

GUIDE PAIE 2020

Ce guide annule et remplace le précédent guide paie de janvier 2019 et s'intègre au volume 1 « gestion sociale de l'entreprise », dans la rubrique « gestion de la paie ». Il pourra être modifié en fonction de l'actualité législative ou réglementaire.

SOMMAIRE

- Tableau des charges au 1^{er} janvier 2020.....p. 2-4
- Saisie des rémunérations : barème applicable au 1^{er} janvier 2020.....p. 5-6
- Avantages en nature et frais professionnels à partir du 1^{er} janvier 2020.....p. 7-8
- Frais de transport des salariés de la région parisienne : tarifs applicables depuis le 1^{er} août 2017.....p. 9-10
- Plafonds sociaux applicables au 1^{er} janvier 2020.....p. 11-12
- Apprentis : bases forfaitaires et rémunérations à compter du 1^{er} janvier 2020..... p. 13-15
- Gratification des stagiaires au 1^{er} janvier 2020..... p. 15
- La revalorisation du smic au 1^{er} janvier 2020 est sans incidence sur les minima professionnels issus de l'accord paritaire du 22 février 2019..... p. 16-17

TABLEAU DES CHARGES AU 1^{er} JANVIER 2020

Nature des contributions et taxes	TAUX EN %		PLAFOND MENSUEL EN EUROS
	SALARIE	EMPLOYEUR	
CSG + CRDS non déductibles	2,90	0,00	Salaire (avec abattement de 1,75% sur la fraction inférieure à 4PSS) + cotisation patronale de prévoyance et frais de santé
CSG déductible	6,80	0,00	
SÉCURITÉ SOCIALE			
- Assurances maladie, maternité, invalidité, décès			
➤ <i>salaire ≤ 2,5 SMIC</i>	0,00	7,00	Totalité du salaire
➤ <i>salaire > 2,5 SMIC</i>	0,00	13,00	Totalité du salaire
• Département d'Alsace-Moselle			
➤ <i>salaire ≤ 2,5 SMIC</i>	1,50	7,00	Totalité du salaire
➤ <i>salaire > 2,5 SMIC</i>	1,50	13,00	Totalité du salaire
- Assurance vieillesse plafonnée	6,90	8,55	De 0 à 3 428
- Assurance vieillesse déplafonnée	+ 0,40	+ 1,90	Totalité du salaire
- Allocations familiales			
➤ <i>salaire ≤ 3,5 SMIC</i>	0,00	3,45	Totalité du salaire
➤ <i>salaire > 3,5 SMIC</i>	0,00	5,25	Totalité du salaire
- Accidents du travail	0,00	% variable	Totalité du salaire
CONTRIBUTION SOLIDARITÉ AUTONOMIE	0,00	0,30	Totalité du salaire
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE			
- ouvriers, employés et agents de maîtrise non cadres			
• Tranche 1	3,06	4,81	De 0 à 3 428
• Tranche 2	8,55	13,04	De 3 428 à 27 424
- cadres et agents de maîtrise assimilés cadres			
• Tranche 1	3,06	4,81	De 0 à 3 428
• Tranche 2	8,64	12,95	De 3 428 à 27 424
Contribution d'équilibre général (CEG)			
• Tranche 1	0,86	1,29	De 0 à 3 428
• Tranche 2	1,08	1,62	De 3 428 à 27 424
Contribution d'équilibre technique (CET)			
• Rémunération ≤ 3 428 €	0,00	0,00	
• Rémunération > 3 428 € (T1 et T2)	0,14	0,21	De 0 à 27 424
PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE			
- ouvriers, employés et agents de maîtrise non cadres (CARPILIG)			
• Garantie Incapacité/invalidité/décès			
➤ Tranche 1	0,455	1,484	De 0 à 3 428
➤ Tranche 2	0,937	2,147	De 3 428 à 27 424
- cadres et agents de maîtrise assimilés cadres			
• CARPILIG Prévoyance (Tranche A invalidité – décès)	0,170	1,50 (1)	De 0 à 3 428
• CARPILIG prévoyance minimum (Tranche A invalidité – décès)	0,170	0,53 (2)	De 0 à 3 428
• Tranche B : selon les contrats des entreprises	Variable	Variable	De 3 428 à 13 712
• Tranche C : selon les contrats des entreprises	Variable	Variable	De 13 712 à 27 424

CHÔMAGE – EMPLOI <ul style="list-style-type: none"> • Assedic / Assurance Chômage (Tranches A et B) • Assedic / Fonds de garantie des salaires (Tranches A et B) • Apec (pour les cadres et assimilés) 	0,00 0,00 0,024	4,05 0,15 0,036	De 0 à 13 712 De 0 à 13 712 De 0 à 13 712
CONSTRUCTION – LOGEMENT <ul style="list-style-type: none"> • Participation des employeurs à la construction (≥50 salariés) • FNAL entreprises <50 salariés • FNAL entreprises ≥50 salariés 	0,00 0,00 0,00	0,45 0,10 0,50	Totalité du salaire De 0 à 3 428 Totalité du salaire
FORFAIT SOCIAL	0,00	8,00	Sur : - les contributions des employeurs destinées au financement des prestations de prévoyance complémentaire et de frais de santé (entreprises de 11 salariés et plus)
	0,00	10,00	Sur : - l'abondement des employeurs qui majorent la contribution de leurs salariés pour les plans d'épargne entreprise à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise liée.
	0,00	20,00	Sur : - l'intéressement dans les entreprises ≥ 250 salariés et plus ; - la participation dans les entreprises qui y sont assujetties ; - les abondements des employeurs complétant les versements aux plans d'épargne salariale dans les entreprises assujetties à la participation . - les retraites supplémentaires ; - les indemnités de rupture conventionnelle (sauf rupture conventionnelle collective), pour la fraction de ces indemnités exonérée de cotisations sociales. <u>Entreprises de moins de 50 salariés :</u> suppression du forfait social sur la participation et les abondements des employeurs aux plans d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO, PERCO-I) ; Entreprises de moins de 250 salariés : suppression du forfait social sur l'intéressement.
FORMATION PROFESSIONNELLE (3) Contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage :			

➤ Taxe d'apprentissage :			
○ Hors Alsace-Moselle	0,00	0,68	Totalité du salaire
○ Département d'Alsace-Moselle	0,00	0,44	Totalité du salaire
➤ Contribution à la formation professionnelle :			
• entreprises < 11 salariés (0,55 + 0,50 + 0,15)	0,00	1,20	Totalité du salaire (Min 200€/Max 10 000€ pour la contribution à 0,15)
• entreprises de 11 à 49 salariés (1+ 0,50 + 0,15)	0,00	1,65	Totalité du salaire (Min 200€/Max 10 000€ pour la contribution à 0,15)
• entreprises de 50 à 99 salariés (1+0,20 + 0,15)	0,00	1,35	Totalité du salaire (Min 200€/Max 10 000€ pour la contribution à 0,15)
• entreprises de 100 salariés et plus (1+ 0,10 + 0,15)	0,00	1,25	Totalité du salaire (Min 200€/Max 10 000€ pour la contribution à 0,15)
• Fonds de développement (toutes entreprises)	0,00	0,10% MS	Versement Min 275€/Max 2500€
• entreprises avec CDD	0,00	1,00	Totalité du salaire CDD
• Contribution destinée au financement du dialogue social et de la revitalisation des bassins graphiques (4)	0,00	0,04 % MS	Versement Min 50€/Max 1 500€
TAXE SUR LES SALAIRES /Employeurs non assujettis à la TVA	0,00	4,25	Tranche annuelle inférieure ou égale à 8 004 €
	0,00	8,50	Tranche annuelle supérieure à 8 004 € et inférieure ou égale à 15 981 €
	0,00	13,60	Tranche annuelle supérieure à 15 981 €
TRANSPORTS (entreprises ≥ à 11 salariés)	0,00	% Variable	Totalité du salaire
MEDECINE DU TRAVAIL	Taux variable selon les Régions		
CONTRIBUTION AU DIALOGUE SOCIAL (5)	0,00	0,016	Totalité du salaire

- (1) Pour les entreprises n'ayant pas de contrat de prévoyance auprès d'un organisme tiers couvrant les garanties de l'accord du 10/05/2005, ou pour celles créées à partir du 1^{er} janvier 2006, la cotisation prévoyance invalidité/décès pour la tranche A à verser à la CARPILIG est égale à 1,67 (soit 1,50 en part patronale et 0,170 en part salariale).
- (2) Pour les entreprises créées avant le 1^{er} janvier 2006 et ayant un contrat de prévoyance auprès d'un organisme tiers couvrant les garanties de l'accord du 10/05/2005, la cotisation prévoyance minimum invalidité/décès sur la tranche A à verser à la CARPILIG est de 0,70 (soit 0,53 en part patronale et 0,170 en part salariale). La cotisation à verser à l'organisme tiers est propre à chaque entreprise.
- (3) Les entreprises ≥ 250 salariés n'atteignant pas un quota de salariés en alternance sont en outre redevables de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)
- (4) Contribution instituée par l'accord paritaire du 23 novembre 2015 relatif au dialogue social et à la revitalisation des bassins graphiques dans la branche des imprimeries de labeur et des industries graphiques.
- (5) L'URSSAF, dans une information du 9 mai 2016, a indiqué que la contribution légale patronale au financement des organisations syndicales de 0,016 % en vigueur depuis janvier 2015 s'intitule, désormais, « contribution au dialogue social ». Le code type de personnel à utiliser pour déclarer cette contribution demeure inchangé (CTP 027).
ATTENTION : il ne faut pas confondre cette contribution légale avec la contribution conventionnelle destinée au financement du dialogue social et de la revitalisation des bassins graphiques de 0,04 % qui est entrée en vigueur cette année.

SAISIE DES RÉMUNÉRATIONS : BARÈME APPLICABLE AU 1^{ER} JANVIER 2020

(Décret n° 2019-1509 du 30 décembre 2019, JO du 31 décembre)

Un décret publié au Journal officiel du 31 décembre 2019 a revalorisé le barème des quotités saisissables à compter du 1^{er} janvier 2020 (c. trav. art. R. 3252-2 et R. 3252-3 modifiés).

La proportion dans laquelle les sommes dues à titre de rémunération sont saisissables ou cessibles est fixée comme suit :

Saisie sur rémunération : barème au 1 ^{er} janvier 2020		
Tranche annuelle de rémunération (sans personne à charge)	Tranche mensuelle de rémunération (sans personne à charge)	Quotité saisissable
Jusqu'à 3 870 €	Jusqu'à 322,50 €	1/20
Au-delà de 3 870 € et jusqu'à 7 550 €	Au-delà de 322,50 € et jusqu'à 629,17 €	1/10
Au-delà de 7 550 € et jusqu'à 11 250 €	Au-delà de 629,17 € et jusqu'à 937,50 €	1/5
Au-delà de 11 250 € et jusqu'à 14 930 €	Au-delà de 937,50 € et jusqu'à 1 244,17 €	1/4
Au-delà de 14 930 € et jusqu'à 18 610 €	Au-delà de 1 244,17 € et jusqu'à 1 550,83 €	1/3
Au-delà de 18 610 € et jusqu'à 22 360 €	Au-delà de 1 550,83 € et jusqu'à 1 863,33 €	2/3
Au-delà de 22 360 €	Au-delà de 1 863,33 €	en totalité

Les seuils déterminés ci-dessus doivent être augmentés d'un montant de **1 490 €** (barème annuel) ou de **124,17 €** (barème mensuel) par personne à charge du débiteur sur justification (c. trav. art. R. 3252-3).

Sont considérées comme personnes à charge :

- le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité et concubin dont les ressources personnelles sont inférieures au montant du revenu de solidarité active (RSA),
- l'enfant ouvrant droit aux prestations familiales et se trouvant à la charge effective et permanente du débiteur. Est également considéré comme étant à charge l'enfant à qui ou pour l'entretien duquel le débiteur verse une pension alimentaire,
- et l'ascendant dont les ressources personnelles sont inférieures au RSA et qui, soit habite avec le débiteur, soit reçoit de lui une pension alimentaire.

Dans tous les cas, le montant totalement insaisissable est égal à la partie forfaitaire du RSA pour une personne seule, soit 559,74 € par mois depuis le mois d'avril 2019 (Décret 2019-400 du 2 mai 2019, JO du 3). En cas de procédure de paiement direct de pension alimentaire, la totalité du salaire est saisissable, sous réserve de ce montant.

Le calcul des fractions de salaires pouvant être saisies doit s'effectuer sur le montant total de la rémunération, de ses accessoires et, le cas échéant, de la valeur des avantages en nature, après déduction des contributions sociales obligatoires, c'est-à-dire sur **le salaire net**.

Lorsqu'une saisie est pratiquée sur la rémunération d'un salarié, certaines sommes sont insaisissables (se référer au tableau ci-dessous).

	SOMMES SAISSISSABLES SUR LESQUELLES S'APPLIQUE LE BARÈME DE SAISIE	SOMMES INSAISSISSABLES
SOMMES PAYÉES AU SALARIÉ EN ACTIVITÉ	Le salaire proprement dit quelle que soit la périodicité des versements (y compris les acomptes)	Remboursement de frais exposés par le salarié
	Les majorations pour heures supplémentaires	Allocations ou indemnités pour charges de famille versées par l'employeur
	Les avantages en nature	Les cotisations légales et les contributions obligatoires, CSG et CRDS
	Les pourboires (s'ils sont pris en compte par l'employeur)	Les sommes acquises au titre de l'intéressement des salariés ou de la participation ¹
	Les primes et gratifications versées en application du contrat de travail ou des conventions collectives (ex : primes de panier, d'ancienneté, d'assiduité...)	
	Les primes et participations aux bénéfices de l'entreprise réglées en application du contrat de travail (ex. commissions, primes de production)	
	Les cotisations à un régime de retraite complémentaire non obligatoire	
	Les cotisations à une caisse mutuelle d'assurance maladie, invalidité ou décès	
L'indemnité de congés payés ainsi que l'indemnité compensatrice de congés payés s'il y a lieu		
INCIDENTS AFFECTANT LE CONTRAT DE TRAVAIL	Les allocations complémentaires servies en cas de réduction d'horaire (ex. : chômage partiel, passage temporaire à mi-temps)	
	Les indemnités journalières de maladie, de maternité, et d'accident du travail	
SOMMES PAYÉES EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	Les indemnités de chômage versées par Pôle Emploi	Montant forfaitaire du revenu de solidarité active pour une personne seule.
	L'indemnité de précarité d'emploi en fin de mission	L'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ¹
	Les allocations du Fonds national de l'emploi	L'indemnité de mise à la retraite ¹
	L'indemnité de fin de contrat en cas de non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée	Les dommages intérêts versés en cas de rupture abusive du contrat de travail ¹
	L'indemnité compensatrice de congés payés	
	L'indemnité de non-concurrence	
	L'indemnité compensatrice de préavis	
L'indemnité de départ volontaire à la retraite		

¹ Ces sommes sont insaisissables sauf procédures particulières, exemples : saisie-attribution ou avis à tiers détenteur.

AVANTAGES EN NATURE ET FRAIS PROFESSIONNELS À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2020

I – AVANTAGE EN NATURE

❖ Avantages en nature « nourriture »

1. Évaluation minimale forfaitaire de l'avantage en nature « nourriture »

Évaluation au 1^{er} janvier 2020 - Pour le calcul de l'assiette des cotisations sociales, de la CSG et CRDS	
Par repas	4,90 € (contre 4,85 € en 2019)
Par journée	9,80 € (contre 9,70 € en 2019)

2. Titres-restaurant : plafond d'exonération de la participation de l'employeur à compter du 1^{er} janvier 2020

À partir du 1^{er} janvier 2020, le montant de la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant est exonéré de charges sociales, salariales et patronales, et de l'impôt sur le revenu du salarié **dans la limite de 5,55 €** (contre 5,52 en 2019).

Participation de l'employeur à l'acquisition du titre à partir du 1^{er} janvier 2020	
Non soumise à cotisations	Soumise à cotisations
<p>- Si comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre et - si elle ne dépasse pas 5,55 €</p> <p>soit, pour ce montant, une valeur du titre comprise entre 9,25 € (si participation à 60 %) et 11,10 € (si participation à 50 %).</p>	<p>- Si elle est inférieure à 50 % de la valeur du titre ou supérieure à 60 % de cette valeur : les cotisations sont dues sur le montant intégral de la participation de l'employeur ;</p> <p>- Si la participation de l'employeur > 5,55 € : les cotisations sont dues sur le montant dépassant cette somme.</p>

❖ Avantages en nature « logement »

Évaluation forfaitaire de l'avantage en nature logement en 2020			
Rémunération mensuelle du salarié (R)		Évaluation mensuelle	
Par rapport au plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS)	En €	Si le logement comporte une seule pièce principale	Si le logement comporte plusieurs pièces principales
R < 0,5 PMSS	R < 1 714,00	70,80 €	37,90 € par pièce principale
0,5 PMSS ≤ R < 0,6 PMSS	1 714,00 ≤ R < 2 056,79	82,70 €	53,10 € par pièce principale
0,6 PMSS ≤ R < 0,7 PMSS	2 056,80 ≤ R < 2 399,59	94,30 €	70,80 € par pièce principale
0,7 PMSS ≤ R < 0,9 PMSS	2 399,60 ≤ R < 3 085,19	106,10 €	88,40 € par pièce principale
0,9 PMSS ≤ R < 1,1 PMSS	3 085,20 ≤ R < 3 770,79	129,90 €	112,00 € par pièce principale
1,1 PMSS ≤ R < 1,3 PMSS	3 770,80 ≤ R < 4 456,39	153,40 €	135,40 € par pièce principale
1,3 PMSS ≤ R < 1,5 PMSS	4 456,40 ≤ R < 5 141,99	177,00 €	165,00 € par pièce principale
R ≥ 1,5 PMSS	R ≥ 5 142,00	200,50 €	188,70 € par pièce principale

EXEMPLE : pour un salarié dont la rémunération brute mensuelle en espèces est de 1 700 € et logé dans un appartement de trois pièces, l'avantage en nature logement est fixé à 113,70 € (3 X 37,90 €).

II – FRAIS PROFESSIONNELS

Les allocations forfaitaires pour frais professionnels sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans certaines limites fixées comme suit à partir du 1^{er} janvier 2020 :

❖ Indemnité forfaitaire de repas

Situations admises	Maximum déductible
Indemnité de restauration sur le lieu du travail ²	6,70 €
Indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise ³	9,30 €
Indemnité de repas au restaurant lors d'un déplacement professionnel	19,00 €

❖ Indemnité forfaitaire de grand déplacement en métropole

Maximum déductible	Maximum déductible		
	Pour les 3 premiers mois	Du 4 ^{ème} au 24 ^{ème} mois	Du 25 ^{ème} au 72 ^{ème} mois
Par repas	19,00 €	16,20 €	13,30 €
Logement et petit déjeuner* (Département 75-92-93-94)	68,10 €	57,90 €	47,70 €
Logement et petit déjeuner* (autres départements)	50,50 €	42,90 €	35,40 €

(*) Par jour

❖ Indemnités forfaitaires de mobilité professionnelle

L'employeur est autorisé à déduire de l'assiette des cotisations sociales les indemnités de frais pour mobilité professionnelle dans les conditions suivantes :

Nature des indemnités forfaitaires	Limites d'exonération pour 2020
Compensation des frais d'hébergement provisoire et des frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif	75,60 € par jour (dans la limite de 9 mois)
Compensation des frais inhérents à l'installation dans le nouveau logement	1 515,20 € + 126,30 € par enfant à charge, dans la limite de 3 enfants (soit un maximum de 1 893,90 €)

² Travail en équipe, posté, continu, en horaire décalé ou de nuit.

³ Dès lors qu'il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession obligent le salarié à prendre son repas au restaurant. Exemple : salarié occupé sur un chantier.

FRAIS DE TRANSPORT DES SALARIÉS DE LA RÉGION PARISIENNE

TARIFS APPLICABLES DEPUIS LE 1^{er} AOÛT 2017⁴

Les tarifs applicables depuis août 2017 sont maintenus en 2019 puisque le gel des tarifs 2019 de la carte Navigo a été voté.

ZONES	ABONNEMENT HEBDOMADAIRE	ABONNEMENT MENSUEL	ABONNEMENT ANNUEL (carte intégrale)
Toutes zones (1-5)	22,80 €	75,20 €	827,20 €
Zones 2-3	20,85 €	68,60 €	754,60 €
Zones 3-4	20,20 €	66,80 €	734,80 €
Zones 4-5	19,85 €	65,20 €	717,20 €

À titre de rappel, depuis le 1^{er} janvier 2009, l'employeur a l'obligation de participer à hauteur de 50 % aux titres d'abonnements de transport public de personnes ou de services publics de location de vélos souscrits pour le transport du domicile au lieu de travail **et ce, quelle que soit la localisation de l'entreprise en France.**

MODALITÉS D'APPLICATION

- 1. Présentation du titre de transport :** l'employeur doit procéder au remboursement des titres dans les meilleurs délais et au plus tard à la fin du mois suivant celui pour lequel ils ont été validés. Les titres dont la période de validité est annuelle font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation. La prise en charge est subordonnée à la remise ou, à défaut, à la présentation du ou des titres par le salarié.
- 2. Les salariés à temps partiel :** Lorsque le bénéficiaire effectue un travail à temps partiel pour **un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale (ou conventionnelle si elle est inférieure) du travail à temps complet**, la prise en charge est effectuée dans **les mêmes conditions** que si le bénéficiaire travaille à temps complet (**voir cas n°1**).

Lorsque le nombre d'heures travaillées est inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet, la prise en charge est effectuée **au prorata du nombre d'heures travaillées** par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet, compte tenu de la période de validité du titre (**voir cas n°2**).

Exemple : pour une entreprise dont la durée collective est de 35 heures hebdomadaires, la prise en charge par l'employeur d'un passe Navigo mensuel, dont le montant est fixé à 75,20€, s'effectue de la manière suivante :

Cas n°1 : pour un salarié travaillant 20 heures par semaine : $75,20 \times 50 \% = 37,60\text{€}$

Cas n°2 : pour un salarié travaillant 15 heures par semaine : $(75,20 \times 50 \%) \times 15/17,5 = 32,23\text{€}$

⁴ Le remboursement s'effectue à 50 % du tarif ci-dessus.

3. **Les salariés en congés maladie** : étant donné le caractère imprévisible d'une maladie, la prise en charge doit être effectuée normalement pour les titres d'abonnement qui ont été utilisés au moins une fois pour un trajet domicile-travail, sans abattement pour les jours non travaillés.
 - **Dans le cas des titres hebdomadaires et mensuels**, lorsque le congé maladie intervient durant la période de validité, ils bénéficient de la prise en charge. En revanche, en cas de maladie prolongée, aucun titre n'est pris en charge dès lors que le salarié n'a pas effectué au moins un trajet domicile-travail.
 - **Dans le cas des titres de transport pluri mensuels**, l'employeur est tenu d'effectuer le versement correspondant au mois au cours duquel le congé maladie intervient. Pour les mois suivants, lorsque le congé maladie se prolonge, des procédures de remboursement des titres sont prévues par les entreprises de transport permettant de récupérer la partie du prix du titre correspondant à la période de validité à venir.
4. **Les salariés en congés payés** : Dès lors que le titre souscrit couvre au moins un trajet domicile-travail, il pourra bénéficier de la prise en charge, sans abattement pour les jours non travaillés. En revanche, aucun titre d'abonnement dont la période de validité ne couvrirait que des jours de congés annuels ne peut être admis à la prise en charge.
5. **Sanctions en cas d'absence de prise en charge** : Les employeurs qui contreviennent à l'obligation qui leur est faite de prendre en charge 50 % du coût des titres de transport de leurs salariés encourent une **amende pour contravention de 4^{ème} classe**. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés auxquels le bénéfice du remboursement a été illégalement refusé.
6. **Le montant de la prise en charge du titre de transport doit figurer sur chaque bulletin de paie**. L'omission de cette mention est passible d'une sanction pénale (amende prévue pour les contraventions de 3^{ème} classe).

PLAFONDS SOCIAUX APPLICABLES AU 1^{ER} JANVIER 2020

VALEURS DES POINTS ARRCO-AGIRC AU 1^{ER} JANVIER 2020

La valeur du point AGIRC-ARRCO est de 1,2714.

Par ailleurs, les points acquis au titre de la Garantie Minimale de Points (GMP) sont conservés et seront intégrés dans le calcul des droits pour le paiement de la retraite.

PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE AU 1^{ER} JANVIER 2020

Arrêté du 2 décembre 2019, JO du 3

Le plafond mensuel de la sécurité sociale est porté à **3 428 €** pour les rémunérations versées à compter du **1^{er} janvier 2020** (contre 3 377 € en 2019).

Pour les salariés présents pendant toute l'année 2020, le **plafond annuel s'établit à 41 136 €**.

Périodicité	Plafond en euros	Périodicité	Plafond en euros
Trimestre	10 284 €	Semaine	791 €
Mois	3 428 €	Jour	189 €
Quinzaine	1 714 €	Heure ⁵	26 €

UNEDIC – RETRAITE COMPLÉMENTAIRE : PLAFONDS AU 1^{ER} JANVIER 2020

	Plafond mensuel en €	Plafond annuel en €
UNEDIC	13 712 €	164 544 €
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE	27 424 €	329 088 €

AGS-COTISATION GARANTIE DES SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2020

Le taux de la cotisation AGS reste fixé à **0,15 % au 1^{er} janvier 2020**.

Rappelons que la cotisation AGS, à la charge exclusive de l'employeur, est due dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale, **soit dans la limite de 13 712 € par mois en 2020**.

⁵ Pour une durée du travail inférieure à 5 heures.

ATTENTION : le montant de la cotisation APEC est inchangé depuis 1^{er} janvier 2011.

Ainsi, cette cotisation est entièrement proportionnelle, au taux de 0,06 % (0,036 % à la charge de l'employeur et 0,024 % à la charge du cadre), assise sur les tranches A et B des rémunérations servant au calcul des cotisations AGIRC.

Elle n'est pas exigible sur la tranche C des cotisations.

APPRENTIS : CALCUL DES COTISATIONS ET RÉMUNÉRATIONS AU 1^{er} JANVIER 2020

I. SUPPRESSION DES EXONÉRATIONS DES COTISATIONS PATRONALES

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 a prévu qu'à compter du 1^{er} janvier 2019 **le calcul de toutes les cotisations patronales s'effectue**, non plus sur une base forfaitaire, mais **sur la rémunération réellement perçue par l'apprenti**.

Par ailleurs, ladite LFSS prévoit également que **toutes les exonérations des cotisations patronales attachées jusqu'ici au contrat d'apprentissage disparaissent en 2019**.

En revanche, les employeurs peuvent appliquer la réduction générale des cotisations patronales (réduction Fillon) à leurs apprentis en périmètre complet depuis le 1^{er} janvier 2019 (à savoir étendue à l'AGIRC-ARRCO et à l'assurance-chômage, hors AGS et APEC)

II. EXONÉRATION DE COTISATIONS SALARIALES LIMITÉE A 79 % DU SMIC

La rémunération des apprentis est toujours exonérée des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle, **mais désormais uniquement pour la part de rémunération inférieure ou égale à 79 % du SMIC en vigueur au cours du mois considéré** (c. trav. art. L. 6243-2 et D. 6243-5 modifié ; décret 2018-1357 du 28 décembre 2018, art. 3, JO du 30). La fraction excédentaire est assujettie aux cotisations.

En revanche, le salaire des apprentis reste **exonéré de CSG/CRDS en totalité**.

La LFSS 2019 a également supprimé les assiettes forfaitaires. **Le calcul de toutes les cotisations salariales s'effectue sur la rémunération réellement perçue par l'apprenti**.

III. BARÈME DE RÉMUNÉRATION MINIMALE DES APPRENTIS

Un décret du 28 décembre 2018 modifie certaines règles concernant la rémunération des apprentis. Les nouvelles dispositions s'appliquent aux **contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2019**. Les contrats antérieurs continuent donc à relever des anciennes règles.

Le montant de la **rémunération minimale des apprentis âgés de 16 à 20 ans** exprimée en pourcentage du SMIC **est revalorisé de 2 points**. La rémunération minimale des **apprentis âgés de 21 à 25 ans est inchangée**.

Pour rappel, la loi Avenir professionnel a relevé l'**âge maximum d'entrée en apprentissage** à 29 ans révolus depuis le 1^{er} janvier 2019. Une nouvelle catégorie de rémunération minimale est créée : celle des **apprentis âgés de 26 ans et plus**.

➤ **SALAIRES DES APPRENTIS EMBAUCHÉS DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2019 (POUR 152,25H)**

Le salaire de l'apprenti directement embauché aux 35 heures peut être calculé sur la base de 152,25 fois le SMIC horaire dès lors que l'entreprise n'embauchait pas, au moment de son passage à 35 heures, de salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage ou de formation en alternance.

SMIC en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020 pour 152,25H : 1 545,34 €

	Apprentis de moins de 18 ans		Apprentis de 18 ans à 20 ans		Apprentis de 21 ans à 25 ans ⁶		Apprentis de 26 ans et plus ⁶	
	Base de calcul	Salaire €	Base de calcul	Salaire €	Base de calcul	Salaire €	Base de calcul	Salaire €
1^{ère} année	27 % SMIC	417,24 €	43 % SMIC	664,50 €	53 % SMIC	819,03 €	100 % SMIC	1 545,34 €
2^{ème} année	39 % SMIC	602,68 €	51 % SMIC	788,12€	61 % SMIC	942,66 €	100 % SMIC	1 545,34 €
3^{ème} année	55 % SMIC	849,94 €	67 % SMIC	1 035,38 €	78 % SMIC	1 205,37 €	100 % SMIC	1 545,34 €

➤ **SALAIRES DES APPRENTIS DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2019 (POUR 169,60H)**

Le salaire de l'apprenti doit se calculer sur la base de 169,60 fois le SMIC horaire dans les deux cas suivants :

- l'entreprise a maintenu son horaire collectif à 39 heures par semaine ;
- l'entreprise employait déjà au moment de son passage aux 35 heures des jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage ou bénéficiant d'une formation en alternance.

SMIC en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020 pour 169,60H : 1 721,44 €

	Apprentis de moins de 18 ans		Apprentis de 18 ans à 20 ans		Apprentis de 21 ans à 25 ans ⁶		Apprentis de 26 ans et plus ⁶	
	Base de calcul	Salaire €	Base de calcul	Salaire €	Base de calcul	Salaire €	Base de calcul	Salaire €
1^{ère} année	27 % SMIC	464,79 €	43 % SMIC	740,22 €	53 % SMIC	912,36 €	100 % SMIC	1 721,44 €
2^{ème} année	39 % SMIC	671,36 €	51 % SMIC	877,93 €	61 % SMIC	1 050,08 €	100 % SMIC	1 721,44 €
3^{ème} année	55 % SMIC	946,79 €	67 % SMIC	1153,36 €	78 % SMIC	1 342,72 €	100 % SMIC	1 721,44 €

⁶ ATTENTION : Pour les apprentis de 21 ans et plus, les pourcentages de 53, 61,78 et 100 s'appliquent au SMIC ou au salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, si ce dernier est plus favorable.

IV. QUELQUES RAPPELS

Lorsqu'en cours d'année, l'apprenti atteint l'âge de 18 ans ou de 21 ans, le montant de la rémunération est majoré à compter du premier jour du mois suivant le jour anniversaire. Ainsi, un jeune atteignant l'âge de 18 ans le 16 novembre de l'année verra sa rémunération minimale modifiée au 1^{er} décembre de cette année.

En application du principe d'égalité de traitement, les apprentis ont droit :

- **aux primes et indemnités** (sans que celles-ci s'imputent sur leur rémunération minimum) accordées à l'ensemble du personnel en application des dispositions d'une convention collective ou d'un engagement unilatéral telles que les primes de vacances, **la prime annuelle** ou les indemnités de transport,
- **à la prise en charge par l'employeur du transport domicile/travail.**

STAGIAIRES : GRATIFICATION AU 1^{ER} JANVIER 2020

Si votre entreprise ou organisme d'accueil accueille des élèves et étudiants pour une durée de stage de **plus de 2 mois**, ils doivent percevoir obligatoirement une gratification. **Le montant horaire minimal de la gratification s'élève à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale.**

Cette gratification versée est exonérée de certaines charges sociales pour sa fraction ne dépassant pas un seuil, également fixé à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Le plafond horaire de la sécurité sociale (PHSS) est fixé à 26 € au 1^{er} janvier 2020, la valeur de 15% du PHSS est fixée à 3,90 € par heure de stage à partir du 1^{er} janvier 2020 (soit : 26 € x 15 %).

**LA REVALORISATION DU SMIC AU 1^{ER} JANVIER 2020
EST SANS INCIDENCE SUR LES MINIMA PROFESSIONNELS
ISSUS DE L'ACCORD PARITAIRE DU 22 FÉVRIER 2019**

Le SMIC ou salaire minimum interprofessionnel de croissance est un seuil minimal en dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré sous peine de sanctions.

Il s'applique quelles que soient la convention collective applicable et les stipulations du contrat de travail et quel que soit le mode de rémunération (à l'heure, au mois, etc.).

À compter du 1^{er} janvier 2020, le SMIC horaire est porté à 10,15 euros (contre 10,03 euros de l'heure antérieurement), soit une hausse de 1,2 %.

ATTENTION : cette revalorisation ne s'applique pas sur les salaires réels. Ainsi, lorsque les salaires payés par l'entreprise sont supérieurs aux minima conventionnels, les revalorisations peuvent rester sans effet sur les salaires effectifs.

Rappelons que le SMIC étant un salaire horaire, son calcul s'effectue en fonction du nombre d'heures de travail effectif. Ainsi, pour un horaire de 35 heures hebdomadaires (soit un horaire mensuel de 152,25h), aucun salarié ne peut être rémunéré en dessous d'un salaire mensuel brut de 1545,34 € ou en dessous du salaire minimum conventionnel si ce dernier est plus avantageux.

**MINIMA CONVENTIONNELS EN VIGUEUR DEPUIS
LE 18 AOÛT 2019**

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152,25h) au 18 août 2019
I B	3 851
I A	3 753
II	3 080
III B	2 567
III A	2 020
IV	1 807
V C	1 657
V B	1 603
V A	1 592
VI B	1 584
VI A	1 572