

**COLLOQUE 2020**



# **PROTECTION SOCIALE D'ENTREPRISE : 5 ACTUALITÉS INCONTURNABLES**

**Jeudi 23 janvier - 19:00**

Université de Paris 1  
Campus de Port Royal - Centre Lourcine  
Batiment 2, 2ème étage, salle 11  
1 rue Glacière  
75013 Paris

**Inscription sur Eventbrite**

# PROGRAMME

## 1. Derniers aménagements de la procédure de contrôle URSSAF

*Par Pauline DUPONT - Avocat chez Actance*

## 2. Prise en compte du droit à l'erreur

*Par Pauline DUPONT - Avocat chez Actance*

## 3. LF et LFSS pour 2020 : impacts paie

*Par Olga STEFANISHINA - Juriste social paie chez Groupe Casino*

## 4. Réforme de l'assurance chômage

*Par Florian LAFONT - Juriste conseil protection sociale chez GIM*

## 5. Loi résiliation infra-annuelle

*Par Astrid BOURDIEU – Juriste Santé Prévoyance chez Groupama Gan Vie*

1.

# LES DERNIERS AMENAGEMENTS DE LA PROCEDURE URSSAF

Par Pauline DUPONT  
*Avocat chez Actance*

# Rappels des nouvelles dispositions

- Décret n°2019-1050 du 11 octobre 2019 relatif à la prise en compte du droit à l'erreur par les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale
- Article R.243-59 du Code de la sécurité sociale
- Article L.243-7-1 du Code de la sécurité sociale
- Article L.243-7-6 du Code de la sécurité sociale
- Article R.243-18 du Code de la sécurité sociale
- Article R.243-10 du Code de la sécurité sociale
- Article R.243-11 du Code de la sécurité sociale
- Article R.243-19-1 du Code de la sécurité sociale
- Article R.243-17 du Code de la sécurité sociale



CODE DE LA  
SÉCURITÉ SOCIALE

# Des nouveautés : à quel niveau de la procédure ?



# Phase de contrôle : informations à prendre en compte

- **Lettres d'observations**



Eléments déclarés à la date d'envoi de l'avis de contrôle (données DSN notamment)



Eléments déclarés pendant le contrôle

- **Réponses aux observations**



Eléments déclarés à la date d'envoi de l'avis de contrôle



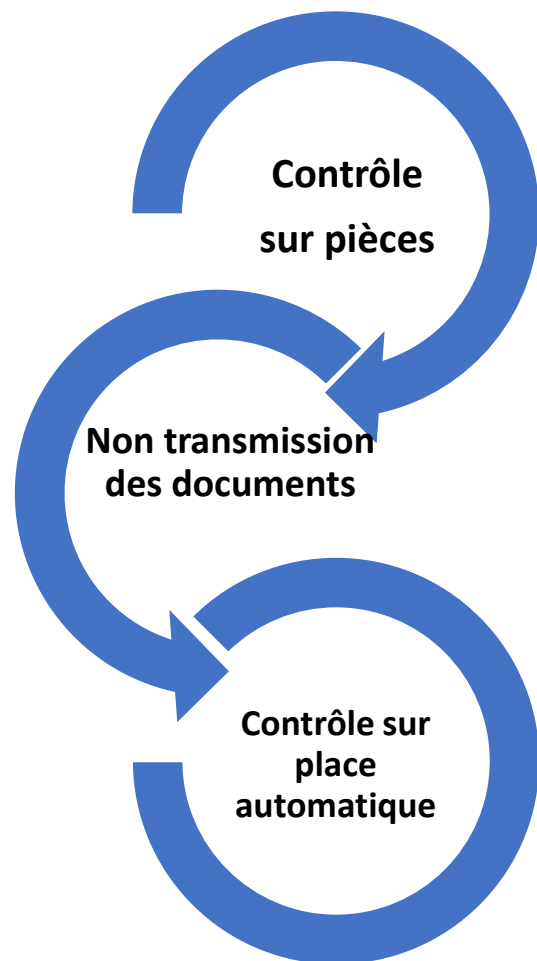
Observations, précisions relatives à la période contrôlée, corrections indiquées dans la réponse à la lettre d'observations du cotisant

# Phase de contrôle : documents contrôlés

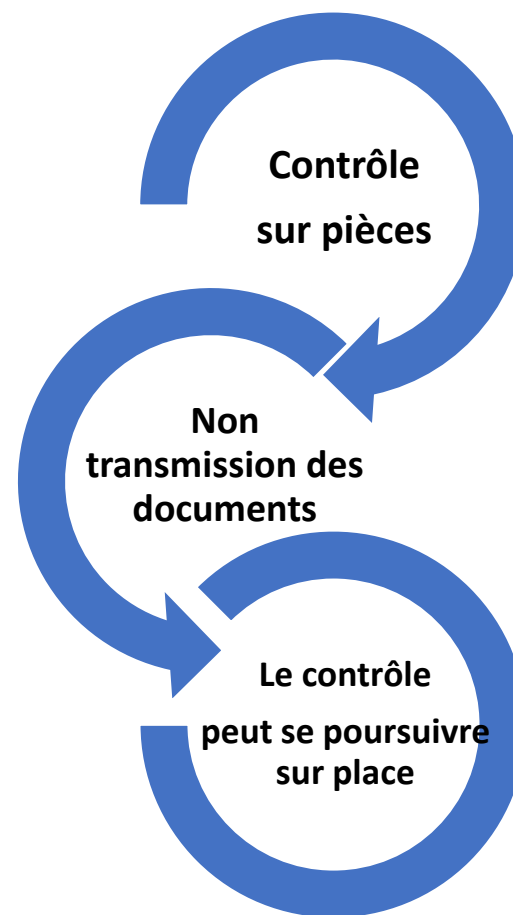
- **Rappel** : le cotisant doit mettre à la disposition des agents de contrôle tout document et permettre l'accès à tous les supports d'information qui lui sont demandés comme nécessaires à l'exercice de son contrôle
  - Copie des documents peuvent être exploitées **hors des locaux** de l'établissement contrôlé (originaux uniquement avec l'accord de l'employeur);
  - Possibilité de demander des données ou documents partiels

# Phase de contrôle : entreprise de moins de 11 salariés

Jusqu'au 31/12/2019



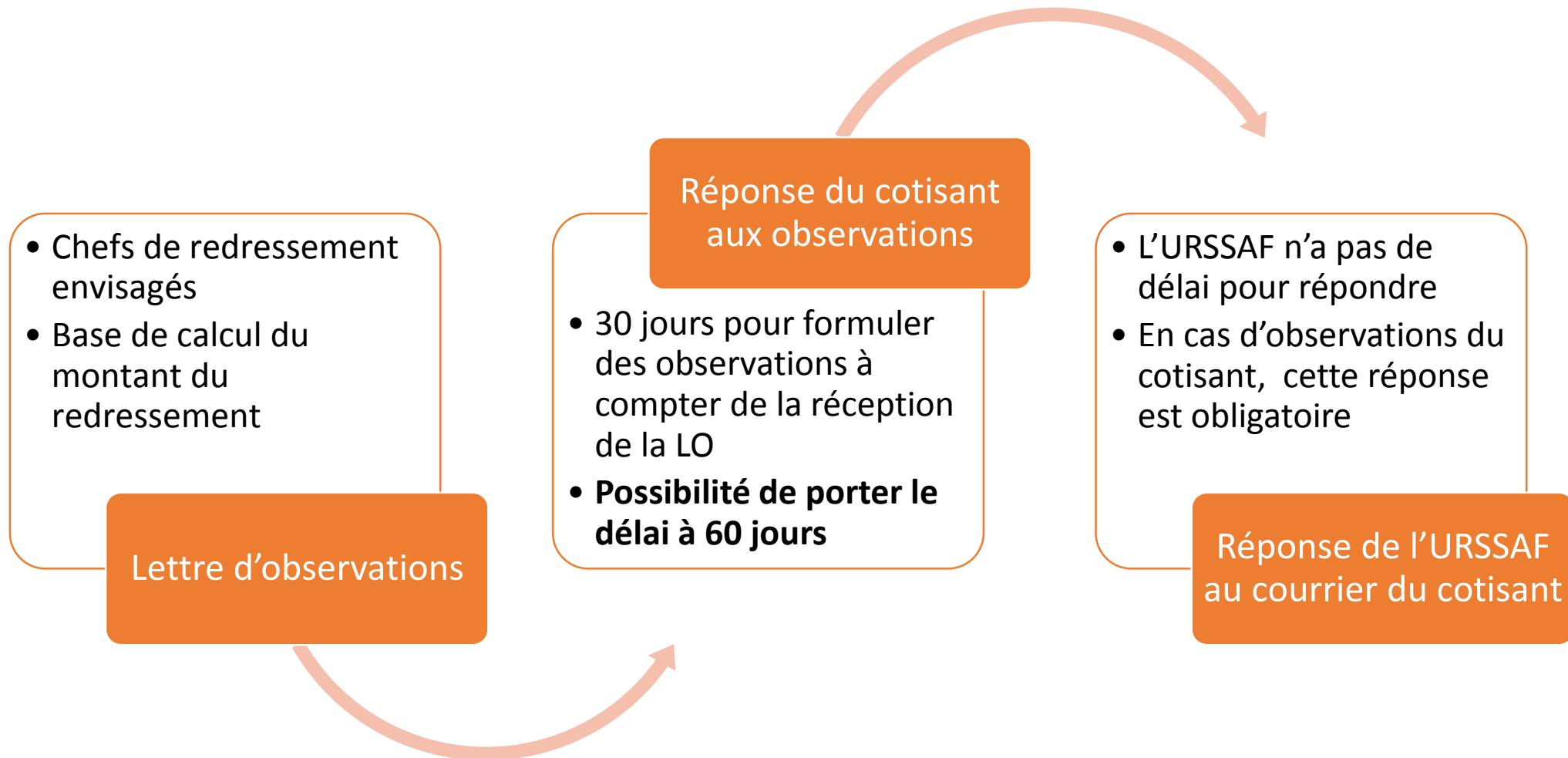
Pour les contrôles engagés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020



**Fin de l'automatisme du contrôle sur place**



# Période contradictoire : possibilité d'obtenir un délai supplémentaire pour répondre à la lettre d'observations



# Période contradictoire : possibilité d'obtenir un délai supplémentaire pour répondre à la lettre d'observations



## Quelles modalités ?

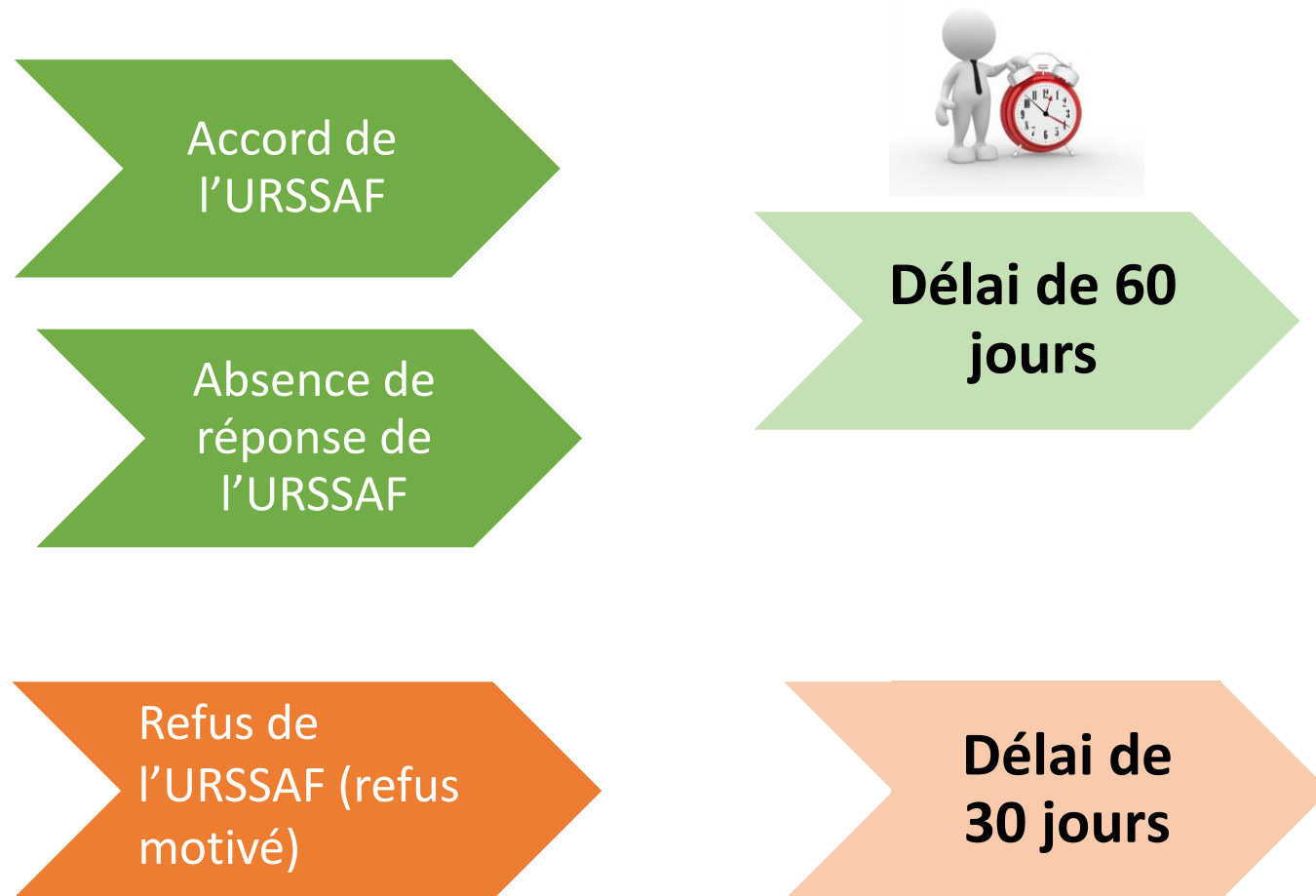
- ✓ Par LRAR ou mail avec accusé de réception
- ✓ Avant l'expiration du délai initial de 30 jours
- ✓ Il n'est pas nécessaire de motiver la demande



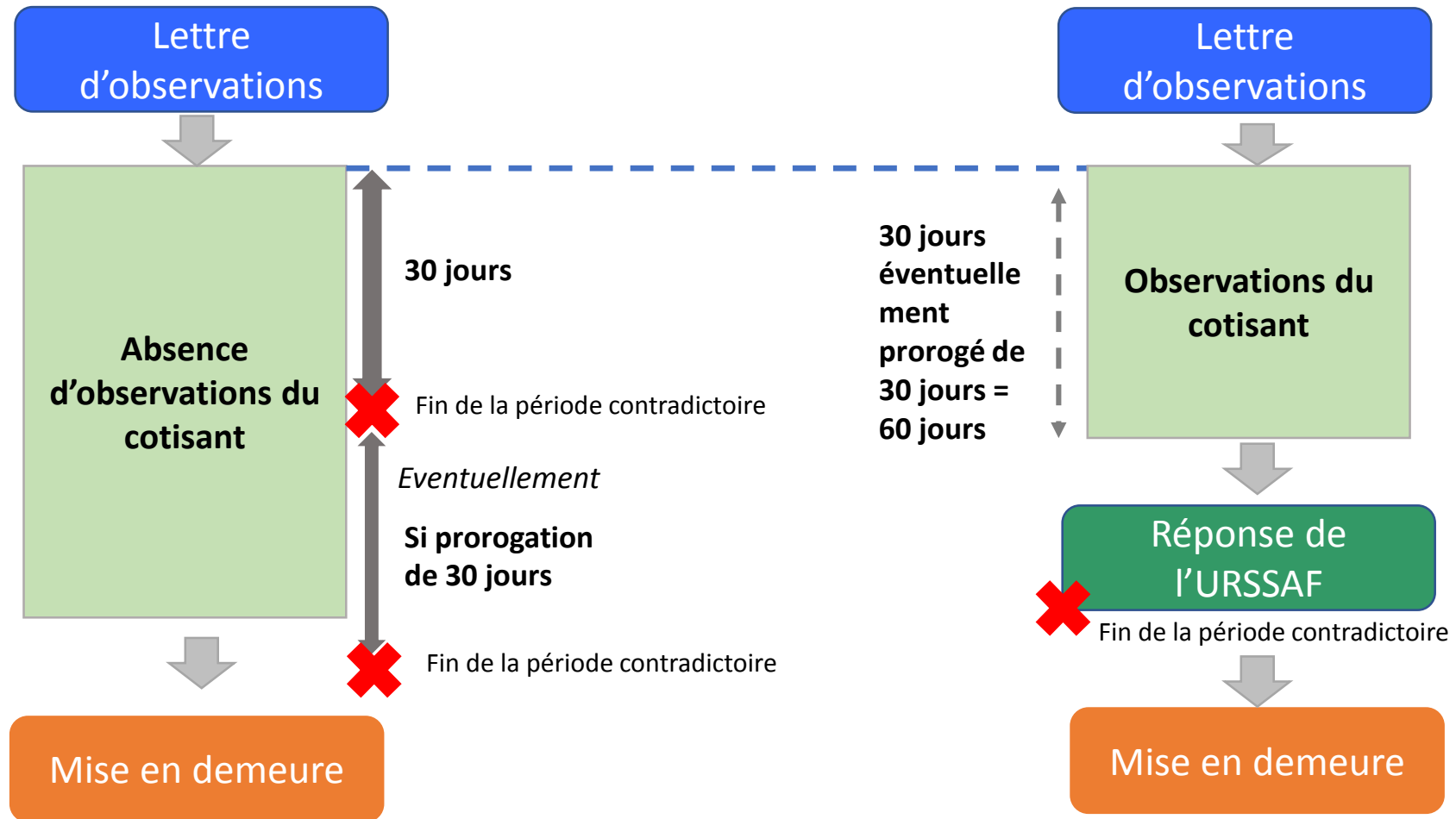
## Exceptions

- ✓ Travail dissimulé
- ✓ Marchandage
- ✓ Prêt de main d'œuvre illicite
- ✓ Emploi d'étranger non autorisé à travailler

# Période contradictoire : possibilité d'obtenir un délai supplémentaire pour répondre à la lettre d'observations



# Fin de la période contradictoire



# Montant du redressement : absence de mise en conformité

- **Rappel** : absence de mise en conformité = montant des redressement **majoré de 10 %**.

Désormais, l'absence de mise en conformité est constatée lorsque les employeurs n'ont pas pris en compte les observations effectuées lors d'un contrôle au moins 6 ans avant la date de notification des nouvelles observations constatant le manquement aux mêmes obligations.



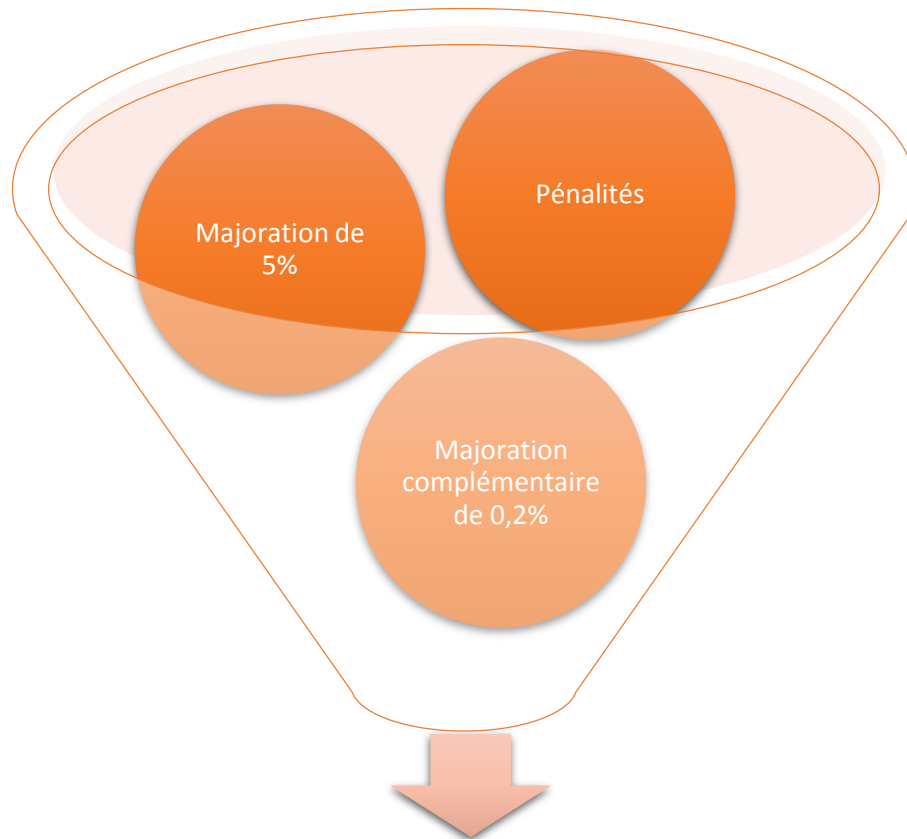


2.

## PRISE EN COMPTE DU DROIT A L'ERREUR

Par Pauline DUPONT  
*Avocat chez Actance*

# Rappel : majorations de retard



Somme due par le cotisant

En cas de paiement tardif des cotisations, l'employeur est redevable d'une majoration initiale égale à **5 %** des cotisations et contributions non réglées à la date d'exigibilité.

S'y ajoute une majoration complémentaire de **0,2 %, par mois** ou fraction de mois écoulé, à compter de la date d'exigibilité

# Rappel : pénalités pour inexactitude et omission dans la déclaration

Manquement	Pénalité encourue	Plafond des pénalités
Défaut de production de la DSN dans les délais ( <a href="#">CSS art. R 243-12</a> )	1,5 % du plafond mensuel de sécurité sociale (PMSS) par salarié ou assimilé. Pénalité appliquée pour chaque mois ou fraction de mois de retard et calculée en fonction de l'effectif connu ou transmis lors de la dernière déclaration produite par l'employeur.	Si le défaut de production n'excède pas 5 jours, la pénalité est plafonnée par entreprise à 150 % du PMSS en vigueur. Plafonnement applicable une seule fois par année civile
Omission de salariés ou assimilés ( <a href="#">CSS art. R 243-12</a> )		
Inexactitude des rémunérations déclarées ayant pour effet de minorer le montant des cotisations dues (CSS art. R 243-13, I)	1 % du PMSS par salarié ou assimilé	Pas de plafond
Autres omissions ou inexactitudes (CSS art. R 243-13, I)	1/3 de 1 % du PMSS, soit 0,33 % du PMSS par salarié ou assimilé	Pas de plafond
Déclaration non conforme à la nomenclature établie par l'Acoss (CSS art. R 243-13, II)		



# Conditions pour bénéficier du droit à l'erreur dans les déclarations

Lorsque l'employeur a commis des erreurs dans ses déclarations...

## Option 1

- Déclaration rectifiée lors de l'échéance déclarative la plus proche
- Versement de la régularisation au plus tard lors de la 1<sup>ère</sup> échéance suivant celle de la déclaration et du versement initial

## Option 2

- Déclaration rectifiée lors de l'échéance déclarative la plus proche
- Le montant des majoration et pénalités applicable est inférieur à la valeur mensuelle du plafond de sécurité sociale ou le versement régularisateur est inférieur à 5% du montant total des cotisations initiales

# Conditions pour bénéficier du droit à l'erreur dans les déclarations

- La régularisation pourra intervenir à **l'initiative de l'employeur** ou à la **demande de l'organisme de recouvrement**

=> Après une vérification de la déclaration

=> Lors de la phase contradictoire d'un contrôle

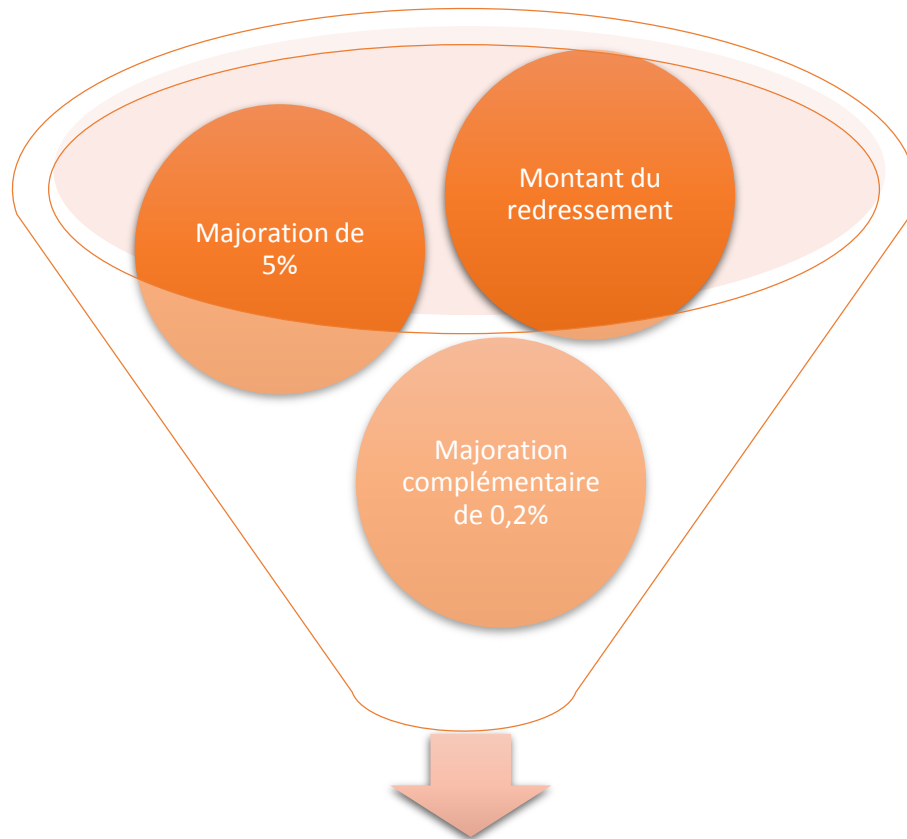
 Le droit à l'erreur ne pourra être reconnu en cas **d'omission de salariés** dans la déclaration ou **d'inexactitudes répétées** dans les déclarations.

# Conditions pour bénéficier du droit à l'erreur dans le paiement

Lorsque le cotisant n'aura pas versé les cotisations et contributions sociales, dont il est redevable à la date d'exigibilité ...

- Respect des obligations déclaratives
- Règlement des cotisations dans un délai de 30 jours
- A défaut, plan d'apurement
- Aucun retard de paiement au cours des 24 mois précédents
- Le montant des majorations et pénalités qui seraient applicables doit être inférieur au PMSS (3 428 € en 2020)

# Redressement suite à contrôle: majorations de retard



Somme due par le cotisant

Rappel : en cas de paiement tardif des cotisations, l'employeur est redevable d'une majoration initiale égale à **5 %** des cotisations et contributions non réglées à la date d'exigibilité.

S'y ajoute une majoration complémentaire de **0,2 %, par mois** ou fraction de mois écoulé, à compter de la date d'exigibilité

## Redressement suite à un contrôle: modulation des sanctions

**Principe** : pas de majoration principale (5%)

### Exception :

- si le montant global du redressement est au moins égal à 1 PASS
- Si le cotisant a fait l'objet, au titre de la période contrôlée, d'une pénalité ou d'une majoration pour l'un des motifs suivants : abus de droit, absence de mise en conformité, travail dissimulé ou obstacle à contrôle

## Redressement suite à un contrôle: modulation des sanctions

**Principe :** Majoration complémentaire maintenue (0,2%) mais possibilité d'obtenir une réduction à 0,1% en cas de paiement dans les 30 jours

### **Exception :**

Pas de réduction si le cotisant a fait l'objet, au titre de la période contrôlée, d'une pénalité ou d'une majoration pour l'un des motifs suivants : abus de droit, absence de mise en conformité, travail dissimulé ou obstacle à contrôle

## Redressement suite à un contrôle: modulation des sanctions

---

**Principe** : En cas de redressement URSSAF lié à une infraction de travail dissimulé, marchandage, prêt de main d'œuvre illicite

=>Exclusion du bénéfice des mesures de réduction ou d'exonération, totale ou partielle des cotisations.

---

### **Dérogation** :

Annulation seulement partielle des réductions et exonération des cotisations lorsque les sommes assujetties à la suite du constat de l'une des infractions précitées n'excèdent pas 10 % des rémunérations déclarées au titre de la période d'emplois pour les employeurs de moins de 20 salariés et 5 % dans les autres cas.



3.

## LF & LFSS pour 2020 : MESURES PAIE

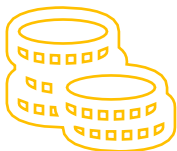
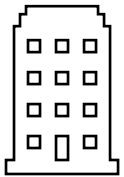
**Par Olga STEFANISHINA**  
*Juriste social paie chez Groupe Casino*



# PLAN

- I. PEPA
- II. CONTRIBUTION FORMATION ET TAXE D'APPRENTISSAGE
- III. DEMATERIALISATION
- IV. ARRET DE TRAVAIL
- V. CONGÉS
- VI. CDD D'USAGE : NOUVELLE CONTRIBUTION
- VII. RÉDUCTION DE COTISATIONS ET BONUS/MALUS ASSURANCE CHÔMAGE
- VIII. RÉVISION DES BARÈMES

# PEPA



2019	2020
<p>Par accord collectif ou une DUE (<u>information</u> du CSE avant le versement ou des salariés par tout moyen) <b>Attention</b> : pas de substitution aux éléments de rémunération versés par l'employeur ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'un usage / une augmentation de rémunération ou prime prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise</p>	<p>Par accord collectif ou une DUE (<u>information</u> du CSE avant le versement ou des salariés par tout moyen) (LFSS art. 7, III) <b>Attention</b> : pas de substitution aux éléments de rémunération versés par l'employeur ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'un usage / une augmentation de rémunération ou prime prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise (LFSS art. 7, II, 4°)</p>
<p>Versement entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019.</p>	<p><b>Versement entre le 1/01/2020 et le 30 juin 2020 (LFSS art. 7, II, 3°).</b></p>
<p>Salariés ayant perçu une rémunération en 2018 et ayant un contrat de travail en vigueur au 31 décembre 2018. Salariés dont la rémunération perçue en 2018 est inférieure à 3 * Smic annuel brut</p>	<p><b>Salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement (LFSS art. 7, II, 1°)</b> <b>Salariés dont la rémunération perçue sur les 12 mois précédant le versement est inférieure à 3 * SMIC annuel brut (LFSS art. 7, II, 1° et V).</b></p>
<p>Employeurs soumis à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage prévue à l'article L. 5422-13 du code du travail ou relevant des 3° à 6° de l'article L. 5424-1 du même code</p>	<p><b>Employeurs de droit privé, EPIC, EPA employant le personnel de droit privé, mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement</b> (LFSS, art. 7, I, A). Par exception, un accord d'intéressement conclu entre le 1er janvier 2020 et le 30 juin 2020 pourra porter sur une durée allant de 1 an à moins de 3 ans (LFSS art. 7, I, B). Associations et fondations reconnues d'utilité publique et autorisées à ce titre à recevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt (LFSS art. 7, I, F).</p>
<p>Dans la limite de 1 000 €, exonération d'impôt sur le revenu, des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (dont CSG/CRDS), de contribution formation, de taxe d'apprentissage et de participation construction Conditions de modulation possibles : rémunération, classification, durée de travail et présence effective en 2018</p>	<p>Dans la limite de 1 000 €, exonération d'impôt sur le revenu, des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (dont CSG/CRDS), de contribution formation, de taxe d'apprentissage et de participation construction (loi art. 7, V). Conditions de modulation possibles : rémunération, classification, durée contractuelle de travail, présence effective <b>sur l'année écoulé</b> (LFSS art. 7, II, 2° et III).</p>

# Contribution Formation et taxe d'apprentissage

- **Décalage de transfert de recouvrement à l'URSSAF**

- LF, art. 190, IV, 1° : le recouvrement de la contribution à la formation professionnelle, du 1% CPF-CDD, de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire est repoussé d'un an => **le transfert qui sera organisé par ordonnance sera effectif donc au 1/01/2022 (au lieu de 2021)**
- LF, art. 190, IV, 2° : le recouvrement de la fraction solde de 13% (« hors quota ») par l'URSSAF sera également organisé par ordonnance (circuit pratique : URSSAF => organisme désigné => **établissements bénéficiaires désignés par l'employeur via la plateforme dématérialisée**)

- **Exonérations**

- LF, art. 190, I, 1° : rétablissement de l'exonération de taxe d'apprentissage sur la rémunération des apprentis pour les moins de 11 ETP dès le 1/01/2020
- LF, art. 190, I, 1° et V, A : rétablissement de l'exonération de contribution à la formation professionnelle et de taxe d'apprentissage sur la rémunération des salariés affectés à des manifestations de bienfaisance jusqu'au transfert de recouvrement à l'URSSAF (soit 31/12/2021)
- LF, art. 190, I, 4° : à partir de la date de transfert de recouvrement à l'URSSAF, les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise ne seront plus pris en compte pour calculer le quota de 5% d'alternants (pour les employeurs de 250 ETP et plus pour être exonérés de la contribution supplémentaire)
- LF, art. 190, I, 4°, a et V, B : exonération de la contribution supplémentaire pour l'année au titre de laquelle la progression du nombre d'alternants d'au moins de 10% est enregistrée à partir de transfert de recouvrement à l'URSSAF (le pallier de « 3% d'alternants » restera applicable jusqu'au transfert de recouvrement à l'URSSAF)

# Dématérialisation

- **LFSS, art. 21, I, 2° et 3° : le paiement dématérialisé des cotisations** est devenu obligatoire au 1/01/2020, pour tous les employeurs, y compris ceux dont le montant annuel des cotisations et contributions sociales de l'année civile précédente est supérieur à 20 000 €
  - Le paiement par chèque ou en espèces n'est plus possible => l'entreprise doit désormais procéder par virement bancaire (obligatoire pour les employeurs dont le montant des cotisations sociales dépasse 7 millions d'euros), prélèvement ou télépaiement par carte bancaire.
- **LFSS, art. 83 : les employeurs devront récupérer leur taux AT/MP sur [net.entreprises.fr](http://net.entreprises.fr) :**
  - **Entrée en vigueur progressive :**
    - entreprise d'au moins 150 salariés => 1/01/2020 (sauf dérogation demandée avant 18/12/2019 applicable jusqu'au 31/12/2020)
    - entreprise de moins de 150 salariés => date qui sera fixée par décret en fonction de l'effectif et au plus tard au 1/01/2022
  - **Attention:** le tiers déclarant n'est pas habilité à ouvrir le compte AT/MP
  - **Sanction en l'absence d'adhésion de l'employeur au compte AT/MP :** pénalité croissante en fonction de l'effectif (moins de 20 ETP = 0,5%PMSS ; 20<150 ETP = 1%PMSS ; 150 ETP et plus = 1,5%PMSS (arrêté du 30/12/2019, JO du 31)

# Arrêt de travail

- **LFSS, art. 85, I, 2° : suppression de la majoration pour les enfants à charge** pour les arrêts prescrits à partir du 1/07/2020 ou prescrits avant mais dont la durée n'a pas atteint 30 jours consécutifs à cette date
- **LFSS, art. 85, I, 1° et II, 1° : suppression du délai de carence applicable aux IJ maladie servies dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique** (lié à une maladie ou un accident non professionnel) prescrit initialement. La mesure s'applique depuis le 1/01/2020
- **LFSS, art. 85, I, 4° : suppression de la condition liée à un arrêt de travail préalable à temps complet pour bénéficiaire d'un dispositif de « travail léger » après AT/MP** (reprise aménagée de travail pour raisons médicales après AT/MP autorisée par le médecin traitant avec le bénéfice des IJSS pour tout ou partie), rebaptisé par la loi en « travail aménagé ou à temps partiel ». La mesure est entrée en vigueur au 1/01/2020.
- **LFSS, art. 84, I, 1° : limitation de nombre d'IJSS des salariés en cumul emploi-retraite** pour les arrêts prescrits à partir du 1/01/2020, sous réserve de la parution d'un décret d'application (LFSS, art. 55, VII) => impact potentiel sur le calcul du complément de salaire patronal

# Congés

- **LFSS, art. 69 : congé de présence parentale**

- Le congé de présence parentale pourra, avec l'accord de l'employeur, être fractionné ou pris à temps partiel.
- Le congé pourra être pris immédiatement en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant.
- Entrée en vigueur : date fixée par décret et, au plus tard, le 30 septembre 2020.

- **LFSS, art. 68 : congé de proche aidant**

- Le congé de proche aidant n'est plus soumis à une condition d'ancienneté
- Le salarié bénéficie de l'indemnisation par la CAF (équivalent de 3 mois maximum pour l'ensemble de la carrière)
- Pas d'obligation de maintien ou de complément de salaire de la part de l'employeur
- Entrée en vigueur : date fixée par décret et, au plus tard, le 30 septembre 2020.

# CDD d'usage : nouvelle contribution

- **LF, art. 145 : taxe forfaitaire de 10 €**, due pour chaque CDD d'usage (CDDU) conclu à partir du 1/01/2020
- **LF art. 145, II, 1°, 2°, 3° et 4° : exceptions**
  - CDDU conclus avec des intermittents du spectacle, de l'audiovisuel et du cinéma relevant des annexes VIII et X du régime d'assurance chômage ;
  - CDDU conclus avec des ouvriers dockers occasionnels ;
  - CDDU d'insertion conclus par les associations intermédiaires du secteur de l'insertion par l'activité économique ;
  - Entreprises relevant de secteurs d'activité couverts par une convention ou un accord collectif « étendu » prévoyant :
    - La durée minimale de contrat ;
    - La définition des conditions dans lesquelles l'employeur propose au salarié de conclure un CDI au terme d'une durée cumulée de travail effectif.
- **LF art. 145, III : la taxe est due à la date de conclusion du contrat :**
  - La taxe doit être payée à l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale (URSSAF, CGSS, CMSA) au plus tard à la première échéance normale d'exigibilité des cotisations qui suit la conclusion du contrat .
  - Exception : la taxe due au titre de CDDU conclus avec des salariés expatriés doit être versée au Pôle Emploi (= leurs cotisations chômage).

# Réduction de cotisation et bonus/malus assurance chômage

- Dans le cadre de la mise en place du bonus/malus sur les contributions patronales d'assurance chômage en 2021, la loi (LFSS, art. 8) adaptait le cadre juridique des allègements comprenant une exonération totale ou partielle de contribution d'assurance chômage dans le but d'éviter que l'effet incitatif du bonus/malus soit annulé par les allègements
- Le conseil constitutionnel dans sa décision du 20 décembre 2019 censure l'article 8 car ces dispositions relatives aux contributions patronales d'assurance chômage « *se bornent (...) à compléter une réforme de la seule assurance chômage résultant de la loi du 5 septembre 2018* » (« cavalier législatif »).
- La mesure de bonus/malus n'entrant en vigueur qu'en 2021, il est fort probable que les adaptations relatives aux exonérations soient prévues d'ici cette date par un autre texte.



# Révision des barèmes

- Les limites d'exonération pour certains frais et avantages sont revalorisées en fonction du taux prévisionnel de l'indice des prix (hors tabac) prévu pour l'année considérée dans le rapport sur la situation et les perspectives économiques annexé à la loi de finances. Ce taux est porté à 1% pour 2020, révisant ainsi les barèmes suivants :
  - Titres restaurant
  - Frais de repas
  - Mobilité professionnelle
  - Grand déplacement
  - Avantages en nature : nourriture ; cantine ; logement

=> Site de l'URSSAF, onglet « Taux et barèmes » : <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-baremes.html>

- PAS : mise à jour des taux neutres au 1/01/2020 (l'application des grilles de 2019 aux salaires versés en janvier 2020 est tolérée)

=> LF, art. 2 : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000039683923&categorieLien=id>



4.

## REFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

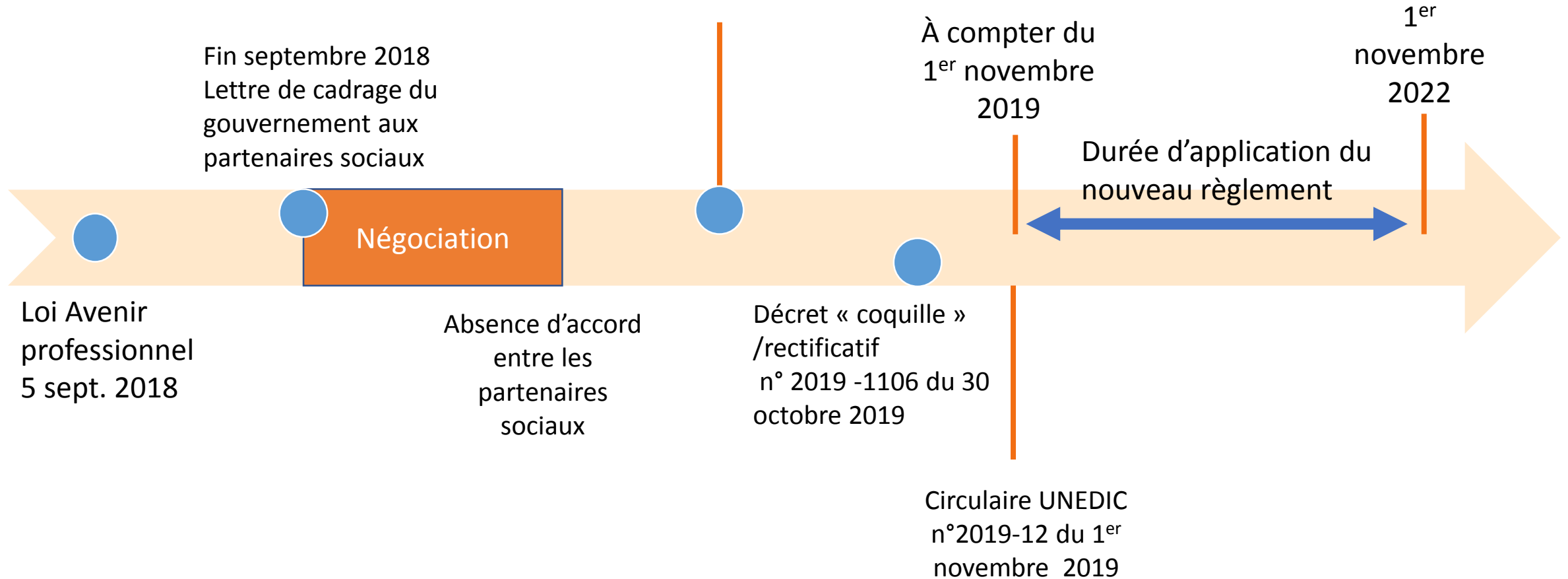
**Par Florian LAFONT**

*Juriste Conseil Protection sociale au GIM*

# Contexte

- Économique
- Politique
- Financier

**Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019**  
**Nouveau Règlement d'assurance chômage**  
2017



# Les principaux changements en matière d'assurance chômage

Conditions d'affiliation restreintes

Modifications du calcul du salaire journalier

Dégressivité des allocations chômage

Bonus malus

Ouverture des nouveaux droits pour les démissionnaires et indépendants

# Modifications des conditions d'affiliation

Entrée en vigueur  
1<sup>er</sup> novembre  
2019

**✗** Ancienne convention

**✓** Nouveau règlement

**Ouverture  
de droits à  
l'allocation  
chômage**

avoir travaillé au moins **4 mois** au cours des **28 derniers mois** pour les moins de 53 ans ou 36 derniers mois pour les plus de 53 ans



avoir travaillé au moins **6 mois** (130 jours travaillés) au cours **des 24 derniers mois** pour les moins de 53 ans ou 36 derniers mois pour les plus de 53 ans

**Rechargement  
des droits**

avoir travaillé **150 heures (1 mois)** pendant sa période d'indemnisation pour recharger ses droits au chômage pour une durée d'un mois



avoir travaillé **6 mois** (soit 130 jours 910 heures) pour pouvoir recharger ses droits

# Modifications du calcul du salaire journalier

**✗** Ancienne convention

## Calcul de l'allocation journalière chômage

57% salaire journalier de référence (SJR) **OU** 40,4 % salaire journalier de référence + 12 euros

### Formule de calcul du SJR

$$\text{SJR} = \frac{\text{Salaire de référence}}{\text{Nombre de jours travaillés} \times 1,4}$$

# Modifications du calcul du salaire journalier

Entrée en  
vigueur :  
1<sup>er</sup> avril 2020

Salaire de  
référence

**×** Ancienne convention

établi à partir des rémunérations  
correspondant **aux 12 mois précédant le  
dernier jour payé** et travaillé dans des  
conditions normales

**✓** Nouveau règlement

Prise en compte des rémunérations des **2  
dernières années** (ou 3 dernières années  
pour les allocataires de 53 ans et plus)

Nouvelle  
formule de  
calcul du SJR

Salaire de référence

**Nombre de jours travaillés dans la  
période de référence X 1,4**

Salaire de référence

**Nombre de jours entre le premier jour du  
premier contrat et le dernier jour du dernier  
contrat sur les 24 ou 36 mois précédant le  
dernier contrat**



Chaque jour non couvert par un contrat de travail aura pour conséquence une augmentation du diviseur donc une baisse du salaire journalier de référence et de l'allocation journalière



# Dégressivité des allocations chômage

Entrée en  
vigueur :  
1<sup>er</sup> novembre  
2019

## CONDITIONS

- ✓ Être âgé de moins de 57 ans
- ✓ Avoir une allocation journalière initiale supérieure à 84,33 euros (avant déduction de la participation au financement de la retraite complémentaires ou d'une pension d'invalidité, avantage vieillesse)  
Soit un SJR supérieur à 147,65 euros  
= s'applique aux rémunérations d'environ 4500 euros brut
- ✓ Indemnisation ARE d'au moins de 182 jours au titre d'une allocation à taux plein (Début du décompte à expiration des différés d'indemnisation et du délai d'attente)



Diminution de 30% à partir du 7<sup>ème</sup> mois d'indemnisation (183<sup>ème</sup> d'indemnisation perçue)

# Bonus malus

Entrée en  
vigueur :  
1<sup>er</sup> mars 2021

## Principe

### Modulation des contributions patronales d'assurance chômage

#### Champ d'application

- Entreprises de 11 salariés ou plus
- Secteurs concernés  
(Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ; Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ; Hébergement et restauration ; Production et distribution d'eau-assainissement, gestion des déchets et dépollution ; Transports et entreposage ; Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, et d'autres produits non métalliques ; Travail du bois, industrie du papier et imprimerie)

#### Taux de contribution d'assurance chômage modulé

- en fonction du nombre de ruptures de contrats donnant lieu à inscription à Pole Emploi
- Comparaison du taux de séparation de la société avec celui les autres entreprises de son secteur
- Compris entre 3% et 5,05%

# Ouverture des nouveaux droits pour les indépendants : l'allocation des travailleurs indépendants

Entrée en  
vigueur :  
1<sup>er</sup> novembre  
2019

## Conditions

Avoir faire l'objet d'un redressement avec éviction du dirigeant ou d'une liquidation judiciaire

- ✓ Avoir exercé une activité non salarié pendant au moins 2 ans continus
- ✓ Justifier de revenus antérieurs au titre de l'activité non salariée d'au moins 10 000 euros par an
- ✓ Percevoir des revenus inférieurs au RSA (moins de 559,74 euros)
- ✓ Être à la recherche effective d'un emploi

→ Inscription Pole Emploi dans un délai de 12 mois à partir de la date de liquidation/redressement judiciaire

## Caractéristiques de l'allocation

- Allocation distincte de l'ARE
- Montant forfaitaire 800 euros
- Durée : 6 mois (maximum)



Exclusion du bénéfice d'assurance chômage pour certaines catégories (Gérants égalitaires ou majoritaire d'une SARL, associé unique ou gérant associé d'une EURL, associé/gérant SNC, associés/gérant SCS ou contrôle de gestion ou membre d'un groupement d'intérêt économique (GIE))

# Ouverture des nouveaux droits pour les démissionnaires

Entrée en  
vigueur :  
1<sup>er</sup> novembre  
2019

## CONDITIONS

1 avoir été de manière continue salarié durant les 5 années précédant la démission

2 avoir sollicité préalablement à la démission un conseil en évolution professionnelle

3 Faire attester du caractère réel et sérieux par une commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR)

4 Obligation de mise en œuvre du projet professionnel dans un délai de 6 mois

5 Respect des autres conditions d'attribution de l'ARE (condition d'âge, d'aptitude physique, de résidence)

!

Contrôle par Pôle emploi de la mise en œuvre du projet en cours d'indemnisation

- Opérateurs (actifs salariés)  
- APEC  
- CAP emploi (personnes situations de handicap)

Pour accéder aux formulaires et revoir les différentes étapes de la demande : <https://demission-reconversion.gouv.fr/>



5.

## LOI RESILIATION INFRA ANNUELLE

*(vision Société d'assurance)*

**Par Astrid BOURDIEU**

*Juriste Santé Prévoyance Collectives chez GG Vie*

# LOI n° 2019-733 du 14 juillet 2019 relative au droit de résiliation sans frais de contrats de complémentaire santé

Amendement de la Loi PACTE non adopté (risque de cavalier législatif)

Proposition de Loi déposée par les députés LREM (06/02/2019)

=> commission mixte paritaire :  
**entente le 15/05/2019**

Adoption par l'Assemblée Nationale (27/06/2019) et le Sénat (04/07/2019) :  
**Publication au JO le 16/07/19**

**A VENIR**

**Décret en Conseil d'Etat** pour les détails de la mise en application  
+ Mise à jour de **l'arrêté** relatif à la communication des taux de frais de gestion et de redistribution

**ENTREE EN VIGUEUR :**

→ **Pour la résiliation à tout moment** : entrée en vigueur selon décret et au plus tard le 01/12/2020

→ **Pour les services numériques** : entrée en vigueur le 17/07/2019

→ **Pour la communication des informations** : dès parution de l'arrêté précisant les modalités d'application

## THEMES DE LA LOI

**Résiliation à tout moment**  
: ouverture de la résiliation  
infra-annuelle pour les  
complémentaires santé

**Formalités de  
résiliation** :  
modification de  
l'article L.113-14  
C.ASS

**Publicisation des  
taux de  
redistribution et  
frais de gestion**

**Mise à  
disposition des  
droits en ligne**

# CHAMP D'APPLICATION

## Résiliation à tout moment :

« contrats de complémentaire santé » = collectifs ou individuels, responsables ou non responsables + contrats mixtes  
→ Décret à venir

## Formalités de résiliation :

contrats d'assurance de de dommage et de personnes (santé/prev)

## Publicisation des taux de redistribution et frais de gestion :

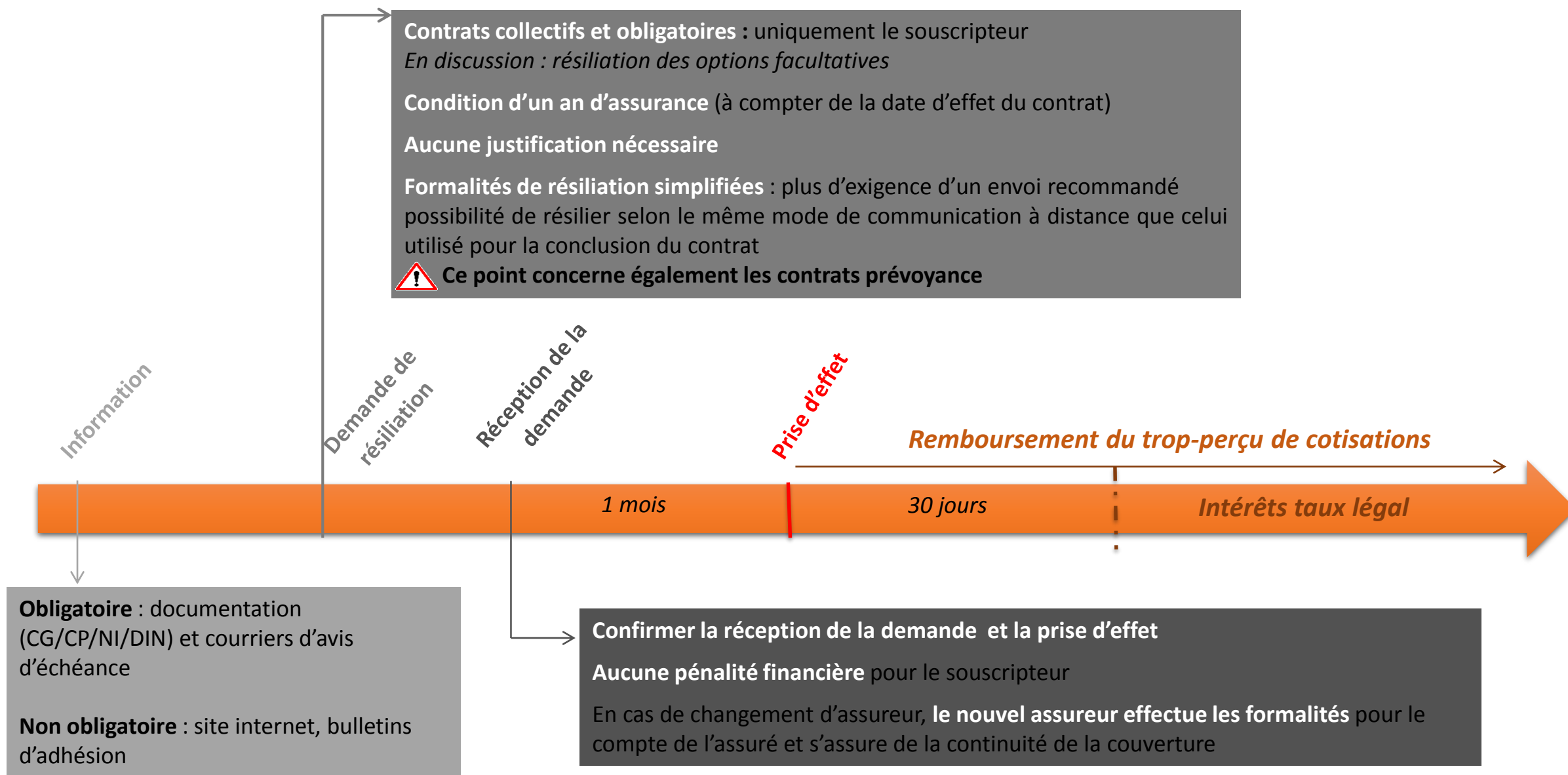
contrats responsables

## Droits en ligne :

contrats santé



# 1/ La résiliation à tout moment



## 2/ Renforcement de l'information aux assurés

### Droits en ligne

Accès aux droits et garanties en temps réel

Accessible aux professionnels, établissements et centres de santé

Suivi de l'UNOCAM

### Taux de redistribution & de frais de gestion

Information précontractuelle puis annuelle

Montant et composition des frais de gestion en % des cotisations

Rapport entre les sinistres et les primes (taux de redistribution)

**QUESTIONS** : maillage applicable / dispense rapport art.15 Loi Evin

# DATES D'EFFET

01/12/20 au plus tard

Résiliation à tout moment

01/12/20 au plus tard

Formalités de résiliation

Tolérance jusqu'au 31/08/20 (lettre DSS à l'ACOSS du 09/12/19)

Publicisation des taux de redistribution et frais de gestion

Droits en ligne

01/12/20 (Suivi UNOCAM)

# DES QUESTIONS ?

Nous vous invitons à échanger autour d'un cocktail, suivez-nous !

Association Master DPSE Alumni  
[dpse.alumni@gmail.com](mailto:dpse.alumni@gmail.com)

Facebook | LinkedIn | Instagram | 🚨 Nouveau site internet : <https://www.dpse-alumni.com>



Association inscrite au registre national des associations n°W751206848  
Maison de la Vie Associative et Citoyenne du Quartier Latin  
4 rue des Arènes - 75005 PARIS





Merci de votre attention