

ALERTES & CONSEILS PAIE

Le mensuel qui vous aide à sécuriser et contrôler votre paie

CORONAVIRUS - ACTUALITÉ

Mesures COVID applicables en janvier

Des dérogations COVID sont prolongées en 2021 : le point des règles applicables (selon les textes connus au 30.12.2020).

AP/APLD. Diverses mesures interviennent et sont détaillées dans *ACP 1/21 « AP et APLD, des changements reportés »* : une modulation « COVID » demeure finalement au 01.01.2021 et l'AP garde d'enfants/personnes vulnérables perdue. L'aide au paiement de 10 jours de cp est aussi fixée (*ACP 1/21 « L'aide au paiement de cp est connue »*).

Indemnisation maladie. Les jours de carence pour les IJSS, restaurés pour les salariés malades du COVID depuis le 10.07.2020, devraient à nouveau être supprimés, de même que pour l'indemnisation complémentaire légale. La suppression du délai de carence (IJSS et indemnisation complém. légale) pour les cas contact pourrait aussi être prolongée (*décret en attente*).

Des dérogations prolongées. S'appliqueront finalement jusqu'au 30.06.2021 (*ord. 2020-1597 du 16.12.2020*) :

- **cp/RTT/CET** : la date limite des effets des mesures détaillées dans *ACP 5/20 « COVID-19 : quels moyens de gérer la situation ? »*, sans modification du plafond des 10 j. de repos/RTT/CET visés depuis le 25.03.2020 ;
- **CDD/intérim** : les mesures précisées dans *ACP 7/20 « Un aménagement des CDD possibles »*, sauf en ce qui concerne les contrats d'insertion, et le recours à l'intérim pour des motifs non prévus par la loi ;
- **prêt de main-d'œuvre** : avec toutefois limitation de la dérogation aux entreprises prêteuses recourant à l'AP, et sauf pour la consultation du CSE, les règles données dans *ACP 7/20 « COVID-19 : point avant l'été et mesures prévues »*.

Santé au travail. Jusqu'au 16.04.2021, le médecin du travail peut : prescrire/renouveler un arrêt de travail en cas de suspicion ou d'infection COVID, et établir un certificat médical aux salariés vulnérables pour leur mise en AP (*ord. 2020-1502 du 02.12.2020, décret 2020-1365 du 10.11.2020*). Sauf cas particulier ou avis du médecin, les visites médicales de suivi, même déjà reportées, devant être réalisées d'ici le 17.04.2021 peuvent l'être jusqu'au 17.04.2022, sans empêcher ni embauche ni reprise du travail après un arrêt (*ord. 2020-1502 du 02.12.2020 et décret à paraître*).

Entretiens professionnels. La limite du 07.03.2020 pour le 1^{er} entretien bilan « des 6 ans » (C. trav. art. L 6315-1), déjà reportée à fin déc. 2020 l'est à nouveau au 30.06.2021, date qui devient aussi la limite des autres entretiens devant intervenir durant le 1^{er} sem. 2021, les sanctions liées étant neutralisées jusqu'à cette date (*ord. 2020-1501 du 02.12.2020*).

Bons d'achat. Selon l'Urssaf (tolérance), ceux attribués jusqu'au 31.01.2021 pour 2020 pourront bénéficier de l'exonération dérogatoire portée à 343 €.

› *Les règles évoluant encore constamment du fait de l'épidémie, nous avons décidé de prolonger votre accès gratuit au fil d'actualité social des EFL jusqu'en juin 2021.*

Numéro 1/21

Janvier 2021

Dans ce numéro...

ABSENCES - MAINTIEN DU SALAIRE

Maintien de salaire maternité : avec le variable ? **p. 12**

ACTIVITÉ PARTIELLE - AIDES DE L'ÉTAT

AP et APLD : des changements en 2021... reportés **p. 6**

ACTUALITÉ - COTISATIONS - TAXES - IMPÔTS

Les changements paie de 2021 **p. 2**

AVANTAGES DIVERS - ÉPARGNE SALARIALE

Nouvelles mesures sur l'épargne salariale **p. 8**

CONGÉS DIVERS - CONGÉS FAMILIAUX

Autres mesures paie **p. 4**

CONGÉS PAYÉS - AIDE DE L'ÉTAT

L'aide exceptionnelle aux cp est connue **p. 9**

CONGÉS PAYÉS - INDEMNITÉ COMPENSATRICE

Attention au droit à cp sur le bulletin **p. 12**

CORONAVIRUS - ACTUALITÉ

Mesures COVID applicables en janvier **p. 1**

COTISATIONS - EXONÉRATIONS

COVID : où en sont les exonérations ? **p. 5**

COTISATIONS - FRAIS PROFESSIONNELS

De la jurisprudence sur les frais **p. 11**

TÉLÉTRAVAIL - ORGANISATION

Télétravail 2021 : de vrais changements ? **p. 10**

TRAVAIL À L'ÉTRANGER - DÉTACHEMENT

Brexit : avez-vous des salariés concernés ? **p. 12**



EDITIONS

FRANCIS LEFEBVRE

Les changements paie de 2021

Les textes votés fin 2020 permettent de récapituler les principales règles de paie et nouveaux régimes applicables en 2021 (LFSS 2020-1576 du 14.12.2020 et LF 2020-1721 du 29.12.2020).

Les chiffres

PMSS : il reste de 3 428 €, le PASS de 41 136 €, et sa valeur journalière de 189 € (arrêté du 22.12.2020 JO du 29).

Smic : il passe à 10,25 €/h, soit 1 554,62 € mensuels pour 151,67 h (décret 2020-1598 du 16.12.2020).

Titres-restaurant : la part patronale exonérée devrait être de 5,54 € pour 2021, sachant que par dérogation, les titres 2020 restent utilisables jusqu'au 01.09.2021 inclus.

Forfait mobilité : les trottinettes électriques personnelles n'y seront ajoutées qu'en 2022, mais les prises en charge cumulées des frais de transports personnels et de l'abonnement transport sont désormais exonérées jusqu'à 500 €, dont toujours 200 € au plus au titre des frais de carburant (CGI art. 81, 19° ter b).

Les assiettes et taux de cotisations 2021 figurent dans le tableau ci-après. Pour les cotisations, sont à noter :

- le report des effets sur les cotisations du bonus malus à 2023, avec possible adaptation des règles ;
- les associations intermédiaires sont légalement exonérées du versement mobilité (CGCT art. L 2333-64 et L 2531-2).

Cotisations 2021	Assiette	Part salariale	Part patronale
Maladie, mater., inval., décès	totalité	-	13,00 ou 7,00 si sal. ≤ 2,5 Smic
Solidarité autonomie	totalité	-	0,30
Allocations familiales	totalité	-	5,25 ou 3,45 si sal. ≤ 3,5 Smic
Assurance vieillesse	totalité	0,40	1,90
Assurance vieillesse plaf.	de 0 à 3 428	6,90	8,55
Fnal < 50	de 0 à 3 428	-	0,10
Fnal 50 et +	totalité	-	0,50
Contrib. dialogue social	totalité	-	0,016
AT	totalité	-	variable ⁽¹⁾
Csg déd.	totalité - (1,75 % limité à 239,96 €)	6,80	-
Csg non déd.		2,40	-
Crds		0,50	-
Assurance chômage	de 0 à 13 712	-	4,05 ⁽²⁾
AGS	de 0 à 13 712	-	0,15
Forfait social		-	variable
Retraite/prévoyance complémentaires			
Complémentaire T1	(1 PSS) de 0 à 3 428	3,15	4,72
Complémentaire T2	(de 1 à 8 PSS) de 3 428 à 27 424 (23 996 maxi)	8,64	12,95
CEG T1	(1 PSS) de 0 à 3 428	0,86	1,29
CEG T2	(de 1 à 8 PSS) de 3 428 à 27 424 (23 996 maxi)	1,08	1,62
CET/brut	(0 à 8 PSS) de 0 à 27 424 seulement si salaire > T1	0,14	0,21
Supplémentaire	selon votre contrat		
Complém. décès oblig.	seulement si cadre de 0 à 3 428	-	1,50
Apec	seulement si cadre de 0 à 13 712	0,024	0,036
Taxes et participations			
Taxe/salaires	totalité (tranches : 668,33 €/1 334,42€/au-delà)	-	4,25/8,50/13,60
Construction (≥ 50)	totalité	-	0,45
Formation	totalité	-	0,55 < 11 ; 1 % ≥ 11
Taxe apprentissage		-	0,68

1. Attention, dès 10 salariés, la notification de votre taux 2021 est dématérialisée.

2. 4,55 % pour les CDD d'usage ≤ 3 mois avec les ouvriers dockers occasionnels non intermittents et les intermittents du spectacle (ces derniers ayant aussi une contribution spécifique en plus), sauf CDD pour remplacement ou surcroît d'activité, ou CDI après le CDD.

Pour le PAS

Les grilles de taux neutre sont publiées (voir Annexes ACP 2021, sur abonnes.efl.fr). L'abattement CDD courts (1/2 Smic) serait selon nous de 637 €. La retenue à la source 2021 des non-résidents fiscaux est de 12 % sur la part > 15 018 € et ≤ 43 563 € et 20 % au-delà (1 251,50 et 3 630,25 en mensuel).

La réduction générale

Paramètres. Le calcul du coefficient reste : $C = (T/0,6) \times [(1,6 \text{ Smic calculé sur 1 an / rém. annuelle brute}) - 1]$. La part de taux AT maxi est de 0,70 %. Le coefficient est limité à la valeur de T qui vous est applicable, sachant que dans le cas général, elle est de : 0,3206 maxi si le Fnal est à 0,10 et 0,3246 maxi si le Fnal est à 0,50 (décret 2020-1719 du 28.12.2020).

Attention ! Vous devez adapter cette valeur selon vos taux réels de cotisations, notamment de retraite complémentaire et/ou d'AT < 0,70 %.

Exonérations : les limites du Smic (151,67 h mens.)				
Périodicité	1 Smic	1,6 Smic	2,5 Smic	3,5 Smic
Mensuel	1 554,62	2 487,39	3 886,55	5 441,17
Annuel	18 655,44	29 848,68	46 638,60	65 294,04

Dans les DOM. Au 01.01.2021, le régime « compétitivité renforcée » s'applique aux entreprises de la télévision, radiodiffusion et du cinéma (LFSS art. 19).

L'exonération « sport »

L'actuelle tolérance d'exonération de cotisations, mais pas de Csg/Crds de la mise à disposition par l'employeur d'équipements sportifs collectifs et le financement de prestations sportives (lettre min. déc. 2019) devient légale et est étendue à la Csg/Crds, dans des conditions restant à fixer, applicables au plus tard le 01.03.2021 (CSS art. L 136-1-1).

Paiement des cotisations

Décalage de paie. Les employeurs en décalage de paie au 24.11.2016 ont bénéficié d'un calendrier transitoire de paiement des cotisations jusqu'aux périodes d'emploi de déc. 2020. Cette dérogation ayant pris fin, dès la période d'emploi de janv. 2021, les cotisations sont exigibles au 15 du mois suivant la période d'emploi pour les employeurs < 50 salariés, et ceux ≥ 50 salariés dont la paie est effectuée le mois qui suit la période d'emploi.

Paiement partiel des cotisations. Contrairement à la position actuelle des juges concernant les frais, il est d'abord imputé sur la dette principale, puis sur les majorations de retard, pénalités et frais de

justice, et (CSS art. L 133-4-11) :

- d'abord sur les cotisations et contributions salariales dans des proportions identiques ;
- puis aux autres cotisations et contributions dans des conditions fixées par un décret à paraître.

Travail dissimulé et exonérations

Les mesures de réduction/exonération de cotisations peuvent être supprimées en cas d'infractions de travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre ou emploi d'étrangers non autorisés à travailler, ou seulement réduites. La seule réduction est toutefois impossible si l'infraction concerne des mineurs ou personnes vulnérables et désormais, le travail dissimulé commis en bande organisée. De plus, l'appréciation de la proportion de la dissimulation d'activité permettant de seulement réduire ces mesures s'apprécie désormais sans référence à l'effectif (CSS art. L 133-4-2) : le taux maxi de rém. dissimulée sera le même pour tous les employeurs (CSS art. R 133-8 en attente de décret).

Versement en lieu unique

Au 01.01.2021, les entreprises en VLU à l'Urssaf doivent aussi le pratiquer pour les retraites complémentaires : chaque institution contacte ses cotisants à ce sujet (circ. Agirc/Arrco 2020-12-DRJ du 09.12.2020). Notez que depuis le 30.11.2020, s'il y a VLU en Urssaf, la compétence territoriale en cas de litige est à nouveau celle du TJ du ressort du siège de l'Urssaf de versement (CSS art. R 142-10).

Seuil d'effectif pour la formation

En principe, les entreprises déjà en franchissement de seuil au 31.12.2019 gardaient l'ancien dispositif jusqu'à son terme. Finalement, celles ayant franchi le seuil pour la 1^e fois en 2018 ou 2019 bénéficient du régime « loi Pacte », à savoir maintien du taux de 0,55 % pour cette année-là et les 4 suivantes (LF).

Et aussi...

- le barème de saisie/salaire n'est pas modifié (RSA = 564,78 €) ;
- l'exo de cotisations des invendus de l'entreprise vendus aux salariés : ACP 10/20 « L'anti gaspillage pourra profiter à l'entreprise » ;
- l'exo pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles prolongée jusqu'au 31.12.2022 (LFSS art. 16) ;
- la déclaration pour la 1^e fois via la DSN de l'OETH, et le recouvrement de la contribution par l'Urssaf, qui récupère aussi le contentieux du recouvrement (CSS art. L 142-1) ;
- la possibilité de résilier le contrat de mutuelle plus facilement depuis le 01.12.2020 : nous y reviendrons dans ACP de février ;
- « contreparties » aux aides du plan de relance : il y a un renforcement d'obligations en matière d'index « égalité », et de consultation du CSE sur l'utilisation des aides, sur lesquelles nous reviendrons dans ACP de février.

› Si les chiffres et règles de base 2021 sont connus, l'année risque encore d'être marquée par des mesures dérogatoires dans différents domaines, selon l'évolution de l'épidémie de COVID.

Autres mesures paie

Diverses mesures, essentiellement prévues par la LFSS (loi 2020-1576 du 14.12.2020), vont aussi s'appliquer courant 2021 notamment en matière de congés familiaux.

Les congés « famille »

Congés évènement familial : en jours ouvrables.

Sauf congé pour décès d'un enfant, exprimé en jours ouvrés, rien n'était précisé pour les autres congés. Ils se décomptent désormais en jours ouvrables (C. trav. art. L 3142-4), règle déjà appliquée en pratique (rép. AN 03.02.1997 p. 589 n° 44412).

Congé de paternité. Jusqu'au 30.06.2021, il reste de 11 j. (18 j. si naissances multiples) indemnifiables par la SS et à prendre dans les 4 mois de la naissance. Pour les naissances intervenues ou prévues à partir du 01.07.2021 il passe à 25 jours calendaires (32 j. si naissances multiples). Pour la prise du congé, y sont ajoutés les 3 jours ouvrables de congés naissance légaux, à la charge de l'employeur, et 7 j. deviennent obligatoires. Les 28 jours se composent ainsi de :

- 7 j. obligatoires (3 j. naissance + 4 j. calendaires), pris tout de suite à compter de la naissance ;
- puis 21 j. calendaires (28 j. si naissances multiples), facultatifs et fractionnables (LFSS).

À savoir. L'obligation de prendre les 4 j. ne s'applique pas si le salarié n'a pas droit aux IJSS. Pour rappel, le congé vise le père, ou conjoint, concubin de la mère ou personne pacsée avec elle.

En cas d'hospitalisation de l'enfant

Si l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, les 4 j. initiaux de congé de paternité sont prolongés de plein droit, à la demande du salarié et pendant la période d'hospitalisation, dans une limite à fixer par décret (C. trav. art. L 1225-35, al. 5). Pour rappel, actuellement, un congé supplémentaire de 30 j. consécutifs non fractionnables pendant l'hospitalisation est accordé (C. trav. art. D 1225-8-1).

Congé d'adoption. Au 01.07.2021, 2 modifications interviendront :

- les 10 semaines de congés pour les 2 premiers enfants arrivant au foyer passent à 16 semaines si la famille n'a aucun enfant ou 1 seul enfant à charge (C. trav. art. L 1225-37) ;
- lorsque le congé d'adoption est réparti entre les 2 parents, comme pour le congé de paternité, les 11 j. supplémentaires actuels sont portés à 25 j. en cas d'adoption unique et à 32 j. en cas d'adoption multiple (C. trav. art. L 1225-40). Corrélativement, le congé doit alors être réparti

en 2 périodes dont la plus courte est d'au moins 25 j. au lieu de 11 (CSS art. L 161-6).

Congé de présence parentale. Une proposition de loi prévoit qu'après les 310 j. sur 3 ans de versement de l'allocation, ce versement pourrait être renouvelé de la même façon sans attendre la fin de la 1^e période de 3 ans comme actuellement.

Congés mobilité/reclassement

Durée. Elle peut désormais atteindre 24 mois en cas de formation de reconversion professionnelle (C. trav. art. L 1233-71 et L 1237-18-3).

Régime social. Les indemnités versées ont désormais le régime social des revenus de remplacement (C. trav. art. L 1233-72 et L 1237-18-3) : exonération des cotisations et Csg/Crds à 6,70 % sur 98, 25 % avec écrêtement éventuel.

Conseil. À ce jour, aucune précision n'est fournie sur le régime social d'un éventuel complément au minimum de l'indemnité de reclassement, notamment si le régime de l'indemnité complémentaire d'AP lui est aussi applicable.

Registre des AT bénins

Les AT n'entraînant ni arrêt de travail ni soins médicaux peuvent être seulement déclarés sur un registre, sans faire l'objet d'une déclaration d'AT. L'autorisation de la Carsat pour ouvrir ce registre est remplacée par une déclaration de l'employeur, selon des conditions qui seront fixées par décret, et le registre devra être tenu à disposition des agents de contrôle et ingénieurs conseils/contrôleurs de sécurité habilités, ainsi qu'être accessible au CSE (CSS art. L 441-4).

Les Direccte deviendront les Dreetts

À partir du 01.04.2021, les missions exercées par les Direccte le seront par les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreetts), sous l'autorité desquelles seront placés les services d'inspection du travail. Elles seront donc les nouveaux interlocuteurs des employeurs (décret 2020-1545 du 09.12.2020).

- › *Le décompte des congés pour évènement familial en jours ouvrables est légalisé. Dès juillet 2021, de nouvelles règles s'appliqueront aux congés de paternité et d'adoption.*

COTISATIONS - EXONÉRATIONS

COVID : où en sont les exonérations ?

La LFSS instaurant les exonérations de l'automne a été votée, mais sans précisions pratiques à ce jour, et une possible prolongation de ces mesures est prévue (loi 2020-1576 du 14.12.2020).

L'aide au paiement du printemps (exo 1)

Elle peut finalement être utilisée aussi pour des cotisations assises sur 2021. Mais pour les activités où l'interdiction d'accueil du public n'a pas cessé, les 2 dispositifs d'aide (printemps et automne) ne se cumulent pas, une seule aide de 20 % est due.

Le dispositif d'automne (exo 2)

L'exo/aide. Comme au printemps, c'est une exonération des cotisations éligibles à la réduction des cotisations, sauf retraite complémentaire, et d'une aide au paiement de 20 % des salaires donnant droit à l'exonération. Sont à noter quelques éléments :

- les conditions s'apprécient sur le mois M pour une application de l'exo/aide sur la paie de M-1 ;
- l'aide au paiement peut être utilisée pour payer des cotisations assises sur 2020 et 2021 ;
- pour les activités saisonnières, la perte de CA devrait s'apprécier selon des règles à paraître.

Conditions de l'exo 2		Exo 2
< 250, tourisme/hôtellerie/restauration/sport/culture/transport aérien/événementiel (S1)	<ul style="list-style-type: none"> • Soit interdiction d'accueil du public ; • Soit perte de CA/mois de 50 % vs 2019. 	Condition remplie en : <ul style="list-style-type: none"> • oct. 2020 (seulement si couvre-feu avant le 30.10) : exo sept. • nov. 2020 : exo oct. • déc. 2020 : exo nov.
< 250, sect. dépendants (S1bis)		Condition remplie en : <ul style="list-style-type: none"> • oct. 2020 : exo sept. • nov. 2020 : exo oct. • déc. 2020 : exo nov. 2020.
< 50, autres secteurs	Interdiction d'accueil affectant leur activité.	Condition remplie en : <ul style="list-style-type: none"> • nov. 2020 : exo oct. • déc. 2020 : exo nov. 2020.

Les plans d'apurement. Le dispositif créé au printemps est prolongé : sont visées les cotisations restant dues au 31.12.2020, avec proposition d'un plan d'apurement au plus tard le 31.03.2021.

Les secteurs sont élargis

Les secteurs ouvrant droit à l'exo/aide ont été modifiés 2 fois en déc. 2020. Le champ d'application de ces élargissements (à l'exo 1, à l'exo 2 ou aux deux) n'a pour le moment pas été précisé. En pratique, la liste a été totalement réécrite (*voir Annexes, ACP 2021 sur abonnées.efl.fr*).

› *Difficile de faire le point sur des règles pour lesquelles aucune précision n'a été donnée : au 30.12.2020, ni le ministère, ni l'Acoss, ni Net-Entreprises n'ont encore communiqué sur les modalités du dispositif, qui pourront entraîner des régularisations en paie...*

Conseil. Les principales modifications sont :

- ajout à l'annexe 1 : cirque et activités liées au cinéma et aux expositions, covoiturage et transport ferroviaire international de voyageurs (décret 2020-1620 du 19.12.2020) ;
- passage de l'annexe 2 à l'annexe 1 : fabrication/distribution de matériels scéniques, audiovisuels et événementiels et magasins de souvenirs et de piété (décret 2020-1620 du 19.12.2020) ;
- de nombreux secteurs sont ajoutés à l'annexe 2 s'ils font au moins 50 % de leur CA avec le secteur du sport (décret 2020-1620 du 19.12.2020), mais aussi de l'événementiel/tourisme/culture (décret 2020-1770 du 30.12.2020), de même que la fabrication de meubles de bureau et de magasin dont 50 % du CA est réalisé avec l'hôtellerie/restauration (décret 2020-1770 du 30.12.2020).

Secteur vitivinicole

Exonération. Un régime spécifique d'exonération des cotisations visées par la réduction générale, sauf retraite complémentaire est instauré, selon la perte de CA entre 2020 et 2019 (LFSS art. 17) :

- au moins 60 % : exo totale ;
- au moins 40 % : exo de 50 % ;
- au moins 20 % : exo de 25 %.

Ou remise de dette. En cas de réduction d'activité sans pouvoir bénéficier de l'exo, une remise de dettes d'au plus 1/6 des sommes dues sur 2020 pourra être accordée.

Et pour 2021 ?

L'exo/aide pourra être prolongée par décret selon la situation sanitaire :

- en principe au plus tard jusqu'au 28.02.2021 (dernier jour du mois de la fin de l'état d'urgence, ou pour les employeurs visés par une interdiction d'accueil delà de cette date, jusqu'au dernier jour du mois de la fin de l'interdiction) ;
- avec des règles de baisse de CA éventuellement plus restrictives.

Conseil. Les plans d'apurement pourront aussi être adaptés pour tenir compte des cotisations dues jusqu'au dernier jour de la période d'emploi du mois suivant la fin de l'état d'urgence.

AP et APLD : des changements en 2021... reportés

Janvier 2021 devait marquer l'application du régime pérenne, mais l'indemnisation modulée selon les secteurs est encore prolongée... Les premiers détails (ord. 2020-1639 du 21.12.2020).

Règles communes AP/APLD dès janvier

Bénéfice de l'AP. Il reste élargi aux catégories particulières, et les salariés en formation sont indemnisés comme les autres (et non à 100 % de leur net). Par ailleurs, l'AP individualisée permettant de placer une partie seulement des salariés en AP avec une répartition différente des h chômées est maintenue (ord. 2020-1639 du 21.12.2020).

En pratique. Les catégories particulières sont celles déjà prévues en 2020, et les modalités de calcul des h indemnisables les concernant sont prolongées (décret 2020-1786 du 30.12.2020) (voir Annexes ACP 2021 sur abonnes.efl.fr).

Indemnisation. Sont à noter :

- pour les h indemnisées : maintien de l'intégration des h d'équivalence et h sup structurelles (si elles sont déjà en cours avant le 24.04.2020) et du mode de calcul fixé jusqu'au 31.12.2020 en cas de forfait (décrets 2020-1681 du 24.12.2020 et 2020-1786 du 30.12.2020) ;
- pour le salaire de base : il inclut les éléments variables/non mensuels (calculés sur les 12 mois précédents) et il est limité à 4,5 Smic (46,13 €/h).

Remboursement par l'ASP. Le délai de demande est ramené des 12 aux 6 mois de la fin de la période d'autorisation. En cas d'aménagement du temps de travail sur plus de 6 mois, la demande pourra être régularisée dans les 6 mois suivants cette 1^{ère} période (LF, C. trav. art. L 5122-1).

À savoir pour la suite

Au 01.02.2021 : l'ind. d'AP est limitée au net habituel du salarié.
Au 01.03.2021 : l'autorisation d'AP n'est accordée que pour 3 mois renouvelables (décret 2020-1681 du 24.12.2020).

Indemnisation de l'AP en janvier 2021

Cas général. L'indemnité reste de 70 % (décret 2020-1681 du 24.12.2020). L'allocation reste de 60 %, le mini passant à 8,11 € (décret 2020-1786 du 30.12.2020).

Secteurs COVID. Le salarié perçoit 70 % dans les entreprises des secteurs des annexes 1, et annexe 2 avec perte de CA (décret 2020-1681 du 24.12.2020). L'allocation reste de 70 %, le mini passant à 8,11 € (décret 2020-1786 du 30.12.2020).

Attention ! Les listes de secteurs ont encore été étendues (décret 2020-1628 du 21.12.2020). De plus, dans certains cas, l'employeur doit déclarer sur

l'honneur posséder une attestation de son expert comptable, établie à la suite d'une mission d'assurance (voir Annexes ACP 2021 sur abonnes.efl.fr).

Fermeture totale ou partielle/restrictions.

Le salarié perçoit 70 % (décret 2020-1681 du 24.12.2020) et l'allocation reste de 70 %, le mini passant à 8,11 € (décret 2020-1786 du 30.12.2020).

Communes des stations de ski. Un régime rétroactif au 01.12.2020 est créé pour l'allocation des entreprises liées aux stations de ski : de 70 % (mini 8,03 € en déc. 2020 et 8,11 € en 2021).

En pratique. Sont visées celles des communes support d'une station de ski ou relevant d'un établissement public qui l'est, mettant à disposition des biens et des services, avec une perte de CA pendant la période de fermeture des remontées mécaniques d'au moins 50 % par rapport au mois précédent ou au même mois de 2019 (décret 2020-1786 du 30.12.2020).

Personnes vulnérables/garde d'enfants

Leur régime d'AP est prolongé au plus tard jusqu'au 31.12.2021, alors que l'AP des personnes cohabitant avec une personne vulnérable, supprimée depuis le 01.09.2020 n'est pas réintroduite (ord. 2020-1639 du 21.12.2020). L'indemnisation n'est pas modifiée en janvier (décret 2020-1786 du 30.12.2020).

Quid du taux minimum pour le salarié ?

D'après les informations que nous avons pu obtenir du ministère, le taux minimal de 8,03 € indiqué en 2020 dans les QR était seulement une mesure de simplification.

Ainsi, pour les salariés à temps plein, c'est bien le système de la RMM (C. trav. art. L 3232-1) qui reste le seul texte applicable. Sur le bulletin, devrait donc en principe figurer en indemnité d'AP le salaire horaire par le taux d'indemnisation applicable, puis, ensuite, séparément, un éventuel complément au titre de la RMM.

En revanche, les salariés à temps partiel en étant en principe exclus, ils bénéficient, sauf travail à domicile, VPR et pigistes, d'au minimum le Smic (ord 2020-346 du 27.03.2020 art. 3, prolongée au 31.12.2021 par ord. 2020-1369 du 21.12.2020), via un taux plancher de 8,11 € à indiquer en brut en haut du bulletin.

Mesures pour l'APLD

Indemnisation. En janv. elle reste de 70 % du brut limité à 4,5 Smic pour le salarié, et pour l'employeur 60 %, mini 7,30 €/h (ou 70 % si secteur protégé).

« 2^e confinement » **neutralisé.** Pour toute mise en place d'APLD validée à partir du 16.12.2020, la période 01.11.2020/31.03.2021 au plus tard est neutralisée pour calculer les durées maximales