

**CE QUI  
CHANGE**

**AU**

**1<sup>er</sup> JANVIER**

**2020**



*Liberté • Égalité • Fraternité*  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL

## Bonus-malus : une incitation à réduire les contrats courts



La réforme de l'assurance chômage a instauré une modulation du taux de contribution d'assurance chômage. Actuellement de 4,05 %, ce taux pourra être revu à la baisse (3 %) ou à la hausse (5,5 %) pour inciter les entreprises à proposer davantage de CDI et à rallonger la durée des CDD.

[Le bonus-malus](#) concerne les sept secteurs d'activité dont le taux de séparation moyen est supérieur à 150 % (entreprises de 11 salariés et plus). Il s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Tous les contrats signés à partir de cette date seront pris en compte pour le calcul du taux de contribution, dont la première modification interviendra au 1<sup>er</sup> mars 2021.

Le 23 décembre 2019, un [simulateur indicatif](#) a été mis en ligne pour aider les entreprises à anticiper le taux de contribution d'assurance chômage modulé par le bonus-malus. L'entreprise peut ainsi avoir une estimation du taux de contribution modulé qui pourrait lui être appliqué.

La première modulation des taux se fera au 1<sup>er</sup> mars 2021. Le compteur de séparation sera arrêté au 31 décembre 2020 pour permettre de consolider les calculs et les taux.

## CDD d'usage : une taxe forfaitaire de 10 € par contrat



Un contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) est un contrat à durée déterminée particulier, plus souple que les CDD standard, dont l'utilisation se justifie par la nature spécifique de l'activité et le caractère par nature temporaire de l'emploi.

L'objectif de la taxe forfaitaire sur le CDD d'usage (d'un montant de 10 €) – qui s'appliquera aux contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 – est d'inciter financièrement les entreprises à proposer des contrats plus longs et notamment à limiter le recours aux contrats d'un jour ou de quelques jours, qui peuvent favoriser le développement de la précarité et peser sur l'équilibre financier de l'assurance chômage.

## La nouvelle offre de Pôle emploi à destination des entreprises : « une solution à 30 jours »

Pour chaque offre d'emploi confiée à Pôle emploi et non satisfaite au plus tard au bout de 30 jours, Pôle emploi s'engage à partager avec le recruteur un diagnostic sur son besoin de recrutement, proposer une solution adaptée pour répondre à son besoin et s'engager sur un délai. L'objectif est notamment de réduire les délais de recrutement.

## Emplois francs : pour tous les QPV

Les [emplois francs](#) sont une aide financière pour les employeurs qui recrutent des demandeurs d'emploi résidant dans les quartiers prioritaires de la Politique de la ville. Cette aide peut atteindre 2 500 € par an sur deux ans maximum pour une embauche en CDD d'au moins six mois et 5 000 € par an sur trois ans pour une embauche en CDI.

Au 1<sup>er</sup> janvier et pour un an, l'aide est généralisée à tous les quartiers prioritaires de la Ville (hors Polynésie). Il est également possible de cumuler l'emploi franc avec les aides attachées aux contrats de professionnalisation.

À noter : une expérimentation, menée sur le territoire de La Réunion pour une durée de trois ans, visera à l'élargissement du dispositif à d'autres publics.

## Comité social et économique : pour toutes les entreprises d'au moins 11 salariés

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, toutes les entreprises d'au moins 11 salariés doivent avoir mis en place leur [comité social et économique](#) (CSE).

Prévu par les ordonnances sur le renforcement du dialogue social, le [CSE](#) simplifie et clarifie la représentation du personnel en remplaçant les trois instances représentatives du personnel qu'étaient les délégués du personnel, le comité d'entreprise (CE) et le comité hygiène, santé et conditions de travail (CHSCT).

## Smic : 15 € net de plus par mois à partir du 1<sup>er</sup> janvier



Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le montant du [Smic](#) brut horaire est fixé à 10,15 € (8,03 € net), soit 1 539,42 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires (1 219 € net).

Il s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, ainsi qu'en Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, à l'exception de Mayotte où le montant du Smic brut horaire est de 7,66 € (augmentation de 1,20 %), soit 1 161,77 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

**Et aussi** Le taux du minimum garanti, qui sert notamment au calcul des avantages en nature dans certains secteurs sera porté à 3,65 €.

## Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) : une démarche plus simple



Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la procédure de déclaration est simplifiée. La déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) se fait simplement via la déclaration sociale nominative (DSN). Elle permet également d'avoir un calcul simplifié de l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) et de l'effectif total de l'entreprise.

Un interlocuteur unique pour le recouvrement de la contribution : les Urssaf ou les caisses de MSA (selon votre régime d'assujettissement) lesquels reverseront le montant de la collecte à l'Agefiph.

À noter aussi :

- toutes les formes d'emploi seront comptabilisées pour le calcul du montant de la contribution (CDD, CDI, contrats d'alternance, parcours emplois compétences (PEC), stages, périodes de mise en situation professionnelle (PMSMP), etc.) ;
- toutes les entreprises, y compris celles comptant moins de 20 salariés, déclareront leur effort en faveur de l'emploi des personnes handicapées pour mieux identifier et répondre à leurs besoins. Seuls les employeurs de 20 salariés et plus restent assujettis à l'obligation d'emploi de 6 % et devront, le cas échéant, verser une contribution en cas de non-atteinte de cet objectif.

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : [Tout ce qui change au 1<sup>er</sup> janvier 2020](#)

## Conseil en évolution professionnelle (CEP) : de nouveaux opérateurs pour les actifs occupés



À partir du 1<sup>er</sup> janvier, le [Conseil en évolution professionnelle](#) (CEP) est proposé, pour les salariés, par de nouveaux opérateurs sélectionnés par appel d'offre. Tous les salariés bénéficieront ainsi d'une nouvelle offre gratuite d'accompagnement pour construire leur projet professionnel, par exemple en changeant de métier ou d'entreprise. Le CEP peut également accompagner un actif dans l'utilisation de ses euros acquis au titre du compte personnel de formation (CPF).

Pour les demandeurs d'emploi, le CEP reste le même et continue d'être proposé par les opérateurs désignés par la loi : Pôle emploi, l'Apec, les missions locales ou les Cap emploi.

À noter, dans le cadre de l'[ouverture des droits à l'assurance-chômage aux salariés-démissionnaires](#) ayant au moins cinq ans d'activité salariée, le CEP doit être obligatoirement sollicité pour élaborer un projet au caractère réel et sérieux (voir aussi point suivant).

## CPF de transition professionnelle : de nouveaux opérateurs



[Le CPF de transition professionnelle](#) finance des formations certifiantes, éligibles au [compte personnel de formation](#), pour les salariés qui souhaitent changer de métier ou de profession. Il prend la suite du CIF.

Dans chaque région, une commission paritaire interprofessionnelle (CPIR) – appelée association Transition Pro (ATpro) – est mise en place pour instruire les demandes de prise en charge financière du CPF de transition professionnelle : 18 structures seront agréées au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Ces structures assurent également l'information du public sur cette modalité de la formation professionnelle.

Elles attesteront aussi du caractère réel et sérieux des projets de [reconversion des démissionnaires](#) souhaitant bénéficier du versement de l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

## Formation : du nouveau dans l'organisation



Outre de nouveaux opérateurs régionaux pour les CÉP et pour le CPF de transition professionnelle, l'organisation de la formation professionnelle évolue sur deux points au 1<sup>er</sup> janvier :

- du côté du [compte personnel de formation](#), la gestion de son financement est transférée entièrement à la Caisse des dépôts ;
- du côté de l'[apprentissage](#), le système bascule entièrement sur un financement au coût contrat : chaque contrat d'apprentissage bénéficie d'un financement fixé par les branches ou France compétences, connu par les CFA et stable pour deux ans, sans limite de volume, et assuré par les OPCO et France compétences.

Pour rappel, l'apprentissage et la formation professionnelle ont été transformés par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

## Aide à la création et à la reprise d'entreprises (ACRE) : des droits revus et étendus aux conjoints-collaborateurs



L'[aide à la création et à la reprise d'entreprises \(ACRE\)](#) consiste en une exonération des cotisations sociales en début d'activité pour les créateurs et les repreneurs de micro-entreprises.

- Les micro-entreprises créées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 conserveront un taux d'exonération de cotisations sociales de 75 % leur première année d'activité, mais verront cette exonération réduite les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> années, respectivement à 25 % et 10 %.
- Pour les micro-entreprises créées après le 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'éligibilité à l'ACRE devient soumise à condition, pour se recentrer sur les jeunes, les demandeurs d'emploi et les bénéficiaires de minima sociaux. L'exonération de cotisations sociales est par ailleurs réduite à la seule première année d'activité et son taux porté à 50 %. Enfin, le bénéfice de l'exonération de cotisations est étendu aux conjoints-collaborateurs des travailleurs indépendants, ce qui renforce ainsi leurs droits.



**CE QUI  
CHANGE  
EN 2020**

**Janvier 2020**

## **Code du travail numérique : des réponses à vos questions sur le droit du travail**



Le Code du travail numérique est officiellement lancé début janvier. Le site apporte une réponse gratuite et fiable aux questions des salariés et des employeurs, concernant le droit du travail de façon simple, rapide et personnalisée.

Il propose des outils, comme des simulateurs ou des modèles de documents pour faciliter leurs démarches.

**Au 1<sup>er</sup> mars 2020**

## **Index de l'égalité professionnelle : pour les entreprises de + de 50 salariés et 1<sup>er</sup> bilan annuel pour les entreprises de plus de 1 000 salariés**



Déjà mis en œuvre par les entreprises de plus de 250 salariés, l'[Index de l'égalité professionnelle](#) est étendu à toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Au 1<sup>er</sup> mars 2020, celles-ci devront le calculer et le publier sous peine de pénalité financière.

L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de quatre à cinq indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés. Il instaure une obligation de résultats. En cas d'Index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives. Le ministère du Travail a mis en place un important dispositif d'accompagnement pour aider les entreprises, et notamment les PME.

Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes : [Questions-réponses](#)



**Du 17 février au 17 mars 2020**

## **Inspection du travail : réforme du concours**



La réforme du concours d'accès au corps de l'inspection du travail sera mise en œuvre en 2020. Elle vise une plus grande attractivité du concours et la diversification du recrutement.

Les épreuves et la composition du jury sont modifiées. Davantage de places sont ouvertes aux candidats qui disposent d'une expérience professionnelle d'au moins huit ans, via le 3<sup>e</sup> concours.

Les inscriptions au concours d'inspecteur du travail se dérouleront du 17 février au 17 mars 2020.

**À compter du 30 juillet 2020**

## **Détachement de travailleurs : de nouvelles règles**



Le détachement des travailleurs devra respecter de nouvelles dispositions à compter du 30 juillet 2020. L'ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019, qui transpose les nouvelles règles de détachement issue de la directive 2018/957/UE, entrera en vigueur. Ses dispositions renforcent les garanties des salariés et visent à mieux lutter contre la concurrence déloyale. Elles consacrent le principe « À travail égal, salaire égal ».

- Les droits des travailleurs sont renforcés avec l'élargissement du « noyau dur » devant être respecté par l'employeur : d'une part à la rémunération, grâce à une définition unique devant tenir compte de tous les types de primes, et d'autre part à la prise en compte des frais professionnels de voyage, de logement et de nourriture en France. Pour l'intégralité des éléments du « noyau dur », l'employeur devra s'assurer de l'égalité de traitement entre les salariés détachés et les autres dans la même branche ;
- Un statut de salariés détachés de longue durée est créé au-delà de douze mois. Toute la législation française sera applicable au salarié détaché de plus de 12 mois, à l'exclusion de la conclusion du contrat de travail. À l'inverse, seules les dispositions du « noyau dur » sont applicables aux travailleurs de moins de 12 mois.
- La transparence des règles applicables aux salariés détachés est renforcée.

**À compter du 1<sup>er</sup> avril 2020**

## **Entrée en vigueur de la nouvelle règle d'indemnisation des demandeurs d'emploi**



Les [indemnités chômage](#) seront désormais calculées sur le revenu mensuel moyen du travail, et non sur les seuls jours travaillés.

Les indemnités chômage ne pourront être inférieures à 65 % du salaire net mensuel moyen. Elles ne pourront jamais dépasser le montant du salaire net mensuel moyen.

**Du 28 novembre au 12 décembre 2020**

## **Élections professionnelles TPE : pour les salariés des entreprises de moins de 11 salariés**



Du 28 novembre au 12 décembre se déroulera le scrutin TPE (très petites entreprises). Le scrutin TPE participe à la mesure de l'audience des organisations syndicales et à la détermination de leur représentativité. Les 4,5 millions de salariés des entreprises de moins de 11 personnes, qui ne disposent pas de conseil social et économique, sont ainsi appelés à voter en faveur de l'organisation syndicale qui les représentera dans les négociations de branches et interprofessionnelles, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles ainsi qu'aux prud'hommes.

Edition : Ministère du Travail  
Maquette : Dicom - Décembre 2020

