



## &gt; COTISATIONS - ASSURANCE-CHÔMAGE

**Bonus/malus chômage : pour 2021**

Les décrets réformant l'assurance chômage ont été publiés, créant une modulation des cotisations employeurs en 2021.

**La nouvelle règle.** Seules les entreprises d'au moins 11 salariés appartenant à certains secteurs d'activité verront, à compter de 2021, leur cotisation de base de 4,05 % modulée à la hausse ou à la baisse en fonction des ruptures de contrat survenues, et selon le schéma détaillé ci-après.

**Les inconnus.** Il s'agit essentiellement des secteurs concernés, qui seront définis par arrêté, en fonction de leur turn over. De même, les modalités de notification du taux à l'employeur sont encore à fixer.

Schéma de calcul du taux de cotisation patronale chômage	
<b>Secteurs visés (à définir par arrêté)</b>	Dont le taux de séparation médian est > au seuil fixé/arrêté (pour 3 ans). <b>Taux de séparation médian</b> = moyenne des taux de séparation médians des entreprises ≥ 11 du secteur, avec pondération selon l'effectif de ces entreprises dans l'effectif total des entreprises du secteur. Les intermittents du spectacle sont exclus du dispositif.
<b>Taux de séparation</b>	Pour 2021 = nombre de séparations imputées à l'entreprise/effectif en 2020 (à terme, calcul sur les 3 ans précédents). <b>Séparations imputées</b> = toute fin de contrat de travail ou de mise à disposition : • donnant lieu à inscription à Pôle emploi si c'est la dernière fin de contrat précédant l'inscription intervenue au plus 3 mois avant ; • si le salarié est déjà inscrit à Pôle emploi. <b>Sont exclus</b> : démission, fin de contrat d'apprentissage, de professionnalisation et de contrat unique d'insertion, fin de CDD ou intérim au titre de la politique de l'emploi et fin de contrats de mise à disposition de salariés handicapés d'entreprises adaptées de travail temporaire. <b>Période de référence</b> : Taux N calculé sur N-3 + N-2 + N-1.
<b>Cotisation</b>	Minoration ou majoration selon le taux de séparation de l'entreprise et le taux de séparation médian de son secteur d'activité : $\text{Taux} = (\text{taux de séparation de l'entreprise} / \text{taux de séparation médian du secteur}) \times 1,46 + 2,59$ . Des taux plancher et plafond de contribution modulée seront fixés/secteur d'activité, avec plancher de mini 3 % et plafond de maxi 5,05 %.
<b>Application</b>	• Si entreprise ≥ 11 salariés ; • Si secteur concerné : pour cela, prise en compte de l'activité principale ou, le cas échéant de l'objet social, et de la CC de rattachement ; • Taux de contribution notifié en même temps que le taux de séparation N, applicable aux rémunérations versées du 01.03.N+1 au 28.02.N+2 ; • Taux applicable à toute la masse salariale, sauf contrats d'apprentissage, de professionnalisation et d'insertion (taux de droit commun à 4,05 %). <b>Période transitoire</b> : 1 <sup>ère</sup> application du 01.03.2021 au 28.02.2022 sur un taux de séparation 2020 calculé du 01.01.2020 au 31.12.2020.

*Les secteurs visés sont encore inconnus, et il est même possible que le calcul de leur taux de séparation médian soit déjà revu... Mais ce qui est sûr, c'est que les ruptures de contrat intervenues en 2020 joueront sur votre taux de séparation, et donc, sur votre cotisation applicable en 2021.*

## &gt; ABSENCES

Comment déclarer vos AT/MP à compter du 01.12.2019 ? **p. 6**

IJSS de TPT : les nouvelles règles de calcul **p. 7**

IJSS subrogées : références bancaires sur la DSN **p. 12**

## &gt; AVANTAGES DIVERS

Une importante réforme de l'épargne retraite à gérer **p. 4**

L'épargne salariale précisée **p. 11**

## &gt; COTISATIONS

Bonus/malus chômage : pour 2021 **p. 1**

La retraite chapeau est réformée : quelles conséquences ? **p. 2**

Préparez-vous au nouveau calcul des effectifs en janvier 2020 **p. 8**

Le taux AT bureau supprimé en 2020 : 2 mois pour agir **p. 10**

## &gt; HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Téléphone et heures supplémentaires : danger ? **p. 12**

## &gt; PAS (PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE)

PAS : vous devez appliquer les nouveaux taux **p. 12**

## &gt; SALAIRE

Est-on « débarrassé » d'un régime légal abrogé ? **p. 12**



## La retraite chapeau est réformée : quelles conséquences ?

Une ordonnance a, comme prévu, réformé la retraite dite chapeau : nouveau régime, et conséquences sur les régimes existants, voici ce qu'il vous faut savoir sur ces modifications, applicables depuis le 05.07.2019 (ord. 2019-697 du 03.07.2019).

### Le principe

Les actuelles retraites à prestations définies reposent sur un aléa : le salarié n'en bénéficie pas s'il quitte l'entreprise avant son départ en retraite. Elles ne peuvent plus être mises en place depuis le 05.07.2019 (CSS art. L 137-11, VI), et un nouveau régime à prestations définies, dit « à droits certains » est instauré, avec impossibilité de subordonner les droits à la présence du salarié et refonte des régimes social et fiscal de faveur.

### La nouvelle règle : pas de perte des droits en cas de départ de l'entreprise

**Le paiement des droits.** Ils sont payables au plus tôt à la liquidation de la pension d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à l'âge d'ouverture du droit à pension. Si le salarié quitte l'entreprise, il conserve ses droits à retraite et ils sont revalorisés annuellement, soit comme pour les salariés présents, soit selon le taux de revalorisation des prestations de pension servies (C. ass. art. L 143-0 ; C. mut. art. L 222-2-1 ; CSS art. L 932-39-1).

**Avec des conditions possibles.** En effet, il est possible de prévoir que (C. ass. art. L 143-0 ; C. mut. art. L 222-2-1 ; CSS art. L 932-39-1) :

- l'adhésion au régime est subordonnée à une condition de présence minimale dans l'entreprise ;
- l'acquisition des droits nécessite une durée minimale de cotisations, la somme de cette durée et de la durée minimale dans l'entreprise étant alors limitée à 3 ans ;
- l'acquisition des droits est soumise à l'atteinte par le salarié d'un âge minimal, mais au plus 21 ans.

**Remboursement en cas de départ.** Si le salarié quitte l'entreprise avant d'avoir acquis des droits à retraite, les sommes versées par l'employeur, et par le salarié lui-même le cas échéant, leur sont remboursées (C. ass. art. L 143-0, al. 5 ; C. mut. art. L 222-2-1 ; CSS art. L 932-39-1).

**En pratique.** Il nous semble que sont ainsi visés les cas où le salarié n'a pas encore atteint les éventuelles conditions de durées de cotisations ou d'âge mises en place.

#### L'information par l'assureur renforcée

Les salariés présents sont informés, chaque année et à leur demande, sur les conséquences du départ de l'entreprise, les droits acquis, la valeur ou l'évaluation des droits, les conditions d'acquisition, d'utilisation et de traitement futur des droits.

Les salariés sortis ou leurs ayants droit sont informés sur demande et au plus 1 fois/an, du montant des droits acquis ou d'une évaluation datant d'au plus 12 mois avant la demande, et des conditions d'utilisation et de traitement futur des droits (C. ass. art. L 143-0, al. 7 ; C. mut. art. L 222-2-1 ; CSS art. L 932-39-1).

### Le régime fiscal

Ne sont imposables (CGI art. 81, 18° bis) :

- ni les contributions patronales aux nouveaux contrats de retraite à prestations définies qui sont assujetties à la contribution spécifique de l'employeur (CSS art. L 137-11-2) ;
- ni le montant de la revalorisation annuelle des droits acquis. En revanche, la rente perçue à la sortie du régime est soumise à l'impôt (régime des pensions).

### Le régime social

**Les prestations.** Comme pour les régimes à droits aléatoires, sont dues :

- la contribution spécifique sur les rentes (pour 2019, pour les rentes servies depuis le 01.01.2011, 7 % de 446,01 à 668 € et 14 % au-delà – CSS art. L 137-11-1) ;
- la cotisation maladie sur les avantages de retraite (CSS art. L 131-2) ;
- la Csg/Crds sur les revenus de remplacement (CSS art. L 136-1-2).

**Les contributions patronales.** Elles sont exonérées des cotisations sociales, Csg/Crds et forfait social (**CSS art. L 242-1, al. 1 et L 136-1-1, III-2°-e**) mais soumises à une contribution spécifique de 29,7 % à la charge de l'employeur (**CSS art. L 137-11-2**). Ce régime est soumis à conditions, listées dans le tableau ci-après.

<b>Conditions du régime social de faveur des nouveaux contrats</b>
<b>Bénéficiaires.</b> Le régime profite à un ou plusieurs salariés ou aux : gérants minoritaires ou égalitaires de SARL ou SELARL, président du CA, D.G. et D.G. délégués de SA et SELAFA, D.G. et D.G. délégués d'institutions de prévoyance, unions d'institutions de prévoyance et sociétés de groupe assurantiel de protection sociale, présidents et dirigeants des SAS et des SELAS ( <b>CSS art. L 137-11-2, al. 1</b> ). Leur identité et le montant des droits acquis sont fournis chaque année via la DSN ( <b>CSS art. L 137-11-2, 3°</b> ) ; à notre avis, si d'autres dirigeants bénéficient du régime, il n'est pas sûr que l'exonération joue.
<b>Performances.</b> L'acquisition des droits des dirigeants et salariés gagnant plus de 8 PASS/an (324 192 € en 2019) est subordonnée à une condition de performances professionnelles ( <b>CSS art. L 137-11-2, 4°</b> ).
<b>Prestations.</b> Elles sont exprimées sous forme de rente et versées sous déduction de celles perçues au titre des régimes de retraite obligatoires ( <b>CSS art. L 137-11-2, 1°</b> ).
<b>Droits acquis :</b> chaque année (pas d'acquisition rétroactive), exprimés en pourcentage de la rémunération cotisable du bénéficiaire (maxi 3 %/an dans l'entreprise), dans la limite de 30 points pour la carrière du salarié tous employeurs confondus. Ils doivent être revalorisés annuellement selon un coefficient au plus égal à l'évolution du PSS ( <b>CSS art. L 137-11-2, 2° et 5°</b> ).
<b>Plan épargne retraite :</b> tous les salariés de l'entreprise peuvent bénéficier soit ( <b>CSS art. L 137-11-2, 6°</b> ) : d'un Perco, d'un régime obligatoire de retraite supplémentaire issu d'un accord collectif ou ratifié ou d'une décision unilatérale de l'employeur, de l'un des nouveaux PER d'entreprise (voir ci-après ACP 9/19 « Une importante réforme de l'épargne retraite à gérer »).
<b>Rappel du régime en cas de droits aléatoires</b>
L'employeur opte définitivement soit pour une contribution/primes de 24 % des versements ou, en cas de gestion interne, 48 % des dotations aux provisions ou montants mentionnés au bilan, soit pour une contribution/rentes de 32 % pour celles liquidées depuis le 01.01 2013, 16 % pour celles liquidées avant, sauf celles liquidées avant le 01.01.2001, totalement exonérées.

## Comment faire la transition ?

**Les contrats en cours au 04.07.2019.** Ils ne peuvent plus recevoir de nouveaux adhérents depuis le 05.07.2019 et ne pourront plus générer, sauf pour les contrats déjà fermés à de nouvelles adhésions depuis le 20.05.2014, de nouveaux droits « aléatoires » à compter du 01.01.2020. Les droits constitués avant cette date pourront être calculés sur le salaire de fin de carrière dans les conditions prévues par le régime (**CSS art. L 137-11, IV, VI**).

**Avec un changement d'option sociale possible.** L'employeur peut changer le régime social du contrat en cours jusqu'au 31.12.2020, en passant de l'option contribution/rentes à la contribution/primes moyennant une contribution libératoire recouvrée au plus tard le mois suivant l'option (**ord. 2019-697 du 03.07.2019 art. 5.1**).

**Et une possibilité de transfert.** Les engagements du régime « aléatoire » en cours au 04.07.2019 peuvent être transférés vers un régime « droits certains », sans date limite, sachant que :

- le transfert est limité à 30 points, appréciés en rapportant le montant des droits aléatoires à la date du transfert à la rémunération cotisable moyenne des 3 dernières années dans le régime : ce pourcentage est communiqué à l'organisme assureur ;
- il se fait moyennant une contribution libératoire versée au plus tard le mois suivant l'option : en pratique, elle représente la différence entre les cotisations « ancien régime » et « nouveau régime » ;
- le changement d'option contribution/rentes vers contribution/primes doit alors se faire avant le transfert ;
- les sommes ainsi transférées ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu au titre de l'année du transfert.

**En pratique.** Il semble aussi qu'un régime actuel pourrait être modifié selon le nouveau cadre pour permettre de continuer la constitution de droits. Cela aboutirait à un régime avec les règles antérieures pour les droits constitués avant le 01.01.2020, et les nouvelles pour ceux constitués après. À notre avis, cette adaptation n'est pas subordonnée, contrairement au transfert, au versement d'une contribution libératoire. En revanche, elle aboutit à une gestion complexe du régime (gestion séparée des périodes antérieures et postérieures au 01.01.2020), et devrait s'accompagner de la mise en place d'un nouveau régime à droits certains pour les nouvelles adhésions.

*Au minimum, vous devez au 31.12.2019 « figer » les droits des salariés au titre du régime aléatoire en cours. Pour le reste, il vous appartient de choisir entre les différentes options possibles, et de mettre en place un régime destiné à recevoir les nouvelles adhésions.*

## Une importante réforme de l'épargne retraite à gérer

La remise à plat de l'épargne retraite a été amorcée par la loi Pacte, mais a surtout été complétée d'une ordonnance ([ord. 2019-766 du 24.07.2019](#)), d'un décret et d'un arrêté pris pour son application. Voici les grandes lignes de ces nouveaux dispositifs.

### Schéma de l'épargne retraite

**Le PER.** Le plan épargne retraite entreprise est la nouvelle épargne retraite collective qui peut inclure les 2 types de plans suivants ([C. mon. fin. art. L 224-9](#)) :

- Pereco (plan épargne retraite entreprise collectif), remplaçant le Perco ([C. mon. fin. art. L 224-13 s.](#)) ;
- Pero (plan épargne retraite obligatoire), remplaçant les régimes « art. 83 » ([C. mon. fin. art. L 224-23 s.](#)).

**Attention !** Toute entreprise ayant mis en place un PEE depuis plus de 3 ans doit ouvrir une négociation pour mettre en place un PER ouvert à tous les salariés ([C. mon. fin. art. L 224-9](#)). Les nouveaux plans peuvent être mis en place depuis le 01.10.2019, les anciens ne seront plus commercialisés au 01.10.2020.

**L'alimentation.** Les Pereco et Pero peuvent être alimentés par des versements en argent, selon le tableau ci-après ([C. mon. fin. art. L 224-20 et L 224-25](#)).

Alimentation des Pereco et Pero		
Versement	Pereco	Pero
Versement salarié	Oui, sans plafond ( <a href="#">C. mon. fin. art. L 224-13</a> ).	Oui, sans plafond
Participation, intéressement, supplément d'intéressement	Oui. Si affectation automatique de la moitié de la participation, le salarié peut s'y opposer dans le délai de 1 mois ( <a href="#">C. mon. fin. art. L 3324-12 et L 224-20</a> ).	Oui si tous les salariés peuvent en bénéficier ou qu'il y a un Pereco.
CET ou jours	Oui	
Abondement employeur	Oui	Non
Abondement initial/ périodique sans versement salarié	Si uniforme pour tous les salariés ayant l'ancienneté et maxi de 2 % du PASS ( <a href="#">C. mon. fin. art. L 224-20 et D 224-10</a> ).	Non
Versement obligatoire salarié/ employeur	Non, sauf si prévus par le plan et pouvant être réservés à 1 ou des catégories objectives de salariés ( <a href="#">C. mon. fin. art. L 224-27</a> ) ou provenant d'un autre plan qui y est transféré.	Oui
	Si créé par DUE les salariés déjà présents peuvent se dispenser de leurs versements.	

**Attention !** Sachez que :

- le salarié doit pouvoir opter pour le renoncement à la déductibilité fiscale de ses versements volontaires ([C. mon. fin. art. L 224-20 et L 224-25](#)) ;

- les cp venant du CET, ou en l'absence de CET ceux non pris > 24 j. ouvrables (inclus dans les repos non pris d'au plus 10 j./an) sont valorisés au maintien ou au 1/10 ([C. mon. fin. art. R 224-8 s.](#)).

**La liquidation.** Le plan est liquidé à partir de l'âge légal ou du départ en retraite. Les modalités varient selon la source des sommes ([C. mon. fin. art. L 224-5](#)) :

- versements obligatoires : rente viagère ;
- versements volontaires et épargne salariale : au choix du salarié capital ou rente viagère, ou panachage. Il ne peut pas opter de façon irrévocable pour une rente avant l'âge de la retraite ou sa liquidation ([C. mon. fin. art. L 224-11](#)).

**Déblocage anticipé.** Il est possible, en tout ou partie, mais sous forme de versement unique en cas de ([C. mon. fin. art. L 224-4 et D 224-4](#)) : décès du conjoint ou du partenaire de Pacs (le décès du salarié entraîne la clôture du plan), invalidité du salarié, de ses enfants/conjoint/Pacs, surendettement du salarié, et nouveauté, l'achat de la résidence principale, sauf pour les sommes provenant de versements obligatoires.

**Placements et gestion.** Le PER peut être réalisé sous différentes formes, déterminant son gestionnaire : pour un compte-titres, c'est un établissement de crédit ou société d'investissement, pour contrat d'assurance groupe, une société d'assurance, mutuelle, ou institution de prévoyance et pour un contrat de retraite supplémentaire, un organisme de retraite supplémentaire. Un PER (sauf contrat d'assurance groupe exprimé en rente) doit bénéficier d'une gestion pilotée permettant de réduire progressivement les risques jusqu'à sa liquidation, et toujours permettre l'adhésion à un fonds solidaire ([C. mon. fin. art. L 224-3 et D 224-3](#) ; [arrêté du 07.08.2019, JO du 11.08](#)).

**À savoir.** Les titres éligibles aux comptes-titres et contrats d'assurance groupe en unités de compte sont limités : surtout des FCPE pouvant détenir jusqu'à 10 % de titres non négociables sur un marché réglementé ou de titres de l'entreprise ou entreprises liées, et jusqu'à 50 % de parts d'OPCVM ou de certains FIA ([C. mon. fin. art. L 214-164, VII et R 224-1](#)).

**L'information des salariés.** Les titulaires d'un PER ont droit à une information détaillée, faite par le gestionnaire du plan : à l'ouverture, puis chaque année, ainsi que 5 ans avant la retraite ([C. mon. fin. art. L 224-7, R 224-2, L 224-10](#) ; [arrêté du 07.08.2019, JO du 11.08](#)).