

# Smic, seuils et sécurité sociale des indépendants : ce qui change en 2020

*À chaque nouvelle année son lot de changements de réglementations. Que réserve 2020 ? Maddyness fait le point.*

Temps de lecture : minute

---

8 janvier 2020

## Le Smic augmente, comme le plafond de la Sécurité sociale

Elle revient tous les ans et c'est une bonne nouvelle (pour les salariés) : une augmentation du Smic a encore eu lieu cette année. Au 1er janvier, le salaire minimum a grimpé de 1,2%, à 10,15 euros brut l'heure, soit 1539,42 euros par mois.

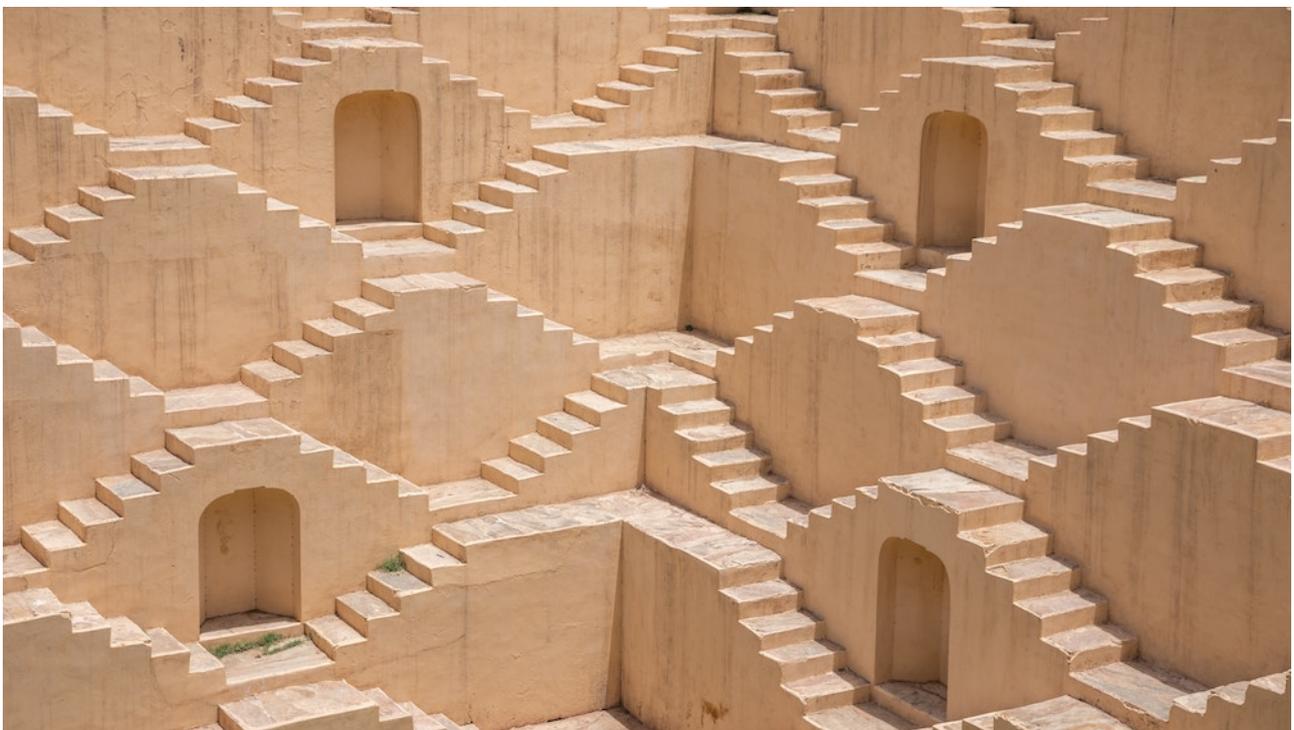
Le plafond de la Sécurité sociale augmente lui aussi, rien de très étonnant puisqu'il est calqué sur l'évolution des salaires. De 186 euros, il passe à 189 euros en valeur journalière et à 3428 euros (contre 3377) en valeur mensuelle. Encore une bonne nouvelle pour les salariés puisque ce nombre sert à calculer le montant maximal de certaines prestations sociales (indemnités journalières pour maladie, accident du travail, maternité, paternité, pensions d'invalidité, pensions d'assurance vieillesse du régime général).

Pour les entreprises, cela induit en revanche des surcoûts, puisque c'est sur cette base que sont calculés par exemple les cotisations sociales sur le salaire, l'assurance vieillesse, le chômage, les régimes

complémentaires de retraite ; les seuils d'exonération fiscale et sociale des indemnités de rupture ; les indemnités concernant les stages en entreprise des étudiants mais aussi la contribution au fonds national d'aide au logement.

## La prime Macron de retour (mais avec une condition supplémentaire)

C'est le retour de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa), dite prime Macron, mise en place fin 2018 après la crise des gilets jaunes. En 2020, un employeur peut décider d'accorder une prime jusqu'à 1000 euros à ses salariés gagnant moins de trois fois le Smic brut. Mais, nouveauté 2020, seules les entreprises qui ont mis en place un accord d'intéressement peuvent désormais bénéficier de l'exonération des cotisations sur cette prime exceptionnelle.



À lire aussi

La prime Macron revient en 2020, mais à quelles conditions ?

## La fin (officielle) du RSI

C'est de l'ordre du symbolique mais cela en réjouira plus d'un·e. Le 1er janvier a signé la fin officielle du très décrié RSI, le régime social des indépendants. Depuis le 1er janvier 2018, la protection sociale des indépendants n'est plus gérée par le RSI mais a été confiée au régime général de la Sécurité sociale. Les assurés ont accès à leur espace en ligne sur le site [securite-sociale.fr/ind independants](https://securite-sociale.fr/ind independants).

Désormais, tous les indépendants disposent d'un guichet unique pour chacune de leurs prestations :

- l'assurance-maladie est entièrement gérée par les Caisses primaires d'assurance maladie (CPAM).
- la retraite de base est entièrement gérée par les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).
- le recouvrement des cotisations est entièrement géré par les Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF).

## Plus que trois seuils d'effectifs pour les entreprises

Ce n'est pas exactement la fin du casse-tête des seuils d'effectifs pour les entreprises mais c'est une nette amélioration. Depuis le 1er janvier, grâce à la loi Pacte, il n'existe plus que trois niveaux de seuil d'effectifs (11, 50 et 250 salariés) contre... 49 auparavant ! Cela n'efface pas les fameux effets de seuil pour les entreprises qui passent d'une catégorie à une

autre mais en revanche, ce petit changement devrait avoir de grands effets pour les petites entreprises qui redoutaient auparavant de passer le cap des 20 salariés. Elles peuvent désormais recruter à tour de bras !

## L'obligation d'emploi de personnes handicapées évolue

C'est un impératif pour les entreprises d'au moins 20 salariés : les personnes en situation de handicap doivent représenter 6% de leurs effectifs. Depuis le 1er janvier, les critères présidant à cette obligation ont été assouplis. D'une part, le calcul est désormais réalisé au niveau de l'entreprise et non de l'établissement.

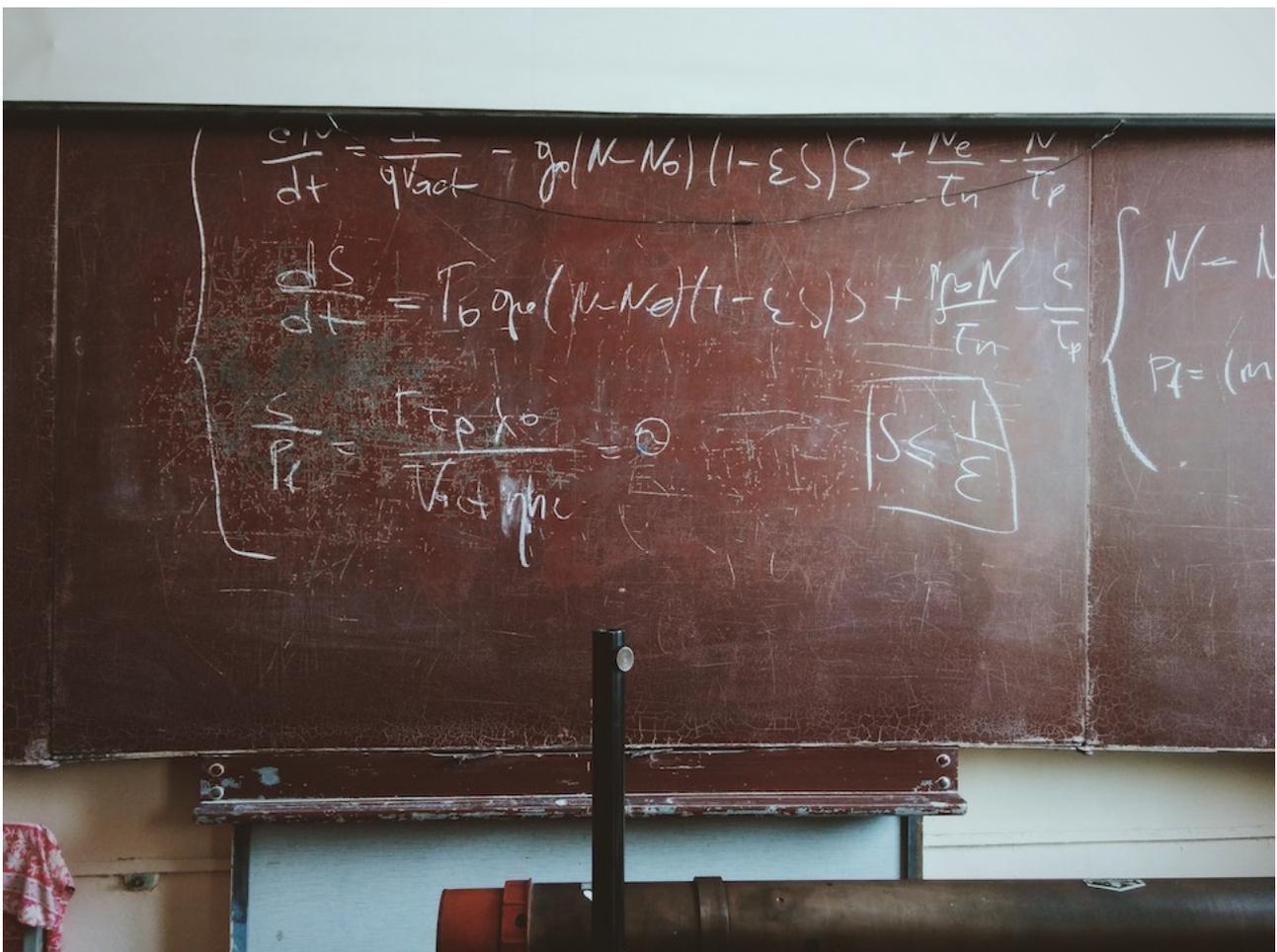
De surcroît, les entreprises ne sont désormais assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) que si le nombre de 20 salariés perdure depuis au moins cinq années civiles consécutives. Au contraire, si une entreprise auparavant soumise à l'OETH a employé moins de 20 salariés au cours d'une année civile, elle n'est plus assujettie à celle-ci dès l'année suivante.

## Double coup de pouce aux BSPCE

C'était une mesure très attendue, elle est arrivée juste à temps pour 2020. La loi de finances pour 2020, promulguée le 28 décembre 2019, apporte deux précisions d'importance dans les mécanismes d'attribution des BSPCE. D'une part, elle permet aux salariés qui détiennent des BSPCE de bénéficier d'une décote sur le prix d'exercice de ces bons par rapport au prix d'acquisition payé par les investisseurs lors de la dernière levée de fonds de la société, si les droits assortis aux actions ne sont pas les

mêmes. "Lorsque les droits des titres résultant de l'exercice du bon ne sont pas au moins équivalents à ceux des titres émis lors d'une telle augmentation de capital, ce prix d'émission peut également, pour déterminer le prix d'acquisition du titre souscrit en exercice du bon, être diminué le cas échéant d'une décote correspondant à cette différence", précise ainsi l'article 10 du texte. La plus-value ne devrait donc pas être assujettie à l'impôt.

En outre, l'article 11 précise également que les BSPCE peuvent désormais être attribués aux salariés d'entreprises étrangères implantées en France. Une manière de rétablir l'équité entre les différentes filiales des multinationales mais aussi de doper l'attractivité de la France pour les startups étrangères.



À lire aussi

Tout comprendre aux BSPCE (ou presque) en moins de 10

minutes

## Des marchés publics plus accessibles

Depuis le 1er janvier, le plafond des marchés publics sans formalité est passé de 25 000 euros à 40 000 euros HT. Dans le même temps, la facturation électronique est devenue obligatoire dans le cadre des marchés publics pour les TPE - elle l'était déjà pour les PME et les grands groupes. Deux étapes majeures pour ouvrir plus largement les marchés publics aux petites entreprises et leur permettre de se faire payer plus rapidement.

## Le comité social et économique débarque dans les entreprises

C'est officiel ! Exit les délégués du personnel, comité d'entreprise et autres instances représentatives du personnel : au 1er janvier, tout a fusionné au sein du comité social et économique (CSE). Il intègre également l'ancien comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). C'est donc désormais l'interlocuteur privilégié des employeurs et l'organe de représentation des salariés auprès de ces derniers.

Obligatoire pour les entreprises d'au moins 11 salariés, il a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Avec la possibilité de saisir l'inspection du travail en cas de manquements.

# Les entreprises de moins de 50 salariés devront rendre public leur index de l'égalité salariale femmes-hommes

Entre femmes et hommes, l'écart de salaire demeure : 9% en moyenne séparent les rémunérations des unes et des autres. C'est pourquoi la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel a créé l'index de l'égalité salariale femmes-hommes, dont la publication deviendra obligatoire pour les entreprises de moins de 50 salariés au 1er mars prochain. Une bonne manière de vérifier si les startups font mieux que les grands groupes en la matière !

Chaque année, plusieurs indicateurs servent à son calcul : rémunérations, augmentations, promotions, parité du top management... Transmis à l'inspection du travail et rendu public, il entraîne également une obligation de mesures correctives si son résultat est inférieur à 75 points sur 100. L'entreprise a alors trois ans pour modifier la situation, sous peine de pénalités financières pouvant aller jusqu'à 1% de leur masse salariale.