas les garanties offertes aux salariés, mais se contente de renvoyer au cahier des charges des contrats responsables ou au contrat collectif d'assurance santé souscrit auprès d'un assureur.

### CONTACTEZ VOTRE ASSUREUR !

Si ce n'est pas encore fait, vous devez vous rapprocher de votre organisme assureur pour rendre le contrat collectif d'assurance santé de votre entreprise conforme aux nouvelles garanties du cahier des charges des contrats responsables.

### ➤ ET LES PRODUITS HORS « 100 % SANTÉ » ?

Avec le plan « 100 % santé », les salariés peuvent obtenir le remboursement intégral d'équipements d'entrée ou de moyenne gamme. Mais ils sont libres de

choisir des produits hors « 100 % santé » d'une gamme supérieure, qui ne sont pas forcément intégralement remboursés par leur complémentaire « frais de santé ».

# ADOPTER UNE GESTION DURABLE AU BUREAU

**Promouvoir un usage raisonné du papier et des outils numériques s'inscrit dans une approche de gestion écoresponsable du bureau.**

Si l'utilisation intensive du papier dans les bureaux pose un problème écologique évident, celle des courriels n'est pas non plus sans effet sur l'environnement. Une utilisation raisonnée de ces supports et de ces outils doit donc être adoptée par les entreprises qui souhaitent amorcer leur transition écologique.

## **N'IMPRIMER QUE CE QU'IL FAUT**

Le constat dressé par l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe) est amer : 25 % des documents sont jetés après leur impression et 16 % ne sont jamais lus. Sans bouleverser nos méthodes de travail, il est ainsi possible de réduire drastiquement la consommation de papier en n'imprimant que ce qui est nécessaire. Autrement dit, les seuls documents qui ont vocation à être régulièrement consultés. Pour les autres, une lecture sur l'écran reste écologiquement moins néfaste. En outre, l'impression elle-même doit être maîtrisée. Pour nous y aider, l'Ademe nous livre un certain nombre de conseils dans

son guide « Écoresponsable au bureau » (disponible gratuitement sur son site [www.ademe.fr](http://www.ademe.fr)). Elle nous invite à optimiser la mise en page des documents imprimés en supprimant les images inutiles, les espaces vides, les publicités, etc. Il convient, en outre, là encore dans le but d'économiser le papier, mais également l'encre et l'énergie dépensées par les machines, d'imprimer les documents recto-verso et en noir et blanc. Réutiliser les feuilles déjà imprimées sur une face, voire imprimer plusieurs pages sur la même feuille, est également fortement conseillé par l'agence.

Enfin, sortir les imprimantes des bureaux individuels pour les rendre collectives a généralement une influence déflationniste sur le nombre de documents imprimés.

## **ACHETER DU RECYCLÉ ET TRIER LES DÉCHETS PAPIER**

Produire une feuille de papier recyclé consomme trois fois moins d'énergie et d'eau que de produire une feuille à partir d'une fibre vierge, rappelle l'Ademe.



Préférer ce type de papier s'inscrit donc dans une démarche écoresponsable.

Pour autant, les papiers à fibre vierge ne doivent pas être proscrits pour peu qu'ils soient issus de forêts gérées durablement. Pour en être certain, il convient de n'acheter que les productions labélisées : l'Écolabel EU (la fleur européenne), le Nordic Écolabel, l'Ange bleu, le PEFC ou encore les FSC, FSC mixte ou FSC recyclé. Sans surprise, opter pour des toners d'encre recyclés est également conseillé.

Mais le réflexe du recyclé ne doit pas influencer nos seules habitudes d'achat. Il doit aussi faire évoluer nos pratiques de gestion des déchets de la ligne papier et impressions. Sur ce point, il convient d'ailleurs de rappeler que, depuis 2018, toutes les entités professionnelles (entreprises, établissements, regroupements d'entreprises sur un même site) réunissant plus de 20 personnes sont dans l'obligation de trier leurs déchets papier (art. D 543-285 et suivants du Code de l'environnement). Cette obligation concerne les impressions, les livres, les publications de presse, les articles de papeterie façonnés, les pochettes postales, le carton, etc.

Dans les faits, le plus simple consiste à mettre à la disposition de chaque collabo-

rateur et à côté de chaque imprimante une corbeille dédiée au papier. Réutiliser les cartons de ramettes pour jouer le rôle de ces fameuses corbeilles s'inscrit parfaitement dans cette démarche. Une feuille de papier pouvant être recyclée jusqu'à sept fois et une feuille de carton jusqu'à dix fois, précise l'Ademe.

### **BANNIR LES ENVOIS INUTILES DE COURRIELS**

Comme avec les impressions papier, la première chose à faire en matière de gestion des courriels est d'identifier les situations de gaspillage et de les bannir. Cela se traduit avant tout par la suppression des envois inutiles. Il peut, par exemple, s'agir du célèbre « répondre à tous » qui, le plus souvent, est injustifié, du mail de confirmation de réception d'un autre mail ou de courriels envoyés en « copie » à des personnes qui ne sont pas concernées par le message.

Ensuite, il est conseillé de prendre en compte le poids des courriels, partant du principe que plus le volume d'informations contenu

### **POUR DES PAUSES ÉCOLES**

Les gobelets jetables constituent une source de pollution importante. Aussi, pour les faire disparaître de votre entreprise, pourquoi ne pas offrir à chacun de vos collaborateurs une tasse ou un mug ?

## **CONDUIRE LE CHANGEMENT**

**Pour réussir, la transition écologique doit faire partie de la culture de l'entreprise, de ses valeurs et ainsi être portée par l'ensemble des collaborateurs, mais éga-**

**lement des dirigeants. À défaut, elle ne sera vécue que comme une simple mesure d'économie et peinera à s'imposer, voire sera brutalement rejetée.**

**Aussi convient-il de faire de son adoption un véritable projet d'entreprise défendu par la direction et mis en œuvre avec une approche de conduite du changement.**

est important, plus leur impact sur l'environnement est élevé. On devra ainsi chasser des courriels les pièces jointes inutiles et préférer des fichiers compressés ou en basse définition (images, PDF...).

Une image en basse définition doit également être choisie pour le logo de signature automatique du courriel. En outre, il convient d'éviter de répondre à son interlocuteur en lui renvoyant les pièces jointes qu'il vient de nous faire parvenir. Enfin, le stockage, notamment sur des serveurs de messagerie distants, étant également

énergivore (25 % des gaz à effet de serre produits par le numérique le sont par les seuls data centers, rappelle l'Ademe), il est impératif de supprimer de ses boîtes de réception et d'envoi tous les courriels ayant déjà été traités.

## LES NOUVELLES TECHNOLOGIES ET LEUR IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT

Dans son guide « La face cachée du numérique », l'Ademe dresse un bilan des impacts écologiques des nouvelles technologies et présente un ensemble de bonnes pratiques. Ce guide est téléchargeable sur le site de l'agence ([www.ademe.fr](http://www.ademe.fr)).

## Éviter les envois inutiles ou injustifiés de courriels fait partie des bonnes pratiques à adopter

### FAIRE DURER LES MACHINES

Près de la moitié (47 %) des gaz à effet de serre générés par les activités du numérique proviennent de la fabrication, de l'usage et du traitement en déchet des smartphones, ordinateurs, tablettes et autres GPS. Aussi, étendre leur cycle de vie s'impose. Cela revient, d'une part, à les utiliser plus longtemps (ne pas céder à l'attrait du dernier modèle, réparer plutôt que changer, entretenir régulièrement et correctement...) et, d'autre part, en fin de vie professionnelle, s'ils fonctionnent encore mais ne répondent plus aux besoins, à les proposer à des ateliers de reconditionnement (beaucoup sont des associations ou des entreprises d'insertion) qui, après les avoir restaurés, les remettent sur le marché.

### QUELQUES GESTES POUR ENTAMER UNE GESTION ÉCOLE AU BUREAU

Un ordinateur portable consomme **deux fois moins** qu'une station fixe.

Passer de 2 à 4 ans la durée de vie d'un ordinateur **divise par deux** son bilan environnemental.

Stocker des mails et des fichiers inutiles consomme de la place et de l'énergie.

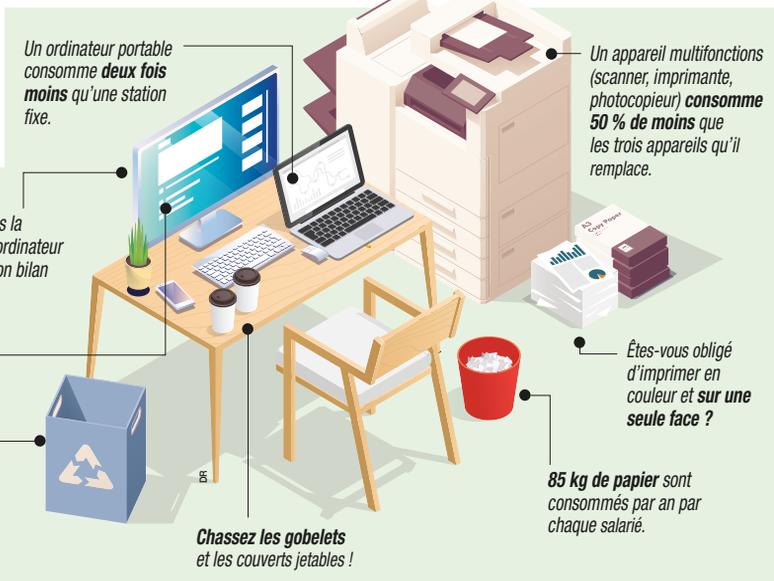
Le papier est **recyclable sept fois** s'il est bien trié.

Chassez les gobelets et les couverts jetables !

Un appareil multifonctions (scanner, imprimante, photocopieur) **consomme 50 % de moins** que les trois appareils qu'il remplace.

Êtes-vous obligé d'imprimer en couleur et **sur une seule face** ?

**85 kg de papier** sont consommés par an par chaque salarié.



## CHANGEMENT DE RÉGIME FISCAL ET EXONÉRATION EN ZRR

Une SARL s'était installée dans une zone de revitalisation rurale (ZRR) et profitait, à ce titre, d'une exonération d'impôt sur ses bénéfices. Cette exonération étant totale pendant 5 ans, puis dégressive les 3 années suivantes.

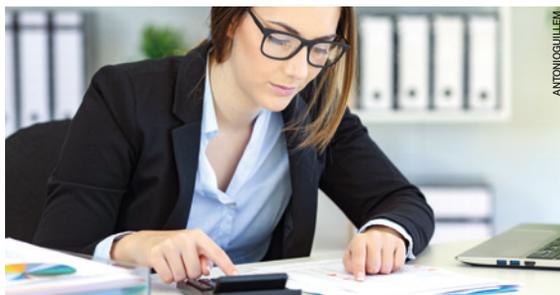


Dès sa création, la SARL avait opté pour l'imposition de son résultat à l'impôt sur le revenu. Cette option n'étant valable que pendant 5 ans, le retour à l'impôt sur les sociétés entraînait-il la perte du régime de faveur des ZRR pour la durée restant à courir (3 ans) ? Non, a répondu l'administration fiscale, dans la mesure où aucune personne morale nouvelle n'est créée. Cependant, la société ne doit

pas modifier ses écritures comptables. Et la taxation de ses revenus, profits et plus-values non encore imposés doit demeurer possible sous le nouveau régime.

**Rappel** Certaines sociétés de capitaux (SA, SARL et SAS), de petite taille (effectif < 50 salariés et chiffre d'affaires annuel ou total de bilan < 10 M€), créées depuis moins de 5 ans et non cotées, qui sont normalement soumises à l'impôt sur les sociétés, peuvent opter pour l'imposition de leur résultat à l'impôt sur le revenu. Une option similaire est également ouverte aux SARL de famille, sans limitation de durée.

BOI-RES-000032 du 4 septembre 2019



## DROIT À L'ERREUR ET RÉDUCTION DE L'INTÉRÊT DE RETARD

Lorsqu'un impôt n'a pas été réglé dans les délais, un intérêt de retard est normalement dû. Cet intérêt de retard peut toutefois être réduit de 50 % si l'entreprise rectifie spontanément une erreur de déclaration commise de bonne foi. Pour bénéficier du taux réduit, elle doit donc déposer une déclaration rectificative avant tout acte de l'administration fiscale (avis de vérification, proposition de rectification...). En outre, elle doit évidemment payer l'impôt correspondant. Et afin d'encourager les régularisations spontanées, l'administration prévoit aussi de ne pas appliquer la majoration de 5 % pour paiement tardif, sauf si l'entreprise, dans le cas où elle rencontre des difficultés de trésorerie, ne respecte pas le plan de règlement convenu avec l'administration.

BOI-DAE-20-10 du 2 octobre 2019

## PAYER SES IMPÔTS AU BUREAU DE TABAC

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020, il sera possible de payer ses impôts ou ses factures du service public chez les buralistes. Sachant qu'une phase de test débutera dans 18 départements dès ce 1<sup>er</sup> semestre 2020. Sont concernés tous les impôts qui doivent normalement être réglés aux guichets de la DGFIP (solde de l'impôt sur le revenu, taxe d'habitation, taxe foncière...), ainsi que les factures de crèche, de cantine ou encore d'hôpital. Pour les impôts, le paiement sera possible en espèces ou par carte bancaire dans la limite de 300 €. Pour les factures, il sera autorisé en espèces jusqu'à 300 € et sans limitation de montant par carte bancaire.

Décret n° 2019-757 du 22 juil. 2019, JO du 24

# DIFFUSER DE LA MUSIQUE DANS SON MAGASIN

Diffuser de la musique dans un commerce requiert une déclaration et le paiement d'une redevance à la Sacem.

Si vous diffusez de la musique en fond sonore dans votre magasin, vous n'êtes pas sans savoir qu'il faut payer une redevance auprès de la Sacem. Rappel des règles applicables.

## UNE DÉCLARATION À LA SACEM

Toute personne qui diffuse ou qui souhaite diffuser de la musique dans un lieu public (bar, restaurant, grande surface, boutique, salon de coiffure, parking...) ou dans une salle d'attente doit le déclarer à la Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique (la fameuse Sacem), qui collecte et reverse les droits d'auteur en la matière. Il en est de même pour une musique d'attente téléphonique.

En pratique, le commerçant doit contacter la délégation régionale de la Sacem dont il relève et signer avec elle un contrat qui l'autorise à diffuser de la musique dans son magasin. En contrepartie, il doit verser à la Sacem une redevance au titre des droits d'auteur ainsi qu'une redevance collectée pour le compte de la Spré (Société pour la perception de la rémunération équitable) pour les droits des artistes-interprètes et des producteurs de musique.

**Précision :** ce contrat est reconduit tacitement chaque année, sauf si le commerçant y met fin car il cesse les diffusions musicales.

## LE PAIEMENT D'UNE REDEVANCE

Le montant de la redevance due à la Sacem consiste en un forfait annuel qui varie selon l'activité exercée, l'importance de l'établissement (superficie, nombre d'employés) et les caractéristiques du local (nombre de places assises, localisation). Ainsi, par exemple, en 2019, pour un commerce de détail employant deux salariés au plus, la redevance Sacem s'élève à 176,01 € HT et la redevance Spré à 94,21 € HT. L'exploitant d'un café ou d'un restaurant situé dans une ville de



D. POZHNOSKY

## ➤ GARE À L'ABSENCE D'AUTORISATION !

Le fait de diffuser de la musique protégée sans autorisation constitue un délit passible d'une peine de 3 ans d'emprisonnement et d'une amende de 300 000 € !

Et attention, car la Sacem procède très régulièrement à des contrôles sur place et n'hésite pas à engager des poursuites judiciaires lorsqu'elle constate une infraction.

15 000 à 50 000 habitants et comportant jusqu'à 30 places assises (y compris la terrasse en plein air si elle est sonorisée) doit, quant à lui, déboursier 806,97 € HT au titre de la redevance Sacem et 215,35 € HT pour la redevance Spré.

Pour les cafés et restaurants situés à Paris, un tarif forfaitaire particulier est appliqué (respectivement 1 783,69 € HT et 475,99 € HT pour une capacité de 30 places assises maximum).

**À noter :** les cafés et les restaurants qui adhèrent à un groupement professionnel ayant signé un accord avec la Sacem ont droit à une réduction de 20 % sur la redevance Sacem. De même, ceux qui ont dégagé un chiffre d'affaires ne dépassant pas 80 000 € HT au titre d'un exercice peuvent demander à bénéficier d'un abattement de 15 % sur le montant de la redevance Sacem due l'année suivante.

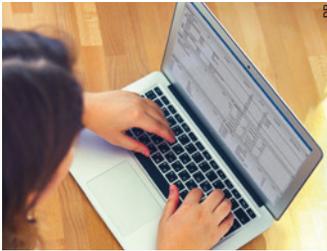


BOGCI

## FACTURATION ÉLECTRONIQUE AUX CLIENTS PUBLICS

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les entreprises de moins de 10 salariés sont tenues d'adresser leurs factures à leurs clients du secteur public (État, collectivités territoriales, établissements publics) sous forme dématérialisée.

En pratique, le dépôt, la transmission, la réception et le suivi des factures électroniques s'effectuent de façon sécurisée sur le portail de facturation « Chorus Pro » ([chorus-pro.gouv.fr](http://chorus-pro.gouv.fr)) mis à la disposition des entreprises par l'adminis-



tration. Si vous comptez des personnes publiques parmi vos clients, vous devez donc, si ce n'est déjà fait, créer un compte sur ce portail.

**En pratique** Passer à la facturation électronique est une obligation. Mais si vous n'êtes pas prêt, vous pouvez toujours interroger

vos clients publics pour savoir s'ils acceptent les factures papier pendant quelque temps encore...

Ordonnance n° 2014-697 du 26 juin 2014, JO du 27 ;  
décret n° 2016-1478 du 2 novembre 2016, JO du 4



## BAIL COMMERCIAL : QUI PAIE LA TAXE FONCIÈRE ?

Dans un bail commercial, il est possible de mettre à la charge du locataire la taxe foncière ainsi que les impôts, taxes et redevances liés à l'usage du local ou à un service dont il bénéficie. Mais encore faut-il que le bail le stipule expressément ! Et en présence d'une clause imprécise ou ambiguë, il appartient aux juges d'interpréter les termes de celle-ci. Ainsi, une clause d'un bail commercial prévoyait que le locataire acquitterait « les impôts, contributions et taxes, créées ou à créer, frappant les lieux loués, notamment les taxes de balayage, d'ordures ménagères, d'éclairage, de police et de voirie, ainsi que la taxe professionnelle ». Le locataire avait fait valoir que la taxe foncière n'était pas mentionnée dans la liste des impôts mis à sa charge par le bail et avait refusé de la payer. À tort, car pour les juges, le bail mettait à la charge du locataire tous les impôts, donc la taxe foncière aussi, auxquels sont assujettis les lieux loués.

Cassation civile 3<sup>e</sup>, 12 septembre 2019, n° 18-18018

## MARCHÉS PUBLICS : NOUVEAU SEUIL

Candidater à un marché public est un exercice compliqué pour une petite entreprise. En effet, répondre à un appel d'offres requiert certaines compétences et, bien entendu, prend du temps. Sans compter les contraintes liées à la dématérialisation de la procédure. Du coup, seules les entreprises qui disposent de moyens suffisants pour y consacrer des effectifs, du matériel informatique et du temps peuvent véritablement s'y employer. Pour permettre à davantage d'entreprises de capter des marchés publics, les pouvoirs publics ont relevé de 25 000 € à 40 000 € le seuil à compter duquel les administrations doivent recourir à la procédure d'appel d'offres (publicité, mise en concurrence...).

Décret n° 2019-1344 du 12 décembre 2019, JO du 13



## FEUILLE DE PAIE : QUELS CHANGEMENTS EN 2020 ?

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le plafond mensuel de la Sécurité sociale passe de 3 377 à 3 428 € et le plafond annuel de 40 524 à 41 136 €. À cette même date, le Smic augmente de 1,2 %, ce qui porte son montant horaire brut à 10,15 € (10,03 € en 2019) et son montant mensuel brut à 1 539,42 € (1 521,22 € en 2019).

Pas de changement, en revanche, pour le taux de la cotisation due à l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) qui reste fixé à 0,15 % en 2020 afin de « ne pas faire peser de charges supplémentaires sur les entreprises pour leur permettre de maintenir leur compétitivité ».

**À noter** La gratification minimale qu'une entreprise doit verser à un stagiaire effectuant en son sein, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, un stage de plus de 2 mois, consécutifs ou non, s'élève, au 1<sup>er</sup> janvier 2020, à 3,90 € de l'heure (3,75 € en 2019).

## MISE À DISPOSITION D'UN VÉHICULE ÉLECTRIQUE



La possibilité, pour un salarié, d'utiliser un véhicule électrique de l'entreprise à des fins personnelles constitue un avantage en nature soumis aux cotisations et contributions sociales. Pour évaluer cet avantage à compter de 2020, le montant des dépenses prises en compte (coût d'achat, entretien...) fait l'objet d'un abattement de 50 %, dans la limite de 1 800 € par an. Sachant que les frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule ne doivent pas être pris en compte.

**Précision** Ces règles d'évaluation visent la mise à disposition, pour une période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2022, d'un véhicule fonctionnant uniquement au moyen de l'énergie électrique.

Arrêté du 21 mai 2019, JO du 12 juin

## TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Jusqu'alors, les entreprises qui ne sont pas assujetties à l'obligation d'employer des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leur effectif (celles de moins de 20 salariés) n'avaient pas de démarche à accomplir. Mais depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, tous les mois, indiquer dans la DSN le statut de travailleur handicapé de leurs salariés, de leurs stagiaires et des personnes accueillies dans le cadre d'une période de mise en situation en milieu professionnel. Cette obligation doit être remplie, pour la première fois, dans la DSN de janvier 2020 transmise le 15 février 2020.

Décret n° 2019-522 du 27 mai 2019, JO du 28



## EFFECTIF SALARIÉ DE L'ENTREPRISE : LE COMPTE EST BON ?

Du nouveau pour le calcul de l'effectif salarié et l'application des seuils sociaux.

Dans un souci de simplification, les règles relatives au calcul de l'effectif salarié et aux seuils sociaux ont été revisitées. Des modifications qui s'appliquent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### UN DÉCOMPTE DIFFICILE

Certaines obligations, et à l'inverse certains avantages, dépendent de l'effectif de l'entreprise. Ce qui occasionne de véritables casse-tête aux employeurs compte tenu des différentes modalités de calcul de cet effectif (sur l'année civile ou sur 12 mois consécutifs...) et de la multiplicité des seuils sociaux (au moins 11 salariés pour l'assujettissement au versement de transport, au moins 50 pour le versement d'une prime de participation...).

### UN CALCUL HARMONISÉ DE L'EFFECTIF !

Depuis ce mois de janvier, la même règle de calcul de l'effectif salarié s'applique donc à la plu-

### ET SI VOUS PASSEZ LA BARRE DES 11 SALARIÉS ?

En principe, pour être soumis à une obligation liée à un seuil d'effectif, vous devez avoir atteint l'effectif concerné durant 5 années civiles consécutives.

Par exemple, vous serez redevable du versement de transport seulement si vous avez employé au moins 11 salariés au cours des 5 années civiles précédentes.

part des dispositions sociales. Ainsi, l'effectif d'une entreprise correspond désormais à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chaque mois de l'année civile précédente. Sont prises en compte dans l'effectif toutes les personnes titulaires d'un contrat de travail.

### DES SEUILS SOCIAUX HARMONISÉS

Trois principaux seuils d'effectif sont privilégiés : 11, 50 et 250 salariés. Dès lors, plusieurs obligations sociales, jusqu'alors mises en œuvre à partir de 20 salariés, sont dorénavant conditionnées à un effectif d'au moins 50 salariés. C'est le cas, en particulier, de l'obligation de mettre en place un règlement intérieur. En revanche, ce seuil de 20 salariés est maintenu en matière d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

De même, seules les entreprises de moins de 20 salariés continuent à bénéficier de la déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales sur les heures supplémentaires.

Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, JO du 23 ; décret n° 2019-1586 du 31 décembre 2019, JO du 1<sup>er</sup> janvier 2020

### UNE EXCEPTION

Les nouvelles règles de décompte de l'effectif et de franchise des seuils ne s'appliquent pas au comité social et économique qui doit, comme auparavant, être instauré lorsque l'effectif atteint 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

# VOS REPÈRES ET INDICES

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2020			
Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations à la charge du salarié et de l'employeur (2)	
<b>CSG non déductible et CRDS</b>	(3)	2,90 %	–
<b>CSG déductible</b>	(3)	6,80 %	–
<b>Sécurité sociale</b>			
- Maladie, maternité, invalidité-décès	totalité	– (4)	13 % (5)
- Vieillesse plafonnée	tranche A	6,90 %	8,55 %
- Vieillesse déplafonnée	totalité	0,40 %	1,90 %
- Allocations familiales	totalité	–	5,25 % (6)
- Accidents du travail	totalité	–	variable
<b>Contribution solidarité autonomie</b>	totalité	–	0,30 % (7)
<b>Contribution logement (Fnal)</b>			
- Employeurs de moins de 50 salariés	tranche A	–	0,10 %
- Employeurs de 50 salariés et plus	totalité	–	0,50 %
<b>Assurance chômage</b>	tranches A + B	–	4,05 %
<b>Fonds de garantie des salaires (AGS)</b>	tranches A + B	–	0,15 %
<b>APEC (cadres)</b>	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
<b>Retraite complémentaire</b>			
- Cotisation Agirc-Arrco	tranche 1	3,15 %	4,72 %
- Cotisation Agirc-Arrco	tranche 2	8,64 %	12,95 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 1	0,86 %	1,29 %
- Contribution d'équilibre général	tranche 2	1,08 %	1,62 %
- Contribution d'équilibre technique (8)	tranches 1 et 2	0,14 %	0,21 %
<b>Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales</b>	totalité	–	0,016 %
<b>Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (9)</b>	totalité de la contribution	–	8,00 %
<b>Versement de transport (10)</b>	totalité	–	variable

(1) Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale. Tranche B : de 1 à 4 plafonds. Tranche 2 : de 1 à 8 plafonds. (2) Les salaires annuels inférieurs à 1,6 Smic ouvrent droit à une réduction générale des cotisations sociales patronales. (3) Base CSG et CRDS : salaire brut, moins abattement forfaitaire de 1,75 %, majoré de certains éléments de rémunération (l'abattement de 1,75 % ne s'applique que pour un montant de rémunération n'excédant pas 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale). (4) Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale est due au taux de 1,50 %. (5) Ce taux est abaissé à 7 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 2,5 Smic. (6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 3,5 Smic. (7) L'Urssaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie. (8) La contribution d'équilibre technique est due uniquement par les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la Sécurité sociale. (9) En sont exonérés les employeurs de moins de 11 salariés. (10) Employeurs d'au moins 11 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants.

Smic et minimum garanti (1)	
Janvier 2020	
Smic horaire	10,15 €
Minimum garanti	3,65 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Smic mensuel 2020 (1)		
Horaire hebdo	Nb d'heures mensuelles	Smic mensuel*
35 h	151 2/3 h	1 539,42 €
36 h (2)	156 h	1 594,41 €
37 h (2)	160 1/3 h	1 649,38 €
38 h (2)	164 2/3 h	1 704,36 €
39 h (2)	169 h	1 759,34 €
40 h (2)	173 1/3 h	1 814,32 €
41 h (2)	177 2/3 h	1 869,29 €
42 h (2)	182 h	1 924,28 €
43 h (2)	186 1/3 h	1 979,26 €
44 h (3)	190 2/3 h	2 045,23 €

\* Montants calculés par nos soins. (1) Pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures. (2) Comprendent des majorations de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires. (3) À partir de la 44<sup>e</sup> heure, les heures supplémentaires sont majorées de 50 %.

Plafond de la Sécurité sociale 2020	
Périodicité	En euros
Plafond trimestriel	10284
Plafond mensuel	3428
Plafond par quinzaine	1714
Plafond hebdomadaire	791
Plafond journalier	189
Plafond horaire (1)	26

Plafond annuel : 41 136 €.

(1) Pour une durée de travail inférieure à 5 heures.

Avantage nourriture 2020	
Frais de nourriture	En euros
1 repas	4,90
2 repas (1 journée)	9,80

Frais professionnels 2020	
Frais de nourriture	En euros
Restauration sur le lieu de travail	6,70
Repas en cas de déplacement professionnel (au restaurant)	19
Restauration hors entreprise	9,30

Réduction des cotisations sociales patronales (1) (au 1 <sup>er</sup> janvier 2020)	
Calcul du coefficient pour les employeurs appliquant une cotisation Fnal de 0,10 % (2)	
Coefficient = (0,3214/0,6) x [1,6 x (Smic annuel/rémunération annuelle brute) - 1]	
Calcul du coefficient pour les employeurs appliquant une cotisation Fnal de 0,50 %	
Coefficient = (0,3254/0,6) x [1,6 x (Smic annuel/rémunération annuelle brute) - 1]	

(1) Réduction applicable sur les rémunérations annuelles inférieures à 1,6 Smic. Cas général. (2) Entreprises de moins de 50 salariés, employeurs agricoles visés par l'article L.722-1, 1<sup>er</sup> à 4<sup>e</sup> du Code rural et de la pêche maritime et coopératives agricoles, quel que soit leur effectif.

Indice du coût de la construction				
Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2013	1646	1637	1612	1615
2014	1648	1621	1627	1625
2015	1632	1614	1608	1629
2016	1615	1622	1643	1645
2017	1650	1664	1670	1667
2018	1671	1699	1733	1703
2019	1728	1746	1746	

Indice et taux d'intérêt				
Année 2019	Août	Sept.	Oct.	Nov.
Indice BT01	111,6	111,4		
Taux de base bancaire <sup>(1)</sup>	6,60 % <sup>(2)</sup>	6,60 % <sup>(2)</sup>	6,60 % <sup>(2)</sup>	6,60 % <sup>(2)</sup>
Taux Euribor à 1 mois	- 0,410 %	- 0,448 %	- 0,455 %	- 0,450 %
Taux Eonia (moy. mensuelle)	- 0,3608 %	- 0,4036 %	- 0,4643 %	- 0,4525 %

(1) Taux variable suivant les établissements de crédit. Le taux indiqué est le taux le plus courant. (2) Depuis le 15 octobre 2001.

Comptes courants d'associés	
Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible <sup>(1)</sup>
29 février 2020	1,31 %
31 janvier 2020	1,32 %
31 décembre 2019	1,32 %
30 novembre 2019	1,34 %
31 octobre 2019	1,34 %

(1) Pour un exercice de 12 mois.

Indice des loyers commerciaux				
Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2017	109,46 + 0,98 %*	110,0 + 1,48 %*	110,78 + 2,04 %*	111,33 + 2,22 %*
2018	111,87 + 2,20 %*	112,59 + 2,35 %*	113,45 + 2,41 %*	114,06 + 2,45 %*
2019	114,64 + 2,48 %*	115,21 + 2,33 %*	115,60 + 1,90 %*	

\* Variation annuelle.

Indice des loyers des activités tert				
Année	1 <sup>er</sup> trim.	2 <sup>e</sup> trim.	3 <sup>e</sup> trim.	4 <sup>e</sup> trim.
2017	109,41 + 1,12 %*	109,89 + 1,37 %*	110,36 + 1,54 %*	110,88 + 1,78 %*
2018	111,45 + 1,86 %*	112,01 + 1,93 %*	112,74 + 2,16 %*	113,30 + 2,18 %*
2019	113,88 + 2,18 %*	114,47 + 2,20 %*	114,85 + 1,87 %*	

\* Variation annuelle.

Indice des prix à la consommation (tous ménages)						
2019	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.
Base	104,58*	104,38*	104,86*	104,50*	104,46*	104,52*
Hausse mensuelle	+ 0,2 %	- 0,2 %	+ 0,5 %	- 0,3 %	0,0 %	+ 0,1 %
Hausse sur les 12 derniers mois	+ 1,2 %	+ 1,1 %	+ 1,0 %	+ 0,9 %	+ 0,8 %	+ 1,0 %

\* En base 100 année 2015

Euros contre devises*		
<b>Canada</b> Dollar Canadien 1,4624	<b>Grande-Bretagne</b> Livre Sterling 0,85055	<b>Norvège</b> Cour. Norvégienne 10,0353
<b>Danemark</b> Cour. Danoise 7,4720	<b>Hong-Kong</b> Dollar de HK 8,6566	<b>Pologne</b> Zloty 4,2706
<b>États-Unis</b> Dollar 1,1115	<b>Japon</b> Yen 121,81	<b>Suisse</b> Franc Suisse 1,0913

\* Cours du mercredi 18 décembre 2019

Rémunération de l'épargne réglementée		
	Taux <sup>(1)</sup>	Plafond
Livrets A et bleu	0,75 %	22950 € <sup>(2)</sup>
Livret d'épargne populaire (LEP)	1,25 %	7700 €
Livret de développement durable (anciennement Codevi)	0,75 %	12000 €
Plan d'épargne logement (PEL)	1 % (hors prime)	61200 €
Compte d'épargne logement (CEL)	0,50 % (hors prime)	15300 €

(1) Taux en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2016. (2) Pour les personnes physiques.

Barème kilométrique motocyclettes pour 2018			
Puissance	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km jusqu'à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	d x 0,338 €	760 € + (d x 0,084)	d x 0,211 €
3, 4 ou 5 CV	d x 0,4 €	989 € + (d x 0,07)	d x 0,235 €
Plus de 5 CV	d x 0,518 €	1 351 € + (d x 0,067)	d x 0,292 €

Barème kilométrique vélomoteurs/scooters pour 2018			
Puissance	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 km jusqu'à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
< 50 cc	d x 0,269 €	412 € + (d x 0,063)	d x 0,146 €

d) distance parcourue à titre professionnel en 2018.

**Attention**  
Les barèmes de remboursement des frais kilométriques pour 2019 ne sont pas encore connus à l'heure où nous mettons sous presse.

Barème kilométrique automobiles pour 2018			
Puissance	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km jusqu'à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	d x 0,451 €	906 € + (d x 0,270)	d x 0,315 €
4 CV	d x 0,518 €	1 136 € + (d x 0,291)	d x 0,349 €
5 CV	d x 0,543 €	1 188 € + (d x 0,305)	d x 0,364 €
6 CV	d x 0,568 €	1 244 € + (d x 0,32)	d x 0,382 €
7 CV et plus	d x 0,595 €	1 288 € + (d x 0,337)	d x 0,401 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2018.



## COMMENT OBTENIR UN PRÊT IMMOBILIER APRÈS 60 ANS ?

Les emprunteurs âgés ont des arguments à faire valoir auprès des banques.

Chacun peut avoir un projet à financer, quel que soit son âge. Mais passé 60 ans, obtenir un prêt immobilier peut parfois ressembler à un parcours du combattant, notamment à cause de l'assurance emprunteur. Explications.

### DES BANQUES PEU ENCLINES À PRÊTER AUX SENIORS

L'âge est le premier obstacle à l'obtention d'un prêt immobilier. Et généralement, 75 ans constitue l'âge limite à partir duquel les banques

exigent qu'un prêt soit intégralement remboursé. Ce qui veut dire que les prêts accordés lorsque la soixantaine arrive ne dépassent pas 15 ans. En outre, les banquiers se montrent parfois réticents à accorder un prêt à un emprunteur âgé en raison de l'éventuelle baisse de ses revenus une fois à la retraite. L'assurance emprunteur est l'autre difficulté qui conduit souvent à faire

sur 15 ans pour un assuré âgé de 65 ans qui ne connaît pas de problème de santé ! Sachant que, là encore, la plupart des assureurs refusent une couverture au-delà de 75 ans.

### LE RECOURS AU NANTISSEMENT

Des solutions existent pour pallier l'impossibilité d'obtenir une assurance emprunteur ou de faire face à son coût. Ainsi, le candidat à l'emprunt peut proposer à la banque un autre type de garantie tel que le nantissement. Concrètement, ce dernier consiste à donner un ou plusieurs actifs en garantie de la dette. Il peut s'agir de titres de sociétés, d'une assurance-vie ou encore d'un portefeuille de titres. En cas de défaillance ou de décès de l'emprunteur, la banque pourra alors se rembourser sur cette épargne. Une solution qui permet à l'emprunteur d'obtenir un prêt tout en conservant la propriété de ses placements et sans être contraint de désinvestir.

### LE PRÊT HYPOTHÉCAIRE

Une autre solution pour se passer d'assurance emprunteur consiste à garantir le prêt par une hypothèque portant sur le bien financé ou sur un autre bien. Une garantie qui présente un certain coût (frais de notaire, taxes...) : environ 1 600 € pour un montant emprunté de 120 000 €.

échouer un projet de financement. En effet, plus l'emprunteur vieillit et plus le coût de l'assurance augmente. Le surcoût pouvant, par exemple, aller de 10 000 € à 30 000 € pour un prêt de 250 000 €

### UN QUESTIONNAIRE MÉDICAL

Pour mesurer le risque et établir le montant de la cotisation d'assurance, l'assureur demande à l'emprunteur de remplir un questionnaire de santé. En fonction des réponses apportées, l'assureur peut demander des examens médicaux plus poussés. Bien

évidemment, en cas de problèmes médicaux, la compagnie d'assurance peut accepter le dossier de l'emprunteur, mais en excluant certaines garanties ou en majorant les cotisations. Pire encore, elle a la possibilité de refuser toute couverture.

## LES QUESTIONS DU MOMENT



### ENTRETIEN PRÉLABLE AU LICENCIEMENT

**J'envisage de licencier l'un de mes salariés pour motif personnel. Je vais donc le convoquer à un entretien préalable au licenciement. Quel délai dois-je lui accorder pour préparer cette entrevue ?**

*Réponse : la loi exige un délai d'au moins 5 jours ouvrables entre la réception par le salarié de la lettre de convocation (ou sa remise en mains propres contre décharge) et la tenue de l'entretien. Étant précisé que ce délai débute le lendemain de la réception ou de la remise de la convocation. En outre, si le délai expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou un jour chômé dans l'entreprise, il doit être prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. Et attention, si ce délai de 5 jours n'est pas respecté, votre salarié serait en droit de réclamer en justice le paiement d'une indemnité. Aussi, veillez à prévoir un délai suffisamment long pour éviter toute contestation.*

### RECLASSEMENT D'UN SALARIÉ DÉCLARÉ INAPTE

**Un de mes salariés vient d'être déclaré inapte à occuper son poste par le médecin du travail. Quels postes dois-je lui proposer au titre de l'obligation de reclassement ?**

*Réponse : pour cette recherche de reclassement, vous devez cibler les postes disponibles qui sont adaptés aux capacités de votre salarié au vu des préconisations du médecin du travail. Et attention, vous devez lui proposer non seulement les emplois en contrat à durée indéterminée, mais également ceux qui sont disponibles en contrat à durée déterminée et ce, même si le salarié travaillait jusqu'alors en contrat à durée indéterminée. À défaut, vous ne respecteriez pas votre obligation de reclassement et le licenciement du salarié pour inaptitude pourrait être déclaré sans cause réelle et sérieuse.*

## AGENDA

1<sup>er</sup> trimestre 2020

### 15 JANVIER

— Entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN de décembre 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires du 4<sup>e</sup> trimestre 2019.

— Entreprises de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des charges sociales : DSN de décembre 2019 et paiement des charges sociales sur les salaires de décembre 2019 (pour un effectif de 9 salariés au plus) ou sur les salaires de décembre 2019 versés au plus tard le 10 janvier 2020 (pour un effectif de plus de 9 et de moins de 11 salariés).

— Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 septembre 2019 : téléversement du solde de l'impôt sur les sociétés ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale.

### 31 JANVIER

— Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 octobre 2019 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 février).

### 5 FÉVRIER

— Artisans, commerçants et industriels n'ayant pas choisi la mensualisation : paiement trimestriel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, de retraite, d'invalidité-décès, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS.

## MEILLEURS VŒUX !

En 2019, les équipes d'Eurex ont déployé toute leur énergie et leur enthousiasme pour vous apporter la plus grande satisfaction dans la gestion de vos activités et la réalisation de vos projets. A l'occasion de ce 1<sup>er</sup> numéro d'EUREXpress, elles tiennent à vous remercier de la confiance que vous leur avez accordée durant cette période et se réjouissent à nouveau de pouvoir continuer à être à vos côtés en 2020 pour vous accompagner dans votre développement et la réussite de vos projets. Tous nos meilleurs vœux !



## DÉCOUVREZ EUREX SOCIAL

Simplifiez-vous la paie et la gestion des ressources humaines tout en sécurisant vos processus ! C'est la promesse d'Eurex Social, nouvelle offre simple, pertinente et innovante, intégrant toutes les étapes clés du conseil en ressources humaines : recrutement, rémunération des équipes, pilotage des ressources, organisation du dialogue social, réussite des départs.

Contactez les équipes d'Eurex Social pour plus d'informations.



## LES IMPLANTATIONS D'EUREX EN FRANCE

### Contactez-nous

contact@eurex.fr  
www.eurex.fr

