



ACTUALITÉ

ÉPIDÉMIE DE COVID-19

Un point s'impose sur le dispositif d'**activité partielle**, de droit commun ou de longue durée, à la suite de la parution de plusieurs textes importants en fin d'année 2020.

5


www.efl.fr


À LA UNE

Épidémie de Covid-19

Le **fonds de solidarité** évolue au 1^{er} décembre

16

Rupture du contrat

Relation amoureuse
au travail : **vie personnelle**
du salarié ou **vie**
professionnelle ?

33

Paie

Charges sur les salaires :
quels changements en **2021 ?**

36



EDITIONS
FRANCIS LEFEBVRE



ACTUALITÉ

Nouveautés au 1^{er} janvier 2021

3 - **Employeurs** : ce qui change au 1^{er} janvier 2021

Épidémie de Covid-19

- 5 - Le point sur l'**activité partielle** en 2021
- 12 - **Activité partielle** : les **listes des secteurs** bénéficiant d'une majoration d'indemnisation sont **élargies**
- 16 - Le **fonds de solidarité** évolue au 1^{er} décembre
- 22 - L'État prendra en charge 10 jours de **congés payés** pris en janvier dans les **secteurs les plus touchés**
- 23 - L'assouplissement des conditions d'utilisation des **titres-restaurant** est prolongé jusqu'au 1-9-2021
- 24 - Une journée de **travail sur site** par semaine pour les salariés **volontaires**
- 24 - Des précisions du ministère sur les **tests antigéniques** en entreprise
- 27 - La dérogation au **repos dominical** prolongée pour les **services de « contact tracing »**
- 28 - Encore des aménagements pour limiter l'impact de la crise sur l'**indemnisation des chômeurs**
- 30 - Les modalités d'octroi de l'**allocation de remplacement des non-salariés agricoles** sont fixées

Embauche

31 - Une **aide** pour l'embauche en **contrat de professionnalisation** dans le cadre d'un **parcours d'insertion**

Rupture du contrat

- 33 - **Relation amoureuse** au travail : **vie personnelle** du salarié ou **vie professionnelle** ?
- 34 - Le salarié licencié pour **inaptitude physique** a droit à l'**indemnité conventionnelle de licenciement**

Paie

- 36 - **Charges sur les salaires** : quels **changements en 2021** ?
- 42 - Focus sur les mesures « Paie » de la **loi de finances pour 2021**
- 50 - **Agirc-Arrco** : le dispositif d'attribution gratuite de points étendu aux salariés en **APLD**
- 51 - Les **cotisations salariales Agirc-Arrco des apprentis** sont entièrement prises en charge par l'État

Formation professionnelle

52 - Les modalités de versement des **contributions** à la **formation** et à l'**apprentissage** sont fixées pour **2021**

Contrôle-contentieux

53 - Les aides du « **Plan de relance** » sont subordonnées à de **nouvelles obligations** en matière sociale

Travail indépendant

55 - Le point sur les **cotisations et contributions sociales** des travailleurs indépendants en 2021

 **PROJET**

57 - Une proposition de loi pour réorienter la **santé au travail** vers la **prévention**

 **PANORAMA**

61 - Une sélection d'arrêts récents de **cours d'appel**

63 - La quinzaine de la **Cour de cassation**

**ACTUALITÉ****05****ÉPIDÉMIE DE COVID-19**

Un point s'impose sur le dispositif d'**activité partielle**, de droit commun ou de longue durée, à la suite de la parution de plusieurs textes importants en fin d'année 2020.

© Editions Francis Lefebvre 2021
Reproduction, même partielle, interdite sans autorisation

Editions Francis Lefebvre
42, rue de Villiers, 92532 Levallois-Perret Cedex – Tél. : 01 41 05 22 00

E-mail : serviceclientsefl.fr – Internet <http://www.efl.fr>

SAS au capital de 241 608 €

CPPAP n° 0925 T 83549 – Composition : Maury Imprimeur

Impression : Imprimerie Chirat – 744 rue de Sainte Colombe –

42540 Saint-Just-la-Pendue

Dépôt légal : janvier 2021

Bimensuel – 38^e année – ISSN 0753-5732

Abonnement revue + services numériques : 280,78 €

Prix de ce numéro : 38,80 € - Boîte reliure : 25,53 €

Principal associé : Editions Lefebvre Sarrut

Président et Directeur de la publication : Renaud Lefebvre

Responsable de la publication : C. Crevisier

Rédacteurs : S. André, V. Baland, A. Ben Khalifa, C. Décaudin, D. Delestre, F. Doumayrou, V. Dubois, Y. Dufour, E. Expert, A. Fournis, S. de Fournoux, M. Gien, C. Horrard, S. Lagabrielle, M. Le Roy, V. Maindron, L. Méchin, P. Pérez de Arce, G. Possamai, P. Saget, F. Satgé

Assistante d'édition : A.-V. Bernard

Origine du papier : Suède ; sans fibres recyclées ;

Ptot : 30 g/t



PEFC™ 10-31-1895

Encart joint pour les abonnés

1

Employeurs : ce qui change au 1^{er} janvier 2021

Unification des déclarations sociale et fiscale des travailleurs indépendants, allongement des congés de reclassement et de mobilité, précisions sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés... Pour vous préparer à cette nouvelle année, une revue des principales mesures entrant en vigueur au 1^{er} janvier 2021.

1 Les tableaux ci-après exposent, par thématique, l'ensemble des mesures entrant en vigueur au 1^{er} janvier 2021, à l'exception de celles intéressant le calcul et le paiement des charges sociales et fiscales sur les salaires qui sont exposées inf. 15 p. 36 (taux des charges et autres informations impactant la paie).

Sont signalées par un astérisque (*) les mesures dont le **décret ou l'arrêté d'application** devant permettre l'entrée en vigueur effective au 1^{er} janvier 2021 demeure en **attente de parution**.

À NOTER Ne sont **pas présentées** ci-dessous les **mesures temporaires** prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire liées à l'épidémie de **Covid-19**.

Rupture du contrat		
Congés de reclassement et de mobilité		
La durée des congés de reclassement et de mobilité peut être portée à 24 mois maximum lorsque le salarié bénéficie d'une action de formation ou de reconversion professionnelle. Le régime social de la rémunération versée au salarié pendant ces congés est aligné sur celui de l'indemnité d'activité partielle. Le nouveau régime social s'applique aux rémunérations versées au titre de congés en cours au 1 ^{er} janvier 2021. En revanche, l'allongement de la durée des congés s'applique uniquement aux nouveaux congés mis en place à compter de cette date.	Loi 2020-1576 du 14-12-2020 art. 8, III et VII	FRS 24/20 inf. 16 p. 30
Paie		
Protection sociale complémentaire		
Dans le cadre de la réforme dite « 100 % santé » , la couverture des frais de santé des salariés doit couvrir les dépenses donnant lieu à prise en charge renforcée exposées pour l'acquisition d'aides auditives ou pour des soins dentaires prothétiques. Ces dépenses sont en effet désormais incluses dans le cahier des charges des contrats responsables . Elles figurent également parmi les dépenses entrant dans la couverture minimale obligatoire des frais de santé que doit mettre en place l'employeur.	Loi 2019-1446 du 24-12-2019 art. 19 Décret 2019-21 du 11-1-2019 et décret 2019-65 du 31-1-2019 Inst. DSS 2019-116 du 29-5-2019	FRS 25/19 inf. 7 p. 18 FRS 5/19 inf. 5 p. 8 FRS 15/19 inf. 5 p. 8
Travail dissimulé		
L' annulation des réductions et exonérations de cotisations est totale lorsque les faits de travail dissimulé sont commis en bande organisée, même si la dissimulation d'activité est limitée. La notion de dissimulation limitée est redéfinie *.	Loi 2020-1576 du 14-12-2020 art. 26	FRS 24/20 inf. 2 p. 10
Santé et sécurité au travail		
Accidents du travail et maladies professionnelles		
L'autorisation préalable à la mise en place du registre des accidents bénins est remplacée par une déclaration de conformité. Le CSE et les ingénieurs-conseils et contrôleurs de sécurité se voient expressément confier un droit d'accès *.	Loi 2020-1576 du 14-10-2020 art. 100	FRS 24/20 inf. 15 p. 29

Contrôle – contentieux		
Aide juridictionnelle		
Les règles d'appréciation des ressources du justiciable dans le cadre de l'examen du droit à l'aide juridictionnelle sont harmonisées. Le revenu fiscal de référence est pris en compte à titre principal. Sont également pris en compte les revenus du patrimoine ainsi que la composition du foyer fiscal.	Loi 2020-935 du 30-7-2020 art. 56 Loi 2019-1479 du 28 décembre 2019 art. 243 Décret 2020-1717 du 28-12-2020 art. 2 à 8	FRS 2/20 inf. 3 p. 13 BS 10/20 inf. 540
Travail indépendant		
Assiette des cotisations		
La déclaration sociale des indépendants est supprimée. Désormais les travailleurs indépendants ne relevant pas du régime micro-social doivent déclarer, par voie dématérialisée, les éléments nécessaires au calcul de leurs cotisations et contributions sociales dans le cadre de la déclaration fiscale professionnelle (déclaration n° 2042 PRO).	Loi 2019-1446 du 24-12-2019 art. 19	FRS 25/19 inf. 14 p. 26
Loueurs de locaux d'habitation meublés et de biens meubles		
Les critères d'affiliation aux régimes des travailleurs indépendants des loueurs de meublés de courte durée sont redéfinis. Le seuil d' option pour le régime des salariés du loueur de meublés de courte durée et du loueur de biens meubles est modifié.	Loi 2020-1576 du 14-12-2020 art. 22, I-3° et 4°	FRS 24/20 inf. 25 p. 44
Statuts ou régimes particuliers		
Obligation d'emploi des travailleurs handicapés		
Les déductions pouvant être opérées sur le montant de la contribution due par les entreprises lorsqu'elles n'emploient pas directement des travailleurs handicapés sont précisées. Le champ des dépenses déductibles est temporairement étendu. Sont également précisées les modalités de modulation de la contribution lorsque l'entreprise recourt à des travailleurs handicapés sur des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (Ecap).	Décret 2020-1350 du 5-11-2020	FRS 22/20 inf. 14 p. 29
Artistes et techniciens du spectacle		
Les employeurs tenus de recourir au guichet unique du spectacle occasionnel (Guso) pour l'emploi d'artistes ou de techniciens du spectacle sont tenus d'accomplir leurs formalités et de régler leurs cotisations auprès de ce guichet par voie dématérialisée . Toutefois, les personnes ne disposant pas d'un accès internet, pourront procéder par voie postale ou télécopie pour leurs déclarations et règlements auprès du Guso.	Loi 2020-1576 du 14-12-2020	FRS 24/20 inf. 10 p. 21

Le point sur l'activité partielle en 2021

Ord. 2020-1639 du 21-12-2020 : JO 23 ; Décret 2020-1681 du 24-12-2020 JO 26 ; Décret 2020-1786 du 30-12-2020 : JO 31

Report de la baisse de l'indemnisation en février 2021, prolongement du taux majoré de l'allocation pour les entreprises les plus affectées par la crise sanitaire, maintien de l'activité partielle pour les salariés vulnérables et reconduction jusqu'à fin 2021 des mesures provisoires du printemps 2020, telles sont notamment les mesures prises par le Gouvernement pour faire face à l'épidémie.



L'ESSENTIEL

- L'**indemnisation** de l'activité partielle peut être majorée pour les entreprises situées dans des **territoires** soumis à des restrictions sanitaires (n° 8).
- À compter du 1^{er} février 2021, l'**indemnité** d'activité partielle versée au salarié est abaissée à 60 % de son salaire brut, sauf dans les entreprises très **impactées par la crise sanitaire** où elle est maintenue à 70 % (n°s 10 s.).
- À compter du 1^{er} février 2021, l'**allocation** d'activité partielle est abaissée à 36 % du salaire brut du salarié, sauf dans les entreprises très **impactées par la crise sanitaire** où elle est maintenue à 60 ou 70 % selon les cas (n°s 12 s.).
- À compter du 1^{er} février 2021, l'indemnité d'activité partielle versée aux **salariés vulnérables** est maintenue à 70 % de leur salaire brut et l'allocation remboursée à l'employeur à 60 % (n°s 16 s.).
- Le montant minimal de l'**allocation APLD** est porté à 7,30 € au 1^{er} janvier 2021 (n° 18).
- La date d'entrée en vigueur de la **réduction** à 3 mois renouvelable de la **durée maximale d'autorisation** d'activité partielle est reportée au 1^{er} mars 2021 (au lieu du 1^{er} janvier 2021) (n° 20).
- Les **mesures d'urgence « Covid »** prises depuis mars 2020 sont **reconduites à l'identique** jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard, sous réserve d'un aménagement pour les **employés à domicile** et les **assistants maternels** (n°s 21 s.).

1 Le mois de décembre 2020 a été particulièrement fructueux en matière d'activité partielle. Ainsi, dans la continuité des textes déjà parus en la matière depuis le mois de mars, le Gouvernement a publié les textes suivants :

- une **ordonnance 2020-1639 du 21 décembre 2020** prise sur le fondement de l'article 10 de la loi 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire (FRS 22/20 inf. 1 p. 3 s.) et qui **prolonge en 2021** un certain nombre de mesures prises en matière d'activité partielle depuis mars 2020 et dont le terme était initialement fixé le 31 décembre 2020 (extension du dispositif d'activité partielle, modalités d'indemnisation des apprentis et salariés en contrat de professionnalisation...);
- un **décret 2020-1681 du 24 décembre 2020** qui, d'une part, complète l'ordonnance du 21 décembre 2020 précitée en définissant les modalités d'**individualisation** de l'activité partielle et d'indemnisation des **heures supplémentaires** et des **heures d'équivalence** et d'autre part, **diffère**, au 1^{er} février 2021, la **baisse du taux de l'indemnité** d'activité partielle versée au salarié à 60 % de son salaire brut, tout en prévoyant une **indemnité majorée** pour les salariés des entreprises relevant de secteurs particulièrement touchés par la crise (secteurs dits « protégés ») ou des entreprises fermées administrativement ou situées sur des territoires soumis à des restrictions spécifiques. Enfin, le texte **diffère** au 1^{er} mars 2021 l'entrée en vigueur de la **réduction** à 3 mois de la **durée d'autorisation** d'activité partielle ;
- un **décret 2020-1786 du 30 décembre 2020** qui, d'une part, complète également l'ordonnance du 21 décembre 2020 en précisant les modalités d'indemnisation des **salariés en forfait jours** et de ceux qui ne sont **pas soumis** à la **durée légale du travail** et d'autre part, **diffère** au 1^{er} février 2021, la **baisse du taux de l'allocation** d'activité partielle due à l'employeur à 36 % du salaire brut du salarié, tout en prévoyant des **taux majorés** pour les entreprises des secteurs protégés (secteurs « Covid ») ou fermées administrativement ou situées sur des territoires soumis à des restrictions spécifiques. Le texte prend également en compte la **revalorisation du Smic** au 1^{er} janvier 2021 en relevant le montant des allocations minimales, y compris dans le cadre de l'**APLD**, et détermine enfin les taux spécifiques d'indemnité et d'allocation pour les **salariés vulnérables** ou contraints de garder leurs enfants.

2 Pour être complets, précisons que le **décret 2020-1628 du 21 décembre 2020** élargit la **liste des secteurs** particulièrement touchés par l'épidémie bénéficiant d'une majoration d'indemnisation et **conditionne**, dans certains cas, l'accès au dispositif à l'existence d'une attestation d'un expert-comptable garantissant que l'entreprise remplit les critères demandés. Ces mesures font l'objet d'une **information à part** (voir sur ce point inf. 3 p. 12).

À NOTER Sans entrer dans les détails, on indique également que :

- l'article 3 de l'ordonnance du 21 décembre 2021 prolonge les dispositions de l'article 5 de la loi du 17 juin 2020 relatives aux salariés en contrats aidés et relevant des **structures de l'insertion par l'activité économique** (IAE) en limitant le recours au dispositif d'activité partielle à 36 mois incluant le contrat initial (voir FRS 12/20 inf. 1 n° 40 p. 8) ;
- l'article 1 de cette ordonnance élargit le dispositif d'activité partielle aux régies de **cure thermale** non dotées de la personnalité morale avec effet rétroactif au 1^{er} décembre 2020.

Indemnisation de l'activité partielle

3 Conformément aux décrets 2020-1316 et 2020-1319 du 30 octobre 2020, à compter du 1^{er} janvier 2021, les taux horaires de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle devaient être revus à la baisse et les règles de modulation de ces taux prévues par l'ordonnance modifiée 2020-770 du 24 juin 2020 en fonction des secteurs d'activité devaient prendre fin (voir FRS 21/20 inf. 1 p. 2 s.). L'**ordonnance** 2020-1639 du 21 décembre 2020 prolonge, **jusqu'au 30 juin 2021** au plus tard, la possibilité de moduler les taux de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle et les **décrets** 2020-1681 du 24 décembre 2020 et 2020-1786 du 30 décembre 2020 précisent les modalités d'application de cette ordonnance en fixant notamment les nouveaux taux horaires applicables en 2021, lesquels sont majorés dans certains cas.

Un **tableau récapitulatif** reproduit les différents taux d'indemnisation applicables en 2021, y compris dans le cadre de l'activité partielle de longue durée (APLD) (voir n° 19).

La possibilité de moduler le taux d'indemnité et d'allocation d'activité partielle prolongée en 2021

4 L'article 4 de l'ordonnance du 21 décembre 2020 prolonge, au plus tard jusqu'au 30 juin 2021, les dispositions de l'ordonnance 2020-770 du 24 juin 2020, modifiée par l'ordonnance 2020-1255 du 14 octobre 2020, qui prévoient la possibilité de moduler le taux de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle en fonction des secteurs d'activité de l'entreprise (Ord. 2020-770 du 24-6-2020 art. 1, I modifié par Ord. 2020-1639 du 21-12-2020 art. 4, 1-a).

5 Cet article **adapte** également, à compter du 1^{er} janvier 2021, le **dispositif** en **élargissant** au secteur du transport de personnes, et non plus du seul transport aérien, les secteurs d'activité ouvrant droit à la majoration et en prévoyant la possibilité de majorer l'indemnité et l'allocation en fonction d'un **critère géographique**, afin de tenir compte de la situation sanitaire particulière de territoires dans lesquels des mesures de restriction spécifiques liées à l'épidémie de Covid-19 peuvent être prises (notamment les mesures de **confine-**

ment local ou celles touchant actuellement les **stations de sports d'hiver**). Le décret du 30 décembre 2020 fixe, quant à lui, les modalités d'appréciation de la **baisse du chiffre d'affaires** des entreprises concernées par ces nouvelles mesures.

Une indemnisation toujours majorée pour les secteurs d'activité les plus touchés par la crise

6 Depuis le 1^{er} janvier 2021, les taux de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont **majorés** (Ord. 2020-770 du 24-6-2020 art. 1, I-2° et art. 1 bis, 2° modifié par Ord. 2020-1639 du 21-12-2020 art. 4) :

- **sans aucune condition** pour les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport de personnes et de l'événementiel (ces secteurs sont listés dans l'annexe 1 du décret 2020-810 du 29-6-2020 modifié, voir inf. 3 n° 6 p. 13) ;
- pour les employeurs qui exercent leur activité principale dans des secteurs dont l'activité est dépendante de celle des secteurs précités (liste détaillée en annexe 2 du décret du 29-6-2020 modifié, voir inf. 3 n° 6 p. 13) et ayant subi une **diminution de chiffre d'affaires** d'au moins 80 % entre le 15 mars et le 15 mai 2020. Cette diminution est appréciée soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente soit, s'ils le souhaitent, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur 2 mois. Pour les employeurs des structures créées après le 15 mars 2019, la perte de chiffre d'affaires est appréciée par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de la structure et le 15 mars 2020 ramené sur 2 mois.

À NOTER La **liste** des secteurs « Covid » a été **élargie** et, pour certains secteurs, l'accès à la majoration d'indemnisation est **conditionné** (voir inf. 3 p. 12).

Une indemnisation toujours majorée pour les entreprises fermées administrativement

7 Depuis le 1^{er} janvier 2021, les taux de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle peuvent également être majorés pour les employeurs dont l'**activité principale** implique l'accueil du public et est interrompue, **partiellement ou totalement**, du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, à l'exclusion des fermetures volontaires (Ord. 2020-770 du 24-6-2020 art. 1, II-1° et art. 1 bis, 2°, modifié par Ord. 2020-1639 du 21-12-2020 art. 4).

Une indemnisation majorée selon un critère géographique

8 Depuis le 1^{er} janvier 2021, les taux de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle peuvent également être majorés pour les employeurs dont l'établissement est situé dans une circonscription territoriale soumise à des **restrictions spécifiques** des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (application des 1°, 2°, 5° ou 10° de l'article L 3131-15 du Code de la santé publique) et qui subissent une **baisse de chiffre d'affaires** d'au moins 60 % (Ord. 2020-770 du 24-6-2020 art. 1, II-2° et art. 1 bis, 2° modifié par Ord. 2020-1639 du 21-12-2020 art. 4 et Décret 2020-1786 du 30-12-2020 art. 5, I).

Cette **baisse de chiffre d'affaires** est appréciée, au choix de l'employeur, pour chaque mois de la période d'application de la mesure (Décret 2020-1786 du 30-12-2020 art. 5, II) :

- soit par rapport au chiffre d'affaires constaté durant le **mois** qui précède la mise en œuvre de ces mesures ;
- soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en **2019**.

Une indemnisation majorée dans les zones de chalandise des stations de ski

9 Depuis le **1^{er} décembre 2020**, les taux de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle peuvent également être majorés pour les employeurs dont l'établissement appartient à une zone de chalandise spécifiquement affectée par l'interruption d'activité d'un ou de plusieurs établissements dont l'activité implique l'accueil du public et qui subissent une **baisse de chiffre d'affaires** d'au moins 50 % pendant la période de fermeture des téléphériques et des remontées mécaniques (Ord. 2020-770 du 24-6-2020 art. 1, II-3^o et art. 1 bis, 2^o, modifié par Ord. 2020-1639 du 21-12-2020 art. 4 et Décret 2020-1786 du 30-12-2020 art. 6, I).

Cette baisse de chiffre d'affaires est appréciée, au choix de l'employeur, pour chaque mois d'interruption d'activité des téléphériques et des remontées mécaniques (Décret 2020-1786 du 30-12-2020 art. 6, II) :

- soit par rapport au chiffre d'affaires constaté durant le **mois** qui précède l'interruption ;
- soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en **2019**.

À NOTER Plus précisément, les établissements visés sont ceux implantés dans une **commune support** d'une station de ski ou dans une commune située en **zone de montagne** appartenant à un établissement public de coopération intercommunale, lui-même support d'une station de ski et situées dans une unité urbaine d'au plus **50 000 habitants** et qui mettent à disposition des biens et des services (Décret 2020-1786 du 30-12-2020 art. 6, I).

 QA-I-6500 s. ; MS n° 1465

La baisse de l'indemnité d'activité partielle reportée au 1^{er} février 2021

Cas général : une indemnité bientôt fixée à 60 % du salaire brut limité à 4,5 Smic

10 Le décret du 24 décembre 2020 reporte au **1^{er} février 2021** (au lieu du 1^{er} janvier 2021) le taux de 60 % applicable à l'indemnité d'activité partielle versée au salarié, mais maintient au **1^{er} janvier 2021** la règle prévoyant de limiter à 4,5 fois le Smic le salaire brut de référence servant à calculer l'indemnité (Décret 2020-1681 du 24-12-2020 art. 2, 2^o).

Autrement dit, pour toutes les heures chômées entre le **1^{er} et le 31 janvier 2021**, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est égal à 70 % du salaire horaire de référence limité à 4,5 fois le Smic horaire (soit une indemnité horaire maximale égale à 32,29 €).

À compter du **1^{er} février 2021**, le taux horaire de l'indemnité sera égal à 60 % du salaire de référence limité à 4,5 fois le Smic horaire (soit une indemnité horaire maximale égale à 27,68 €).

À NOTER Est également **reporté** du 1^{er} janvier au 1^{er} février 2021 le principe selon lequel l'**indemnité nette** d'activité partielle ne peut pas excéder la rémunération nette horaire habituelle du salarié (Décret 2020-1681 du 24-12-2020 art. 2, 2^o). Pour plus de précisions, voir FRS 21/20 inf. 1 n° 12 p. 6.

Une indemnité majorée dans certains cas

11 Par **dérogation** à compter du 1^{er} février 2021 continueront à percevoir une indemnité égale à **70 %** du salaire de référence limité à 4,5 fois le Smic horaire (soit une indemnité horaire maximale égale à 32,29 €) (Décret 2020-1681 du 24-12-2020 art. 2, 2^o) :

- jusqu'au **31 mars 2021**, les salariés des entreprises relevant de secteurs particulièrement touchés par la crise visés n° 6 ;
- jusqu'au **30 juin 2021**, les salariés des entreprises fermées administrativement visées n° 7 ou des entreprises concernées par des mesures de restrictions sanitaires locales visées n° 8 ou celles implantées dans les zones de chalandise des stations de ski visées n° 9.

Sur le montant de l'indemnité versée aux **salariés vulnérables** ou contraints de garder leurs enfants admis en activité partielle, voir n°s 16 s.

À NOTER En résumé, les salariés des secteurs « Covid » **basculeront dans le régime général** à compter du 1^{er} avril 2021 (indemnité égale à 60 % du salaire brut), sauf si ce dispositif est encore prolongé compte tenu de l'évolution de l'épidémie. Les autres salariés basculeront dans le régime général à compter du 1^{er} juillet 2021.

 QA-I-5500 ; MS n° 1450

La baisse de l'allocation d'activité partielle reportée au 1^{er} février 2021

Cas général : une allocation bientôt fixée à 36 % du salaire brut limité à 4,5 Smic

12 Le décret du 30 décembre 2020 reporte au 1^{er} février 2021 (au lieu du 1^{er} janvier 2021) le taux de 36 % applicable à l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur. Il relève à 8,11 € (au lieu de 8,03 €) le montant du **taux horaire minimal** applicable en janvier 2021, afin de tenir compte de l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2021 (Décret 2020-1786 du 30-12-2020 art. 1 et 4).

13 Autrement dit, pour toutes les heures chômées entre le **1^{er} et le 31 janvier 2021**, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal à 60 % du salaire horaire de référence limité à 4,5 fois le Smic horaire (soit une allocation horaire maximale égale à 27,68 €) ou, par exception, à 70 % dans les entreprises relevant des secteurs « Covid » ou celles fermées administrativement ou celles concernées par des mesures de restrictions sanitaires locales ou encore celles implantées dans des zones de chalandise des stations de ski. Dans tous les cas, le taux horaire de l'allocation ne peut pas être **inférieur** à 8,11 €, sauf pour les apprentis ou les salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au Smic.

14 À compter du **1^{er} février 2021**, le taux horaire de l'allocation sera égal à 36 % du salaire de référence limité à 4,5 fois le Smic horaire (soit une allocation horaire maximale égale à 16,61 €). Ce taux horaire ne pourra pas être **inférieur** à 7,30 €, sauf pour les apprentis ou les salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au Smic (Décret 2020-1786 du 30-12-2020 art. 3).

Une allocation majorée dans certains cas

15 Par **dérogation** ont droit à une allocation égale à (Décret 2020-1786 du 30-12-2020 art. 7 et 8) :

- **60 %** du salaire de référence limité à 4,5 fois le Smic horaire (soit une indemnité horaire maximale égale à 27,68 €) les employeurs relevant de secteurs particulièrement touchés par la crise visés n° 6 au titre des heures chômées entre le **1^{er} février 2021 et le 31 mars 2021** ;

- **70 %** du salaire de référence limité à 4,5 fois le Smic horaire (soit une indemnité horaire maximale égale à 32,29 €) les employeurs des entreprises fermées administrativement visées n° 7 au titre des heures chômées entre le **1^{er} février 2021 et le 30 juin 2021**, ceux des entreprises concernées par des mesures de restrictions sanitaires locales visées n° 8 au titre des heures chômées entre le **1^{er} janvier 2021 et le 30 juin 2021** ainsi que ceux des entreprises implantées dans les zones de chalandise des stations de ski visées n° 9 au titre des heures chômées entre le **1^{er} décembre 2020 et le 30 juin 2021**.

Dans tous ces cas, le taux horaire de l'allocation **ne pourra pas être inférieur** à 8,11 €, sauf pour les apprentis ou les salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au Smic. Sur le montant de l'indemnité versée aux **salariés vulnérables** ou contraints de garder leurs enfants admis en activité partielle, voir nos 16 s.

Autrement dit, les entreprises des secteurs « Covid » seront **prises en charge** par l'État à 85 %, selon les indications du ministère, au titre de l'indemnisation de l'activité partielle jusqu'au 31 mars 2021 avant de basculer dans le régime général à compter du 1^{er} avril 2021 (prise en charge à 60 %). Les autres entreprises seront prises en charge à 100 % jusqu'au 30 juin 2021 avant de basculer dans le régime général à compter du 1^{er} juillet 2021 (prise en charge à 60 %). On ajoutera que ces dates sont susceptibles d'être **modifiées** compte tenu de l'évolution de l'épidémie.



QA-I-6500 s. ; MS n° 1465

Quelle indemnisation pour les salariés vulnérables ?

16 L'article 2 de l'ordonnance 2020-1639 du 21 décembre 2020 prolonge, jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard **jusqu'au 31 décembre 2021**, les dispositions de l'article 20 de la loi 2020-473 de finances rectificative du 25 avril 2020 relatif au placement en activité partielle des salariés vulnérables ou contraints de garder leurs enfants (sur les salariés concernés, voir FRS 22/20 inf. 4 p. 11 s.). Le décret 2020-1786 du 30 décembre 2020 prévoit les taux d'indemnité et d'allocation applicables à ces salariés à compter du **1^{er} février 2021**.

Le dispositif d'activité partielle des salariés vulnérables, entré en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2021, est adapté comme suit (Ord. 2020-1639 du 21-12-2020 art. 2 et 6) :

- les salariés partageant le **même domicile** qu'une personne vulnérable ne sont plus éligibles à l'activité partielle. On notera que

cette disposition n'était plus en œuvre depuis le 1^{er} septembre 2020 en application du décret 2020-1098 du 29 août 2020 ;

- le dispositif spécifique n'est pas applicable aux salariés des **particuliers** employeurs et aux **assistants maternels** (sur le dispositif ouvert à ces salariés, voir nos 24 s.).

17 À compter du 1^{er} février 2021 et, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2021, le taux horaire de l'**indemnité** d'activité partielle applicable aux salariés vulnérables ou contraints de garder leurs enfants est égal à **70 %** du salaire horaire de référence limité à 4,5 fois le Smic horaire (soit une indemnité horaire maximale égale à 32,29 € en 2021) (Décret 2020-1786 du 30-12-2020 art. 9, I et II).

Le taux horaire de l'**allocation** d'activité partielle est égal à 60 % du salaire horaire de référence limité à 4,5 fois le Smic horaire (soit une allocation horaire maximale égale à 27,68 € en 2021). Ce taux horaire ne peut pas être **inférieur** à 7,30 €, sauf pour les apprentis ou les salariés en contrat de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au Smic (Décret 2020-1786 du 30-12-2020 art. 9, II et III).

À NOTER

Ces taux s'appliquent quel que soit le **secteur d'activité de l'entreprise** ou sa **situation au regard de la crise sanitaire**. En revanche, s'agissant de l'indemnisation des salariés vulnérables en **janvier 2021**, en l'absence de dispositions spécifiques applicables, ce sont les règles générales qui s'appliquent à savoir :

- une indemnité égale à 70 % du salaire de référence limité à 4,5 fois le Smic horaire ;

- une allocation égale à 60 % (ou 70 % notamment dans les secteurs « Covid » ou les entreprises fermées administrativement ou celles concernées par des mesures de restrictions sanitaires locales).



QA-I-1520 ; MS n° 1420

Le montant minimal de l'allocation APLD est porté à 7,30 €

18 L'article 10 du décret 2020-1786 du 30 décembre 2020 modifie l'article 7 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) en portant à 7,30 € (au lieu de 7,23 €), à compter du 1^{er} janvier 2021, le montant minimal de l'allocation horaire APLD.

À NOTER

On rappelle que, depuis le 1^{er} novembre 2020, le taux horaire de l'allocation APLD est au moins égal au taux horaire de l'allocation d'activité partielle de droit commun si celui-ci lui est supérieur. Autrement dit, le taux horaire de l'allocation est égal à 60 % du salaire horaire de référence limité à 4,5 fois le Smic horaire (soit une allocation horaire maximale égale à 27,68 €) ou 70 % selon les cas (voir le tableau reproduit n° 19).



QA-I-730 ; MS n° 1590

L'indemnisation de l'activité partielle en un coup d'œil

19 Le **tableau** reproduit ci-après détaille les modalités d'indemnisation en matière d'activité partielle de droit commun et d'activité partielle de longue durée (APLD) applicables en 2021.

		Indemnité versée au salarié	Allocation perçue par l'employeur
Indemnisation d'activité partielle de droit commun au titre des heures chômées entre le 1-1-2021 et le 31-1-2021	Régime général		60 % du salaire horaire brut limité à 4,5 fois le Smic horaire Allocation horaire maximale : 27,68 € Allocation horaire minimale : 8,11 €
	Secteurs « Covid », entreprises fermées, restrictions sanitaires territoriales, zones de chalandise de stations de ski	70 % du salaire horaire brut limité à 4,5 fois le Smic horaire Indemnité horaire maximale : 32,29 € Indemnité horaire minimale : 8,11 €	70 % du salaire horaire brut limité à 4,5 fois le Smic horaire Allocation horaire maximale : 32,29 € Allocation horaire minimale : 8,11 €
	Salariés vulnérables ou garde d'enfants		60 % du salaire horaire brut limité à 4,5 fois le Smic horaire ou 70 % du salaire horaire brut limité si l'entreprise relève d'un secteur « Covid » est fermée administrativement, ou est située dans une zone soumise à des restrictions territoriales sanitaires ou dans une zone de chalandise Allocation horaire maximale : 27,68 € ou 32,29 € Allocation horaire minimale : 8,11 €
Indemnisation de l'activité partielle de droit commun au titre des heures chômées à compter du 1-2-2021	Régime général	60 % du salaire horaire brut limité à 4,5 fois le Smic horaire Indemnité horaire maximale : 27,68 € Indemnité horaire minimale : 8,11 €	36 % du salaire horaire brut limité à 4,5 fois le Smic horaire Allocation horaire maximale : 16,61 € Allocation horaire minimale : 7,30 €
	Entreprises fermées ou restrictions territoriales sanitaires, zones de chalandise de stations de ski jusqu'au 30-6-2021	70 % du salaire horaire brut limité à 4,5 fois le Smic horaire Indemnité horaire maximale : 32,29 € Indemnité horaire minimale : 8,11 €	70 % du salaire horaire brut limité à 4,5 fois le Smic horaire Allocation horaire maximale : 32,29 € Allocation horaire minimale : 8,11 €
	Secteurs « Covid » jusqu'au 31-3-2021		60 % du salaire horaire brut limité à 4,5 fois le Smic horaire Allocation horaire maximale : 27,68 € Allocation horaire minimale : 8,11 €
	Salariés vulnérables ou garde d'enfants jusqu'à une date fixée au plus tard le 31-12-2021		60 % du salaire horaire brut limité à 4,5 fois le Smic horaire Allocation horaire maximale : 27,68 € Allocation horaire minimale : 7,30 €
Indemnisation APLD au titre des heures chômées entre le 1-1-2021 et le 31-1-2021	Régime général		60 % du salaire horaire brut limité à 4,5 fois le Smic horaire Allocation horaire maximale : 27,68 € Allocation horaire minimale : 7,30 € ¹
	Secteurs « Covid », entreprises fermées, restrictions sanitaires territoriales, zones de chalandise de stations de ski, y compris pour les salariés vulnérables ou contraints de garder les enfants	70 % du salaire horaire brut limité à 4,5 fois le Smic horaire Indemnité horaire maximale : 32,29 € Indemnité horaire minimale : 8,11 €	70 % du salaire horaire brut limité à 4,5 fois le Smic horaire Allocation horaire maximale : 32,29 € Allocation horaire minimale : 8,11 €
Indemnisation APLD au titre des heures chômées à compter du 1-2-2021	Régime général Secteurs « Covid »	70 % du salaire horaire brut limité à 4,5 fois le Smic horaire Indemnité horaire maximale : 32,29 € Indemnité horaire minimale : 8,11 €	60 % du salaire horaire brut limité à 4,5 fois le Smic horaire Allocation horaire maximale : 27,68 € Allocation horaire minimale : 7,30 €
	Entreprises fermées ou restrictions territoriales sanitaires, zones de chalandise de stations de ski jusqu'au 30-6-2021		70 % du salaire horaire brut limité à 4,5 fois le Smic horaire Allocation horaire maximale : 32,29 € Allocation horaire minimale : 8,11 €

1. En principe, le montant de l'allocation horaire minimale APLD est de 7,30 €. Toutefois, compte tenu de la règle selon laquelle le montant le plus favorable doit s'appliquer, le taux horaire de 8,11 € devrait pouvoir être retenu pour toutes les allocations APLD au titre des heures chômées en janvier 2021.

Modalités de recours à l'activité partielle

20 Le décret 2020-1681 du 21 décembre 2020 reporte au 1^{er} mars 2021 (au lieu du 1^{er} janvier 2021) la date d'**entrée en vigueur** de la **réduction à 3 mois** renouvelable de la **durée maximale d'autorisation** de recours à l'activité partielle (voir, sur ce point, FRS 21/20 inf. 1 n° 15 p. 7). Ainsi, ces nouvelles règles s'appliqueront aux demandes d'autorisation préalable adressées à compter du 1^{er} mars 2021 (Décret 2020-1681 du 24-12-2020 art. 2, 1^o).

À NOTER On rappelle que si l'employeur a déjà bénéficié d'une autorisation d'activité partielle avant le 1^{er} mars 2021, il ne sera pas tenu compte de cette période pour le calcul des durées maximales. En revanche, si une décision d'autorisation est prise avant le 1^{er} mars 2021 pour une durée allant au-delà de cette date, la période d'autorisation intervenant au-delà du 1^{er} mars s'imputera sur la durée maximale d'autorisation (QR min. trav. du 9-11-2020).



QA-I-2250 ; MS n° 1435

Prolongation des mesures d'urgence de l'ordonnance du 27-3-2020

21 L'article 1^{er} de l'ordonnance 2020-1639 du 21 décembre 2020 prolonge, à compter du 1^{er} janvier 2021, l'ensemble des dispositions prévues par l'ordonnance modifiée 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, modifiée par les ordonnances 2020-428 du 15 avril 2020 et 2020-460 du 22 avril 2020 et dont le terme était initialement fixé le 31 décembre 2020.

Ce texte **reconduit à l'identique**, jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le **31 décembre 2021** (Ord. 2020-346 du 27 mars 2020 art. 12, I modifié par Ord. 2020-1639 du 21-12-2020 art. 1, 4^o-b), toutes les mesures prévues par l'ordonnance modifiée, sous les **3 réserves suivantes** :

- le dispositif est adapté pour les salariés employés par les **particuliers employeurs** et les assistants maternels (en clair, ils ne seront plus pris en charge à 100 %) ;
- le dispositif d'activité partielle est élargi aux **régions de cure thermique** non dotées de la personnalité morale (non traité ci-après) ;
- l'article 11 de l'ordonnance du 27 mars 2020 relatif au **régime social** de l'indemnité d'activité partielle est **supprimé**, ce dispositif ayant été pérennisé et intégré dans le CSS et le Code du travail par la loi 2020-1576 de financement de la sécurité sociale pour 2021 (voir FRS 24/20 inf. 3 p. 12).

Une reconduction à l'identique des dispositions temporaires jusqu'à fin 2021

22 Les modalités d'application des mesures provisoires prises par l'ordonnance modifiée du 27 mars 2020 ont été précisées par les décrets 2020-435 du 16 avril 2020 (modifié par le décret 2020-522 du 5 mai 2020) et 2020-794 du 26 juin 2020. Les dispositions provisoires prévues par ces textes en matière d'individualisation de l'activité partielle, de prise en compte des heures d'équivalence, de modalités d'indemnisation des salariés en forfait jours et des salariés non soumis à la durée légale du travail sont également reconduites à l'identique (Décret 2020-1681 du 24-12-2020 art. 1 et Décret 2020-1786 du 30-12-2020 art. 1).

23 En pratique sont reconduites jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard les mesures suivantes (Ord. 2020-346 du 27 mars 2020 art. 1 à 12 modifié par Ord. 2020-1639 du 21-12-2020 art. 1) :

- prise en compte des **heures d'équivalence** rémunérées pour calculer l'indemnité et l'allocation d'activité partielle (voir FRS 8/20 inf. 1 n° 27 p. 7 et FRS 14/20 inf. 1 n° 18 s. p. 7) ;
- indemnisation des **heures supplémentaires structurelles** rattachées à une convention individuelle de forfait antérieure au 24 avril 2020 ou à une durée collective du travail supérieure à la durée légale du travail prévue par un accord collectif antérieur à cette même date (voir FRS 9/20 inf. 1 n° 8 s. p. 5 et FRS 14/20 inf. 1 n° 18 s. p. 7) ;
- modalités d'indemnisation des salariés en **forfait jours** (voir FRS 8/20 inf. 1 n° 10 p. 4 et FRS 9/20 inf. 1 n° 13 s. p. 6) ;
- modalités d'indemnisation des salariés **non soumis à la durée légale du travail** : VRP (voir FRS 8/20 inf. 1 n° 11 p. 4 et FRS 9/20 inf. 1 n° 15 s. p. 6), travailleurs à domicile (voir FRS 8/20 inf. 1 n° 10 p. 4 et FRS 9/20 inf. 1 n° 16 s. p. 6), pigistes (voir FRS 8/20 inf. 1 n° 10 p. 4 et FRS 9/20 inf. 1 n° 17 p. 6), intermittents du spectacle (FRS 9/20 inf. 1 n° 1 p. 4 et FRS 10/20 inf. 2 n° 1 p. 4), dirigeants et salariés portés titulaires d'un CDI (voir FRS 9/20 inf. 1 n° 4 s. p. 4 et FRS 10/20 inf. 2 p. 4) ;
- possibilité d'**individualisation** du placement en activité partielle (voir FRS 9/20 inf. 1 p. 4 et FRS 14/20 inf. 1 n° 13 s. p. 7) ;
- alignement de l'indemnisation des **salariés en formation** sur celle de droit commun des salariés en activité partielle (voir FRS 8/20 inf. 1 n° 29 p. 7) ;
- obligation pour le **salarié protégé** d'accepter sa mise en activité partielle (voir FRS 8/20 inf. 1 n° 23 p. 6) ;
- **extension** du dispositif d'activité partielle aux salariés de droit privé employés par des **entreprises publiques** qui s'assurent elles-mêmes contre le risque du chômage, aux **entreprises étrangères** qui ne comportent pas d'établissement en France et aux salariés des **régions dotées de la seule autonomie financière** qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski (voir FRS 8/20 inf. 1 n° 11 p. 5) ;
- droit pour les **salariés à temps partiel** à une allocation minimale égale au Smic horaire (voir FRS 8/20 inf. 1 n° 29 p. 7) ;
- possibilité pour les **intérimaires** de bénéficier de l'allocation complémentaire leur permettant d'avoir droit à la rémunération mensuelle minimale (FRS 9/20 inf. 1 n° 25 p. 6).

À NOTER Les modalités relatives à l'indemnisation du personnel navigant de l'**aviation civile** et des **marins** rémunérés à la part sont également adaptées. Ce point n'est pas traité ici.



QA-I-1500 s. ; MS n° 1420

Relation amoureuse au travail : vie personnelle du salarié ou vie professionnelle ?

Cass. soc. 16-12-2020 n° 19-14.665 F-D, Sté Banque populaire c/ X.

Un salarié entretient une relation amoureuse avec une collègue de travail puis, après leur séparation, devient jaloux et fait pression sur son ex-compagne. Son comportement se rattache-t-il à sa vie professionnelle et peut-il justifier un licenciement pour faute ? Ou bien se situe-t-on dans la sphère privée, hors de portée du pouvoir disciplinaire de l'employeur ?

1 Un fait de la vie personnelle du salarié est un fait commis en dehors du temps et du lieu du travail, et qui n'emporte aucune conséquence sur la relation professionnelle. La vie amoureuse du salarié relève, par définition, de sa **vie privée**. Mais lorsque le salarié est en couple avec une collègue de travail, et que cette relation dégénère, la **sphère professionnelle** peut être impliquée, comme en témoigne l'affaire jugée par la Cour de cassation le 16 décembre 2020.

Une relation tumultueuse entre collègues de travail

2 Un salarié entretient pendant plusieurs mois une relation amoureuse avec une de ses collègues de travail, dont les juges constatent qu'elle est faite « de ruptures et de sollicitations réciproques ». Le couple met fin à cette relation, apparemment de manière consensuelle. Mais le salarié, jaloux, pose une **balise GPS sur le véhicule personnel de son ex-compagne**, à son insu, afin de surveiller ses déplacements et lui adresse plusieurs **messages intimes à partir de sa messagerie professionnelle**, lui demandant de reprendre contact et la soupçonant d'avoir noué une nouvelle relation amoureuse avec un autre salarié de l'entreprise. L'employeur, alerté de ces agissements par les protagonistes de l'affaire, mène une enquête à l'issue de laquelle il engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié.

3 Considérant que les faits constituent un **harcèlement**, et qu'ils se rattachent à la vie de l'entreprise, car ils se sont déroulés dans un cadre professionnel, l'employeur se place sur le terrain disciplinaire et prononce un **licenciement pour faute grave**. Le salarié estime, au contraire, que les faits relèvent de sa vie privée et, à ce titre, ne peuvent pas justifier un licenciement disciplinaire : il conteste donc la légitimité de cette rupture.

À NOTER Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, en effet, un fait tiré de la vie personnelle du salarié ne peut pas, par principe, justifier son licenciement (Cass. soc. 16-12-1997 n° 95-41.326 P : RJS 2/98 n° 141 ; Cass. soc. 23-6-2009 n° 07-45.256 FS-PB : RJS 10/09 n° 796).

Seul le **trouble objectif causé au bon fonctionnement de l'entreprise** par le comportement du salarié peut justifier un licenciement non disciplinaire (Cass. soc. 30-11-2005 n° 04-13.877 F-P : RJS 2/06 n° 176 ; Cass. soc. 28-11-2018 n° 17-15.379 FS-PB : RJS 2/19 n° 91).

Toutefois, on sort de la sphère privée si les **faits** commis par le salarié **se rattachent à sa vie professionnelle** (par exemple, pour un vol commis par un steward au cours d'une escale, Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-18.317 FS-PB : FR 34/20 inf. 43 p. 47) ou s'ils caractérisent un **manquement à une obligation découlant du contrat de travail** (loyauté, discrétion, sécurité, etc.) (Cass. soc. 27-3-2012 n° 10-19.915 FS-PB : RJS 6/12 n° 529) : le licenciement peut alors être prononcé pour un motif disciplinaire. Pour d'autres exemples, voir le Feuilleton social Spécial Licenciement 25/20 inf. 2 n° 26 s. p. 8.

S'agissant des **relations amoureuses entre salariés**, la Cour de cassation considère que le droit au respect de la vie privée interdit à l'employeur de licencier pour ce motif, sauf trouble dans l'entreprise ou relation non librement consentie (Cass. soc. 30-11-2005 n° 04-13.877 F-P : RJS 2/06 n° 176).

Les juges excluent le rattachement à la vie professionnelle du salarié

4 La cour d'appel saisie du litige a constaté la matérialité des faits reprochés au salarié, mais a considéré qu'ils étaient exclusivement **liés aux relations privées** des deux salariés. Ils ne constituaient donc pas une faute et ne pouvaient pas justifier un **licenciement disciplinaire**. L'employeur, condamné à verser au salarié plus de 30 000 € d'indemnités de rupture, près de 4 500 € de rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire et 60 000 € de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, s'est pourvu en cassation.

5 La Cour de cassation approuve en tous points le raisonnement suivi par les juges du fond. En premier lieu, elle estime que les faits reprochés au salarié ne constituaient **pas un harcèlement** moral, et que la relation amoureuse a **pris fin de manière consensuelle**, et non à la seule initiative de la salariée. Elle relève ensuite que la balise avait été posée sur le véhicule personnel de la salariée, que l'envoi à celle-ci de courriels au moyen de l'outil professionnel était limité à 2 messages et que les faits n'avaient eu **aucun retentissement** au sein de l'agence ou sur la carrière de l'intéressée. Par conséquent, les faits relevaient de la vie personnelle du salarié et échappaient au pouvoir disciplinaire de l'employeur. Le licenciement est jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse.

À NOTRE AVIS Il n'est pas toujours aisé de dessiner la **frontière entre vie personnelle et vie professionnelle** du salarié, particulièrement dans un cas comme celui-ci. Le fait que la Cour de cassation s'en remette, dans ce domaine, au pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ne facilite pas toujours la lecture de la jurisprudence : des solutions contraires peuvent être retenues alors que les faits sont assez proches. On se souvient, par exemple, d'une décision récente de la Cour de cassation en matière de relation amoureuse entre deux salariés : la qualification de harcèlement sexuel avait été exclue, car la salariée qui se prétendait victime avait en réalité participé à un jeu de séduction réciproque. Mais la Cour avait néanmoins considéré que les faits se rattachaient à la vie de l'entreprise et justifiaient le licenciement pour faute simple du salarié, qui était le supérieur hiérarchique de la victime et avait, par son comportement, « perdu toute autorité et toute crédibilité dans l'exercice de sa fonction de direction » (Cass. soc. 25-9-2019 n° 17-31.171 F-D : FRS 21/19 inf. 1 p. 3). La clé de la distinction entre vie personnelle et vie professionnelle, dans une affaire de relation amoureuse entre salariés, semble résider dans le **retentissement des faits au sein de l'entreprise**.

Sans preuve d'un tel retentissement sur la marche de l'entreprise ou sur la carrière des membres du couple, il n'y a pas rattachement à la vie professionnelle, et pas matière à licenciement (voir déjà en ce sens : Cass. soc. 19-11-1992 n° 91-45.579 D).



N-IV-31000 s. ; MS n°s 17030

LA DÉCISION

Relèvent de la vie personnelle du salarié et ne constituent pas un manquement aux obligations découlant de son contrat de travail le fait pour un salarié d'avoir posé une balise sur le véhicule personnel d'une collègue avec qui il a entretenu une relation amoureuse afin de la surveiller et celui de lui avoir envoyé deux courriels intimes au moyen de l'outil professionnel, les faits n'ayant eu aucun retentissement au sein de l'entreprise ou sur la carrière de la salariée. Le licenciement, prononcé pour faute grave, est par conséquent dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 16-12-2020 n° 19-14.665 F-D, Sté Banque populaire c/ X.

14

Le salarié licencié pour inaptitude physique a droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement

Cass. soc. 9-12-2020 n° 19-17.092 FS-PB, Sté Air France c/ S.

À défaut d'élément objectif et pertinent la justifiant, une disposition conventionnelle excluant un salarié licencié pour inaptitude physique de l'indemnité de licenciement qu'elle institue est nulle en raison de son caractère discriminatoire fondé sur l'état de santé.

Si un accord collectif peut prévoir des droits différents en matière d'indemnité de licenciement...

1 Les **différences de traitement** entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote sont **présumées justifiées** (Cass. soc. 27-1-2015 n° 13-22.179 FS-PBRI : RJS 3/15 n° 172).

Cette présomption connaît toutefois **une limite** : une différence de traitement en raison de l'un des motifs visés par l'article L 1132-1 du Code du travail ne peut pas être présumée justifiée au regard du **principe de non-discrimination** (Cass. soc. 9-10-2019 n° 17-16.642 FS-PB : RJS 12/19 n° 676).

À NOTER

On rappellera que, en application de l'article L 1132-1 du Code du travail, **aucune personne** ne peut être **écartée** d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être **sanctionné** ou **licencié** ou faire l'objet d'une **mesure discriminatoire**, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison notamment de son **état de santé**.

2 Il en résulte qu'un accord collectif peut prévoir pour les salariés des **droits différents** en matière d'**indemnité de licenciement**, selon le **motif de la rupture** du contrat de travail, par exemple selon que le salarié est licencié pour faute ou pour un motif personnel non disciplinaire ou qu'il est licencié pour un motif économique ou un motif personnel. Toutefois, l'exclusion du droit à l'indemnité conventionnelle ne doit pas reposer sur un motif discriminatoire.

Un arrêt rendu le 9 décembre 2020 par la chambre sociale de la Cour de cassation dans une hypothèse de **concours entre deux accords** collectifs illustre ce principe.

... il ne peut pas exclure de son bénéfice les seuls salariés licenciés pour inaptitude physique

3 En l'espèce, il résulte de la combinaison de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien et d'un accord d'entreprise applicable au personnel au sol d'Air France que les modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement sont moins favorables pour les salariés licenciés pour faute ou pour inaptitude physique que pour ceux licenciés pour un motif économique ou personnel non disciplinaire. Aussi, une salariée **licenciée pour inaptitude physique** et impossibilité de reclassement saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir un **rappel d'indemnité de licenciement**.

4 La chambre sociale de la Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir fait droit à sa demande, considérant que l'**exclusion** des salariés licenciés pour inaptitude physique du bénéfice de l'indemnité de licenciement plus favorable constitue une **discrimination fondée sur l'état de santé**.

Elle rappelle tout d'abord le principe selon lequel, même lorsque la **différence de traitement** en raison d'un des motifs visés à l'article L 1132-1 du Code du travail résulte des stipulations d'une **convention ou d'un accord collectifs**, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, les stipulations concernées ne peuvent pas être **présumées justifiées** au regard du principe de non-discrimination (Cass. soc. 9-10-2019 précité).

Ensuite, la Haute Juridiction confirme que, en l'**absence d'élément objectif et pertinent** la justifiant, la **disposition** d'une convention collective excluant les salariés licenciés pour inaptitude de l'indemnité de licenciement qu'elle institue est **nulle** en raison de son caractère discriminatoire fondé sur l'état de santé du salarié (voir déjà en ce sens : Cass. soc. 8-10-2014 n° 13-11.789 FS-PB : RJS 12/14 n° 851 ; Cass. soc. 30-11-2016 n° 15-21.433 F-D).

À NOTER

On relèvera que dans un arrêt non publié au Bulletin des arrêts de la Cour, la Haute Juridiction a jugé non discriminatoire la clause d'une convention collective réservant le droit à une indemnité conventionnelle de licenciement aux salariés licenciés pour insuffisance professionnelle ou suppression d'emploi et excluant, de fait, les salariés licenciés pour inaptitude physique (Cass. soc. 16-11-2017 n° 16-17.243 F-D).



N-V-44820 ; MS n° 50045

LA DÉCISION

Même lorsque la différence de traitement en raison d'un des motifs discriminatoires visés par le Code du travail résulte des stipulations d'une convention ou d'un accord collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, les stipulations concernées ne peuvent être présumées justifiées au regard du principe de non-discrimination.

En l'absence d'élément objectif et pertinent la justifiant, est nulle en raison de son caractère discriminatoire fondé sur l'état de santé du salarié la disposition d'une convention collective excluant les salariés licenciés pour inaptitude de l'indemnité de licenciement qu'elle institue.

Cass. soc. 9-12-2020 n° 19-17.092 FS-PB, Sté Air France c/ S.

Charges sur les salaires : quels changements en 2021 ?

Nous proposons un état des lieux des principaux changements au 1^{er} janvier 2021 en matière de charges sur les salaires et publions, en fin d'information, un tableau récapitulatif de ces charges.

1 Après un rappel des **principales réformes** entrant en vigueur au 1^{er} janvier 2021, nous donnons les **barèmes et taux** applicables en 2021.

Principales nouveautés

Contributions à la formation professionnelle et à l'alternance

2 Les employeurs doivent s'acquitter d'une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (Cufpa), laquelle est constituée, en pratique, de la **taxe d'apprentissage** et de la **contribution à la formation professionnelle** (CFP), d'une contribution supplémentaire à l'**apprentissage** (CSA) et d'une contribution dédiée au financement du **compte personnel de formation** pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée (CPF-CDD).

Recouvrement

3 La taxe d'apprentissage (première fraction) et la CFP dues **au titre de l'année 2020** par les employeurs d'au moins 11 salariés ont fait l'objet de deux acomptes de 60 % et 38 % versés respectivement le 29 février 2020 et le 25 novembre 2020 au plus tard. Le solde de ces contributions devra être payé avant le 1^{er} mars 2021 à l'opérateur de compétences (Opc), date avant laquelle devront être également réglées à cet organisme la taxe d'apprentissage (première fraction) et la CFP pour les employeurs de moins de

11 salariés, ainsi que la CSA et la contribution CPF-CDD dues au titre de l'année 2020 par tous les employeurs concernés.

Les modalités de versement des contributions dues **au titre de l'année 2021** ont, quant à elles, été précisées par le décret 2020-1739 du 29 décembre 2020. Les employeurs doivent s'acquitter de ces contributions dans les conditions exposées inf. 19 p. 52

Franchissement du seuil de 11 salariés

4 Les entreprises ayant atteint ou franchi le seuil de **11 salariés en 2018 ou 2019** basculent dès 2021 dans le dispositif de neutralisation des effets de seuils prévu par l'article L 130-I du CSS (Loi 2020-1721 du 29-12-2020 art. 159 : JO 30). Sur les conséquences de cette évolution sur le taux de la CFP, voir inf. 16 n^{os} 37 s. p. 45

Aides au paiement des cotisations Urssaf

5 Les aides au paiement des cotisations mises en place pour accompagner les entreprises face à la première vague puis à la deuxième vague de **Covid-19** sont **imputables** sur les cotisations dues à l'Urssaf ou à la MSA au titre de 2021 (Loi 2020-1576 du 14-11-2020 art. 9 : FRS 24/20 inf. 1 p. 4).

Exonérations sociales et/ou fiscales

6 Sauf mention contraire, les réformes signalées dans ce tableau s'appliquent à partir du **1^{er} janvier 2021**.

Thème	Nouveauté	Source	Pour en savoir plus, voir
Apprentissage	La prise en charge par l'État des cotisations salariales des apprentis au régime Agirc-Arrco n'est plus limitée au taux de droit commun.	Information communiquée par la Direction de la sécurité sociale (DSS) au régime Agirc-Arrco	inf. 18 p. 51
Forfait mobilités durables	Le plafond de l'exonération fiscale et sociale appliquée à la prise en charge des frais de transports personnels est porté à 500 €.	Loi 2020-1721 du 29-12-2020 : JO 30	inf. 16 n ^{os} 13 s. p. 45
Équipements et prestations sportives	Les avantages que représentent la mise à disposition par l'employeur d'équipements sportifs à usage collectif et le financement de prestations sportives pour tous les salariés seront exemptés de cotisations et de contributions sociales, dans des limites prévues par un décret à paraître au plus tard le 1 ^{er} mars 2021.	Loi 2020-1576 du 14-12-2020 art. 18	FRS 24/20 inf. 4 p. 15

Thème	Nouveauté	Source	Pour en savoir plus, voir
Réductions tarifaires sur invendus	L'avantage constitué par un tarif préférentiel allant jusqu'à 50 % du prix de vente accordé aux salariés sur des produits invendus de l'entreprise ou du groupe n'est plus soumis à la CSG et à la CRDS et aux cotisations de sécurité sociale.	Loi 2020-105 du 10-2-2020 art. 35, IV et VII	FRS 5/20 inf. 5 p. 11
Attribution gratuite d'actions (AGA)	Les entreprises de taille intermédiaire (ETI) n'ayant jamais versé de dividendes sont exonérées de la contribution de 20 % sur les AGA.	Loi 2020-1721 du 29-12-2020 art. 206 : JO 30	inf. 16 n° 9 s. p. 43
Plan d'épargne entreprise (PEE)	Les abondements pour l'achat d'actions de l'entreprise et les versements unilatéraux de l'employeur pour l'acquisition de telles actions échappent au forfait social en 2020 et 2021.	Loi 2020-1721 du 29-12-2020 art. 207 : JO 30	inf. 16 n° 5 s. p. 43
Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	Le dispositif d'exonération de cotisations sociales applicable aux entreprises implantées dans les BER est prolongé de 2 ans.	Loi 2020-1721 du 29-12-2020 : JO 30	inf. 16 n° 17 s. p. 45
Zone de revitalisation rurale (ZRR)	Certaines communes sont maintenues temporairement en ZRR.	Loi 2020-1721 du 29-12-2020 : JO 30	
Agriculture	L'exonération patronale spécifique pour l'emploi de travailleurs occasionnels et de demandeurs d'emploi (exonération dite « Lodéom ») est maintenue à titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2022.	Loi 2020-1576 du 14-12-2020 art. 16	FRS 24/20 inf. 19 p. 32
Association intermédiaire	Les associations intermédiaires sont exonérées de versement mobilité.	Loi 2020-1721 du 29-12-2020 : JO 30	inf. 16 n° 24 s. p. 46
Outre-mer	Dispositif d'exonération de cotisations patronales propre à l'outre-mer : le barème de compétitivité renforcée est étendu au secteur de la production audiovisuelle.	Loi 2020-1576 du 14-12-2020 art. 19	FRS 24/20 inf. 9 p. 20

Indemnité d'activité partielle et rémunération pendant le congé de reclassement

7

Thème	Nouveauté	Source	Pour en savoir plus, voir
Activité partielle	Le régime social mis en place à titre provisoire pour les indemnités d'activité partielle versées dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire est pérennisé : – pas de cotisation de sécurité sociale ; – CSG/CRDS au taux de 6,7 % (y compris pour les salariés à faibles revenus). Ce régime concerne non seulement l'indemnité légale mais aussi, le cas échéant, l'indemnité complémentaire (dans la limite de 3,15 Smic).	Loi 2020-1576 du 14-12-2020 art. 8 : JO 15	FRS 24/20 inf. 3 p. 12
Congé de reclassement ou de mobilité	Le bénéficiaire d'un congé de reclassement ou d'un congé de mobilité disposant de faibles revenus ne peut plus se voir appliquer un taux réduit de CSG, ni être exonéré de cette contribution.	Loi 2020-1576 du 14-12-2020 art. 8, III et VII	FRS 24/20 inf. 16 p. 30

Recouvrement Urssaf

8 À partir des périodes d'emploi de 2021, tous les employeurs règlent leurs cotisations et contributions sociales **le 15 du mois** suivant celui de la période d'emploi ou, pour ceux d'au moins 50 salariés ne décalant pas la paie, **le 5 du mois** suivant (CSS art. R 243-6).

Le régime transitoire en vigueur depuis 2017 pour les entreprises en grand décalage de paie est en effet arrivé à son terme.

Retenue à la source des non-résidents

9 La **réforme**, qui devait entrer en vigueur en 2021, de la retenue à la source sur les salaires, pensions et rentes viagères servis à des contribuables non domiciliés en France et de la retenue à la source spécifique applicable aux gains d'actionnariat salarié réalisés par ces personnes est purement et simplement **abandonnée**. Ces retenues demeureront donc, pour 2021 et les années suivantes, calculées suivant un barème à 3 tranches et conserveront leur caractère partiellement libératoire (Loi 2020-1721 du 29-12-2020 art. 4 : JO 30). Sur le **barème** applicable aux salaires en **2021**, voir n° 26.

Chiffres et taux 2021

Réduction générale de cotisations patronales

10 À compter du 1^{er} janvier 2021, la réduction générale **s'impute sur les cotisations dues au titre des accidents du travail** et des maladies professionnelles **dans la limite de 0,70 %** de la rémunération, au lieu de 0,69 % jusqu'au 31 décembre 2020 (Décret 2020-1719 du 28-12-2020 : JO 29).

Cette modification a un impact sur le calcul de la réduction générale. En effet, le montant de celle-ci est égal au produit de la rémunération annuelle par un coefficient calculé selon la formule suivante :

Coefficient = $(T / 0,6) \times [(1,6 \times \text{Smic mensuel} \times 12 / \text{salaires annuel brut}) - 1]$.

Or, T correspond à la valeur maximale du coefficient, lequel est égal à la somme des taux de cotisations éligibles à la réduction, la cotisation d'accidents du travail étant prise en compte à hauteur d'un taux fixé à 0,70 % pour 2021.

En conséquence, le **coefficient maximal** est donc égal, pour les rémunérations dues au titre des périodes courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021, à :

- 0,3206 pour les employeurs soumis au taux Fnal de 0,1 % (au lieu de 0,3205 du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020) ;
- 0,3246 pour les employeurs soumis au taux Fnal de 0,5 % (au lieu de 0,3245 du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020).

Plafond de la sécurité sociale

Maintien du plafond 2020

11 En 2021, le plafond de sécurité sociale est **maintenu à son niveau de 2020** (Arrêté SSAS2036535A du 22-12-2020 : JO 29), soit aux montants suivants :

Périodicité	Montant ⁽¹⁾ (en €)
Annuelle	41 136
Mensuelle	3 428
Journalière	189
Trimestrielle	10 284
Quinzaine	1 714
Hebdomadaire	791
Horaire	26

(1) Seules les valeurs mensuelles et journalières du plafond sont fixées par l'arrêté du 22-12-2020. Les autres valeurs ont été calculées par nos soins en tenant compte des formules de calcul prévues par l'article D 242-19 du CSS.

Principales conséquences

12 Toutes les limites et tous les seuils calculés en pourcentage (ou en multiple du plafond de sécurité sociale) sont donc identiques en 2020 et 2021. Tel est notamment le cas de la limite d'exonération sociale de la gratification versée aux **stagiaires**, des limites d'exonération sociale et fiscale des **contributions de retraite et de prévoyance** ou des **indemnités de rupture** du contrat ; de la participation maximale de l'employeur aux **chèques-vacances**, de l'abondement maximal au **PEE**, au **Perco** ou au **Pereco**.

Pour le détail des limites et seuils concernés et pour leur montant, voir FRS 26/19 inf. 3 p. 5.

À NOTER En 2020, les Urssaf ont décidé de doubler le plafond d'exonération appliqué aux **cadeaux et bons d'achat** en le portant à 343 € (voir FRS 1/21 inf. 10 p. 15). Cette tolérance ne vaut que pour les bons d'achat remis au plus tard le 31 décembre 2020. Toutefois, le site des Urssaf indique que ces organismes ne remettent pas en cause son application pour les attributions de chèques-cadeaux et bons d'achat au titre de 2020 qui auront eu lieu jusqu'au **31 janvier 2021**.

Avantages en nature

13 Les évaluations forfaitaires des avantages en nature nourriture et logement au regard des cotisations de sécurité sociale et de l'impôt sont relevées de 0,6 % en 2021.

Ainsi, l'évaluation forfaitaire de l'avantage **nourriture** est portée à 4,95 € par repas (soit 9,90 € par journée), et l'évaluation forfaitaire de l'avantage **logement** est déterminée selon le barème suivant (barème donné par l'Accoss sur le site Internet des Urssaf, www.urssaf.fr).

Montant de la rémunération en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale	Valeur mensuelle de l'avantage (en €)
Inférieure à 0,5 (soit 1 713,99 €)	
Logement une pièce principale	71,2
Autres logements (par pièce)	38,1
Égale ou supérieure à 0,5 (1 714 €) et inférieure à 0,6 (2 056,79 €)	
Logement une pièce principale	83,2
Autres logements (par pièce)	53,4
Égale ou supérieure à 0,6 (2 056,80 €) et inférieure à 0,7 (2 399,59 €)	
Logement une pièce principale	94,9
Autres logements (par pièce)	71,2
Égale ou supérieure à 0,7 (2 399,60 €) et inférieure à 0,9 (3 085,19 €)	
Logement une pièce principale	106,7
Autres logements (par pièce)	88,9
Égale ou supérieure à 0,9 (3 085,20 €) et inférieure à 1,1 (3 770,79 €)	
Logement une pièce principale	130,7
Autres logements (par pièce)	112,7
Égale ou supérieure à 1,1 (3 770,80 €) et inférieure à 1,3 (4 456,39 €)	
Logement une pièce principale	154,3
Autres logements (par pièce)	136,2
Égale ou supérieure à 1,3 (4 456,40 €) et inférieure à 1,5 (5 141,99 €)	
Logement une pièce principale	178,1
Autres logements (par pièce)	166,0
Égale ou supérieure à 1,5 (5 142 €)	
Logement une pièce principale	201,7
Autres logements (par pièce)	189,8

14 Pour les **hôtels, cafés, restaurants**, l'avantage nourriture est déterminé selon des règles spécifiques, à raison de un minimum garanti par repas. Ce minimum n'étant pas revalorisé cette année, la valeur de l'avantage à retenir en 2021 est identique à celle de 2020, soit 3,65 € par repas ou 7,30 € par journée comprenant 2 repas.

Frais professionnels de repas ou de déplacement

15 En 2021, les frais professionnels indemnisés sur la base d'**allocations forfaitaires** sont affranchis de cotisations dans les limites indiquées dans le tableau suivant (limites données par l'Acoss sur le site Internet des Urssaf, www.urssaf.fr).

Ces nouvelles limites d'exonération sont applicables aux sommes versées à compter du 1^{er} janvier 2021 et afférentes aux périodes d'emploi accomplies à compter de cette date. Elles s'appliquent aussi **en matière fiscale** pour déterminer le montant imposable du salaire et la base du prélèvement à la source (sauf pour les frais liés à la mobilité professionnelle).

Désignation des indemnités	Montant pour 2021 (en €)		
Frais de repas – salarié travaillant dans l'entreprise – salarié en déplacement (hors restaurant) – salarié en déplacement (restaurant)		6,70	
		9,40	
		19,10	
Indemnités de grand déplacement – repas (par repas) – logement et petit déjeuner (par jour) : • Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne • Autres départements (hors DOM-TOM)	3 premiers mois	du 4 ^e au 24 ^e mois inclus (– 15 %)	du 25 ^e au 72 ^e mois inclus (– 30 %)
	19,10	16,20	13,40
	68,50	58,20	48,00
Frais professionnels liés à la mobilité professionnelle – hébergement provisoire et frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif – dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	76,10 par jour, dans la limite de 9 mois		
	1 524,30 majorés de 127,10 par enfant à charge, dans la limite de 1 905,30		

Titres-restaurant

16 La limite d'exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu de la part patronale au financement des titres-restaurant passe à 5,54 € en 2021.

Attention : le bénéfice de l'exonération reste subordonné au respect des 2 autres limites suivantes :

- la contribution patronale ne doit pas dépasser 60 % de la valeur libératoire du titre ;
- elle doit être au moins égale à 50 % de cette valeur.

Assiettes forfaitaires de cotisations

Hôtels, cafés, restaurants

17 Lorsque les salariés des hôtels, cafés, restaurants (HCR) sont payés au pourboire et que l'employeur ne tient pas de registre de répartition de ces pourboires, les cotisations sont calculées sur la base d'une assiette forfaitaire différente selon trois catégories de salariés.

Pour la première catégorie de salariés, l'assiette est déterminée en fonction du salaire minimum professionnel. Pour les catégories 2 et 3, elle est déterminée à proportion du plafond de sécurité sociale : les assiettes forfaitaires 2020 sont donc **reconduites à l'identique en 2021**.

Pour le montant de ces assiettes, voir FRS 2/20 inf. 6 n^{os} 52 s. p. 34.

Formateurs occasionnels

18 Les formateurs occasionnels sont des salariés dispensant de façon occasionnelle des cours dans un établissement d'enseignement ou dans un organisme ou une entreprise de la formation professionnelle continue.

Les cotisations et contributions sociales dues pour l'emploi de formateurs occasionnels, dont l'activité n'excède pas 30 jours civils par an au sein de l'entreprise ou de l'établissement, peuvent être calculées sur une base forfaitaire, lorsque la rémunération n'excède pas un certain seuil.

Ce seuil et les bases forfaitaires à retenir étant fixés à proportion du plafond de sécurité sociale, les **montants 2020 sont reconduits en 2021**.

Ils peuvent être consultés au FRS 2/20 inf. 6 n^o 56 p. 35.

Cotisation OPPBTP

19 Les entreprises du **secteur du BTP** doivent verser des cotisations à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP).

Pour l'année 2021, le **taux** de cotisation reste fixé à 0,11 % du montant des salaires versés par l'employeur, y compris le montant des indemnités de congés payés pour lesquelles une cotisation est perçue par les caisses de congés payés instituées dans la branche. Pour le calcul de la contribution due au titre des **travailleurs temporaires** auxquels font appel ces entreprises, le **salaire de référence horaire** est porté, pour cette même année, à 13,15 €, ce montant comprenant l'indemnité compensatrice de congés payés (Arrêté MTRT2034706A du 10-12-2020 : JO 20).

On rappelle que le recouvrement de la cotisation est assuré par trimestre civil sur la base des heures effectuées au cours du trimestre précédant la date du recouvrement par les caisses de congés payés, dans les mêmes conditions que celui des cotisations de congés payés (C. trav. art. R 4643-39).

Taxe sur les salaires

20 Le **barème** de la taxe applicable aux rémunérations versées en 2021 est le suivant :

- 4,25 % sur la fraction de rémunération annuelle inférieure à 8 020 € ;
- 8,50 % de 8 020 € à 16 013 € ;
- 13,60 % au-delà de 16 013 €.

Les montants de la **franchise** (1 200 €) et de la limite servant au calcul de la **décote** (2 040 €) ne sont pas modifiés.

Pour les rémunérations versées en 2021, le montant de l'**abattement** des organismes sans but lucratif est fixé à 21 086 €.

Prélèvement à la source de l'impôt

Contrats courts

21 Pour les CDD ou contrats de mission dont le terme initial n'excède pas 2 mois ou, s'il s'agit d'un contrat à terme imprécis, dont la durée minimale n'excède pas 2 mois, si l'employeur ne dispose pas d'un taux personnalisé valide, les grilles de taux par défaut s'appliquent, mais après application d'un **abattement** sur la base du prélèvement égal à la moitié du Smic net mensuel (CGI art. 204 H, III-1^o-d-al. 2).

À ce jour, l'administration fiscale n'a pas encore précisé le montant exact de cet abattement pour 2021. Selon nous, celui-ci devrait être égal à :

$$[(\text{Smic brut mensuel} - \text{cotisations salariales non imposables}) / 2 = [1\,554,58 - (1\,554,58 \times 17,99\%)] / 2 = 637 \text{ €}.$$

Grilles de taux par défaut

22 Les grilles de **taux par défaut** (ou taux neutre) applicables à compter du 1^{er} janvier 2021 sont reproduites ci-après.

On rappelle qu'il est toléré qu'en cas de modification des grilles, les nouvelles grilles ne soient appliquées qu'aux revenus versés à compter du mois qui suit leur date d'entrée en vigueur (BOI-IR-PAS-20-20-30-10 n° 120). Les employeurs qui n'ont pas pu actualiser leur logiciel de paie à temps peuvent donc appliquer la **grille 2020** aux **salaires versés en janvier 2021**.

23 Pour les contribuables domiciliés en **métropole** :

Base mensuelle de prélèvement (B) (en €)	Taux proportionnel (%)
B < 1 420	0
1 420 ≤ B < 1 475	0,5
1 475 ≤ B < 1 570	1,3
1 570 ≤ B < 1 676	2,1
1 676 ≤ B < 1 791	2,9
1 791 ≤ B < 1 887	3,5
1 887 ≤ B < 2 012	4,1
2 012 ≤ B < 2 381	5,3
2 381 ≤ B < 2 725	7,5
2 725 ≤ B < 3 104	9,9
3 104 ≤ B < 3 494	11,9
3 494 ≤ B < 4 077	13,8
4 077 ≤ B < 4 888	15,8
4 888 ≤ B < 6 116	17,9
6 116 ≤ B < 7 640	20
7 640 ≤ B < 10 064	24
10 064 ≤ B < 14 362	28
14 362 ≤ B < 22 545	33
22 545 ≤ B < 48 292	38
B ≥ 48 292	43

24 Pour les contribuables domiciliés en **Guadeloupe**, à **La Réunion** et en **Martinique** :

Base mensuelle de prélèvement (B) (en €)	Taux proportionnel (%)
B < 1 629	0
1 629 ≤ B < 1 728	0,5
1 728 ≤ B < 1 904	1,3
1 904 ≤ B < 2 079	2,1
2 079 ≤ B < 2 296	2,9
2 296 ≤ B < 2 421	3,5
2 421 ≤ B < 2 505	4,1
2 505 ≤ B < 2 755	5,3
2 755 ≤ B < 3 406	7,5
3 406 ≤ B < 4 359	9,9
4 359 ≤ B < 4 952	11,9
4 952 ≤ B < 5 736	13,8
5 736 ≤ B < 6 872	15,8
6 872 ≤ B < 7 640	17,9
7 640 ≤ B < 8 684	20
8 684 ≤ B < 11 940	24
11 940 ≤ B < 15 865	28
15 865 ≤ B < 24 215	33
24 215 ≤ B < 52 930	38
B ≥ 52 930	43

25 Pour les contribuables domiciliés en **Guyane** et à **Mayotte** :

Base mensuelle de prélèvement (B) (en €)	Taux proportionnel (%)
B < 1 745	0
1 745 ≤ B < 1 887	0,5
1 887 ≤ B < 2 104	1,3
2 104 ≤ B < 2 371	2,1
2 371 ≤ B < 2 463	2,9
2 463 ≤ B < 2 547	3,5
2 547 ≤ B < 2 630	4,1
2 630 ≤ B < 2 922	5,3
2 922 ≤ B < 4 033	7,5
4 033 ≤ B < 5 219	9,9
5 219 ≤ B < 5 887	11,9
5 887 ≤ B < 6 830	13,8
6 830 ≤ B < 7 515	15,8
7 515 ≤ B < 8 325	17,9
8 325 ≤ B < 9 661	20
9 661 ≤ B < 12 997	24
12 997 ≤ B < 16 533	28
16 533 ≤ B < 26 496	33
26 496 ≤ B < 55 926	38
B ≥ 55 926	43

Retenue à la source des non-résidents

26 Les limites des **franches** du barème de la retenue à la source sur les traitements et salaires (CGI art. 182 A) sont, pour les revenus de 2021, fixées par l'article 4 de la loi 2020-1721 du 29 décembre 2020 (et correspondent aux limites 2020 revalorisées, comme le barème de l'impôt sur le revenu, de 0,2 %).

Ainsi, le tarif à utiliser par les employeurs pour calculer la retenue à la source à précompter sur les traitements et salaires versés en 2021 à des personnes domiciliées hors de France devrait être fixé comme suit (barème calculé par nos soins ; Arrêté à paraître).

Pour rappel, ce barème ne concerne pas les salaires versés à **des artistes ou sportifs domiciliés hors de France** pour des prestations fournies ou utilisées en France, lesquels sont soumis à une retenue à la source au taux spécifique de 15 % en application respectivement des articles 182 A bis (IRPP-VII-19700 s.) et 182 B du CGI (IRPP-VII-17730 et 18060).

Taux ⁽¹⁾	Barème de la retenue à la source (en €)				
	Année	Trimestre	Mois	Semaine	Jour ou fraction de jour
0 %	Inférieure ou égale à 15 018	3 755	1 252	289	48
12 %	Au-delà de 15 018 jusqu'à 43 563	3 755 10 891	1 252 3 630	289 838	48 140
20 %	Au-delà de 43 563	10 891	3 630	838	140

(1) Les taux de 12 % et 20 % sont réduits à 8 % et 14,4 % dans les départements d'outre-mer.

Taux des charges sur salaire au 1^{er} janvier 2021

27 Le taux des prélèvements en vigueur au 1^{er} janvier 2021 est répertorié dans le tableau ci-après. Ils sont **identiques à ceux appliqués en 2020**.

Aux prélèvements mentionnés dans le tableau **s'ajoutent le cas échéant** :

- la complémentaire santé ;
- le versement mobilité (dont les taux peuvent être obtenus sur le site www.urssaf.fr) ;
- le forfait social (pour certaines sommes exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dont, dans les entreprises d'au moins 11 salariés, les cotisations patronales de prévoyance) ;
- et la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

À NOTER Vous pouvez retrouver tout au long de l'année les **taux des prélèvements sur salaire** dans la rubrique « chiffres et taux » de notre [site www.efl.fr](http://www.efl.fr).

28

Régimes	Taux global %	Répartition		Assiette mensuelle	
		Employeur %	Salarié %		
I. Urssaf					
Assurance maladie, maternité, invalidité, décès ⁽¹⁾	7,00 ou 13,00	7,00 ou 13,00	-	Totalité du salaire	
Solidarité autonomie	0,30	0,30	-		
Allocations familiales	3,45 ou 5,25	3,45 ou 5,25	-		
Assurance vieillesse déplaçonnée	2,30	1,90	0,40		
Fnal (au moins 50 salariés)	0,50	0,50	-		
Contribution au dialogue social	0,016	0,016	-		
Accidents du travail	Taux variable selon l'entreprise	-	-	Salaire total après déduction de 1,75 % pour frais professionnels ⁽²⁾ + contrib. patronale prévoyance (y compris santé)	
CSG déductible	6,80	-	6,80		
CSG non déductible	2,40	-	2,40		
CRDS	0,50	-	0,50		
Assurance vieillesse plafonnée	15,45	8,55	6,90		
Fnal (moins de 50 salariés)	0,10	0,10	-		
Chômage ⁽³⁾	4,05	4,05	-		
AGS ⁽⁴⁾	0,15	0,15	-		
II. Caisses de retraite et de prévoyance					
Retraite complémentaire T1 ⁽⁵⁾	7,87	4,72	3,15		Salaire limité à 3 428 €
Contribution d'équilibre général (CEG) T1	2,15	1,29	0,86		
Assurance décès obligatoire des cadres	1,50	1,50	-	Salaire entre 3 428 € et 27 424 €	
Retraite complémentaire T2 ⁽⁵⁾	21,59	12,95	8,64		
Contribution d'équilibre général (CEG) T2	2,70	1,62	1,08		
Apec (due uniquement pour les cadres)	0,06	0,036	0,024	Salaire limité à 13 712 €	
Contribution d'équilibre technique (CET) (due uniquement si la rémunération excède le plafond de sécurité sociale)	0,35	0,21	0,14	Salaire limité à 27 424 €	
III. Taxes et participations					
Taxe sur les salaires ⁽⁶⁾	4,25	4,25	-	Totalité du salaire	
Construction (au moins 50 salariés)	0,45	0,45	-		
Apprentissage ⁽⁷⁾	0,68	0,68	-		
Formation (au moins 11 salariés) ⁽⁸⁾	1,00	1,00	-		
Formation (moins de 11 salariés) ⁽⁸⁾	0,55	0,55	-		

(1) En Alsace-Moselle, une cotisation salariale maladie est due au taux de 1,50 %. Pour les non-résidents, une cotisation salariale maladie est due au taux de 5,50 % (CSS art. L 131-9 et D 242-3).

(2) L'assiette de la déduction forfaitaire pour frais professionnels est limitée à 4 Pass (13 712 € par mois ; 164 544 € pour l'année), soit une déduction maximale de 239,96 € par mois (2 879,52 € pour l'année). Cette déduction ne s'applique qu'au salaire proprement dit.

(3) Pour les intermittents du spectacle, une contribution additionnelle est due afin de financer le régime spécifique à cette profession et, pour les CDD d'usage d'au plus 3 mois, la contribution chômage est portée à 4,55 %.

(4) Le taux de la cotisation AGS est maintenu à 0,15 % au 1-1-2021 (0,03 % pour le personnel intérimaire des entreprises de travail temporaire) en vertu d'une décision du 9-12-2020 du conseil d'administration de l'AGS.

(5) Taux tenant compte du pourcentage d'appel de 127 %.

(6) Non exigible si l'employeur est assujéti à la TVA. Des taux majorés s'appliquent aux salaires annuels supérieurs ou égaux à 8 020 € (voir n° 18).

(7) En Alsace-Moselle : 0,44 %.

(8) Taux spécial de 1,30 % pour les entreprises de travail temporaire d'au moins 11 salariés. Contributions spécifiques de 1 % sur la rémunération des salariés sous CDD et de 2,10 % sur la rémunération des intermittents du spectacle, quel que soit l'effectif.

Les entreprises du BTP sont redevables d'une cotisation spécifique dont le taux est fixé, quel que soit l'effectif, à 0,30 % pour les entreprises relevant du secteur du bâtiment et à 0,22 % pour celles relevant des travaux publics. Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, cette cotisation est déductible de la contribution de droit commun de 1 %.

Focus sur les mesures « Paie » de la loi de finances pour 2021

Loi 2020-1721 du 29-12-2020 : JO 30

Réduction du délai accordé à l'employeur pour demander le versement des allocations d'activité partielle, réduction de taux ou exemption de forfait social pour certains versements de l'employeur sur le PEE, hausse du plafond d'exonération du forfait mobilité durable, etc. La loi de finances pour 2021 s'est enrichie de mesures sociales importantes au cours des débats parlementaires.



À RETENIR

- A compter du 1^{er} janvier 2021, l'employeur ne dispose plus que de 6 mois (au lieu d'un an auparavant), suivant le terme de la période couverte par l'autorisation de recours à l'**activité partielle**, pour demander à l'Etat le **versement des allocations**, y compris d'APLD (n^{os} 2 s.).
- Une exonération totale de **forfait social** est instaurée, pour les années 2021 et 2022, en faveur des **abondements de l'employeur** sur un **PEE** qui complètent les versements des bénéficiaires consacrés à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement de l'entreprise ou d'une entreprise du groupe (n^{os} 5 s.).
- Le taux réduit de forfait social de 10 % s'applique aux **versements « unilatéraux »** de l'employeur sur un PEE au profit de l'ensemble des salariés pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise du groupe (n^{os} 7 s.).
- Les **ETI** se voient octroyer une exonération de la **contribution patronale spécifique** de 20 % frappant les **AGA** si elles n'ont jamais attribué de dividendes depuis leur création (n^{os} 9 s.).
- À compter du 1^{er} janvier 2022, le **forfait mobilités durables** pourra couvrir les déplacements effectués par les salariés au moyen d'engins de déplacements personnels motorisés (**EDPM**), comme les trottinettes électriques personnelles. Par ailleurs, dès 2021, le **plafond de l'exonération** fiscale et sociale appliquée à la prise en charge des **frais de transports personnels** est porté à 500 € (n^{os} 12 s.).
- La loi prolonge le régime d'**exonération de cotisations sociales** dont bénéficient les employeurs implantés dans les **BER** et maintient transitoirement certaines communes dans le champ des **ZRR** (n^{os} 17 s.).
- Les **associations intermédiaires** sont exonérées de **versement mobilité** (n^{os} 25 s.).
- Plusieurs ajustements sont apportés aux contributions à la formation professionnelle et à l'apprentissage. Ainsi, notamment, le champ d'application de la **taxe d'apprentissage** est redéfini (n^{os} 29 s.), les modalités d'exonération de la **CSA** sont corrigées (n^{os} 35 s.) et le dispositif de prise en compte des franchissements de seuils d'effectif salarié issu de la loi Pacte, applicable aux contributions dues au titre de la formation professionnelle (**CFP**), est étendu aux entreprises ayant atteint ou dépassé le seuil de 11 salariés en 2018 et 2019 (n^{os} 37 s.).

1 La loi de finances pour 2021, définitivement adoptée, s'est enrichie de mesures sociales importantes au cours des débats parlementaires. Elle vient d'être publiée au Journal officiel, expurgée de quelques cavaliers budgétaires censurés par le Conseil constitutionnel. Nous commentons ci-après les mesures relatives à la paie qu'elle comprend. Pour les **obligations sociales** qu'elle institue dans le cadre du **Plan de relance**, voir inf. 20 p. 53.

Activité partielle : le délai pour demander l'allocation est réduit à 6 mois

Loi art. 210

2 L'article 210 de la loi de finances réduit le **délai** de prescription de l'employeur pour **demander à l'État le versement des allocations** d'activité partielle. Ainsi, la demande d'indemnisation de l'employeur doit être effectuée dans le délai de **6 mois** (au lieu d'un an) suivant le terme de la période couverte par l'autorisation de recours au dispositif d'activité partielle.

Toutefois, les entreprises ayant **aménagé le temps de travail** sur une période supérieure à 6 mois peuvent **régulariser** leur demande d'indemnisation dans les 6 mois suivant cette première période.

L'article L 5122-1, IV du Code du travail est **modifié** en ce sens.

À NOTER Cette mesure s'applique également aux demandes d'allocations faites par l'employeur dans le cadre de l'**activité partielle de longue durée (APLD)**, conformément à l'article 53, VIII de la loi 2020-734 du 17 juin 2020 selon lequel les dispositions législatives d'activité partielle de droit commun s'appliquent à l'APLD sauf si elles en sont expressément exclues.

3 À titre d'**exemple**, si une autorisation d'activité partielle a été accordée pour une période courant du 1^{er} février 2021 au 30 avril 2021, l'employeur devra demander le versement des allocations, au plus tard, le 30 octobre 2021. Pour rappel, cette demande se fait par voie dématérialisée (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>).

4 Faute d'indication particulière sur la date d'**entrée en vigueur** de ce nouveau délai de prescription, celui-ci s'applique à compter du 1^{er} janvier 2021, conformément à l'article 1^{er} de la loi.

Selon nous, le délai de 6 mois s'applique aux demandes de versement de l'allocation d'activité partielle pour lesquelles la demande préalable d'autorisation de recours au dispositif a été déposée par l'employeur à compter du 1^{er} janvier 2021.



QA-I-6700 ; MS n° 1470

TEXTE

C. trav. art. L 5122-1, IV. – Sont prescrites, au profit de l'Etat et de l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage, les créances constituées au titre de l'allocation mentionnée au II pour lesquelles l'employeur n'a pas déposé de demande de versement auprès de l'autorité administrative dans un délai de six mois à compter du terme de la période couverte par l'autorisation de recours à l'activité partielle.

Les employeurs ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure au délai mentionné au premier alinéa du présent IV peuvent régulariser les demandes d'indemnisation correspondant à la période couverte par l'autorisation de recours à l'activité partielle dans un délai de six mois à compter de l'expiration du délai mentionné au même premier alinéa.

PEE : de nouvelles mesures d'exemption ou de réduction de taux du forfait social

Loi art. 207

Deux ans d'exonération de forfait social sur les abondements pour l'achat d'actions de l'entreprise

5 Si le taux de droit commun du forfait social est de 20 %, un **taux réduit** de 10 % s'applique aux abondements de l'employeur sur un plan d'épargne entreprise (PEE) qui complètent les versements des bénéficiaires consacrés à l'acquisition d'actions ou de **certificats d'investissement** de l'entreprise ou d'une entreprise du **groupe** (CSS art. L 137-16).

L'article 208 de la loi instaure une **exonération totale** de forfait social pour ce type d'abondement pour les **années 2021 et 2022** (CSS art. L 137-16, II).

À NOTER

Cette exonération concerne les abondements octroyés aussi bien aux salariés qu'aux autres **bénéficiaires**, à savoir, dans les entreprises de un à moins de 250 salariés, si l'accord le prévoit :

- les chefs d'entreprise ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ;
- le conjoint du chef d'entreprise ou son partenaire lié par un Pacs s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé ou de collaborateur d'exploitation ou d'entreprise agricole.

6 D'après le Gouvernement, le **coût** de cette exonération temporaire s'élèverait à 40 millions d'euros par an, soit 80 millions d'euros sur toute la durée du dispositif.

À NOTER

Pour rappel, les **entreprises** ou unités économiques et sociales (UES) employant **moins de 50 salariés** sont totalement exonérées de forfait social sur les versements des entreprises au PEE (CSS art. L 137-15, al. II).

Pas de forfait social sur les versements unilatéraux de l'employeur pour l'acquisition d'actions de l'entreprise

7 La **rédaction** de l'article L 137-16 du CSS est modifiée afin de préciser que, de manière pérenne, le taux réduit de forfait social de 10 % s'applique également aux **versements « unilatéraux »** de l'employeur sur un PEE au profit de l'ensemble des salariés pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise du groupe.

Ces versements sont qualifiés d'« unilatéraux », car ils peuvent être effectués même en l'absence de contribution des salariés, sous réserve que le montant soit uniforme pour tous. Ils ont été introduits au 1^o de l'article L 3332-11 du Code du travail par la loi Pacte (Loi 2019-486 du 22-5-2019).

8 Le taux de forfait social applicable à ces versements unilatéraux est ainsi **aligné** sur celui des abondements de l'employeur favorisant l'acquisition d'actions de l'entreprise. Attention, les versements unilatéraux ne bénéficient pas de l'**exonération temporaire** de forfait social mentionnée n° 1, qui est réservée aux abondements.

À NOTER

Selon l'exposé des motifs de l'amendement à l'origine de cette mesure, il s'agit ainsi de lever les « **divergences d'interprétation** des textes en vigueur ». Le ministère de l'économie a ainsi indiqué que la mesure « clarifie le taux s'appliquant aux versements unilatéraux de l'employeur à l'ensemble des salariés pour l'acquisition d'actions de leur entreprise, qui a été fixé à 10 % par la loi Pacte ». L'instruction interministérielle 2019-252 du 19 décembre 2019 indiquait pourtant que le taux réduit de forfait social ne s'appliquait pas à ces versements unilatéraux (QR n° 44).



PB-I-36630 s. ; MS 34485

TEXTES

CSS art. L 137-16. - Le taux de la contribution mentionnée à l'article L 137-15 est fixé à 20 %.

Toutefois, ce taux est fixé à 8 % pour les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit, ainsi que pour les sommes affectées à la réserve spéciale de participation conformément aux modalités définies à l'article L 3323-3 du Code du travail au sein des sociétés coopératives de production soumises à la loi 78-763 du 19 juillet 1978 portant statut des sociétés coopératives de production sans préjudice de l'application du dernier alinéa du présent article.

Ce taux est fixé à 10 % pour :

1° Les versements des entreprises prévus à l'article L 3332-11 du Code du travail lorsque l'entreprise abonde la contribution versée par le salarié ou la personne mentionnée à l'article L 3332-2 du même Code pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes au sens de l'article L 3344-1 dudit Code ;

2° Les versements des entreprises mentionnées au 1° de l'article L 3332-11 du même Code.

Le taux de la contribution mentionnée à l'article L 137-15 du présent Code est fixé à 16 % pour les versements par l'employeur des sommes mentionnées aux 2° et 3° de l'article L 224-2 du Code monétaire et financier, lorsque le plan d'épargne retraite d'entreprise prévoit que l'allocation de l'épargne mentionnée au dernier alinéa de l'article L 224-3 du même Code est affectée, selon des modalités fixées par décret, à l'acquisition de parts de fonds comportant au moins 10 % de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire, dans les conditions prévues à l'article L 221-32-2 dudit Code.

Loi art. 207, II. - Pour les années 2021 et 2022, par dérogation à l'article L 137-15 du CSS, ne sont pas assujettis à la contribution prévue au premier alinéa du même article L 137-15 les versements mentionnés au 1° de l'article L 137-16 du même Code lorsque qu'ils complètent le versement volontaire, mentionné à l'article L 3332-11 du Code du travail, effectué par le salarié ou la personne mentionnée à l'article L 3332-2 du même Code.

Une exonération de contribution sur les AGA pour les ETI n'ayant jamais versé de dividendes

Loi art. 206

9 Les attributions gratuites d'actions (AGA) donnent lieu à une contribution patronale au **taux** de 20 %, **exigible** le mois suivant la date d'acquisition des actions par le bénéficiaire et dont le produit est affecté à la Caisse nationale des allocations familiales (CSS art. L 137-13).

Les petites et moyennes entreprises (**PME**) qui n'ont jamais versé de dividendes depuis leur création en sont **exonérées** dans la limite, pour chaque salarié, du plafond annuel de la sécurité sociale (CSS art. L 137-13).

Cette **limite** s'apprécie au titre des acquisitions intervenues pendant l'année en cours et les 3 années précédentes (CSS art. L 137-13).

10 L'article 206 de la loi de finances **étend** cette exonération aux **entreprises de taille intermédiaire (ETI)** au sens de l'article 51 de la loi 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie. Il s'agit des entreprises (Décret 2008-1354 du 18-12-2008 art. 3) :

- **employant** entre 250 salariés et moins de 5 000 salariés,
- et dont le **chiffre d'affaires** n'excède pas 1,5 milliard d'euros ou dont le total de bilan n'excède pas 2 milliards d'euros.

Comme pour les PME, l'exonération de contribution patronale est conditionnée au fait que l'ETI n'ait procédé à aucune distribution de **dividendes** depuis sa création.

L'ensemble de ces **conditions** s'apprécie à la **date** de la décision d'attribution sociale (CSS art. L 137-13).

11 L'exonération concerne les actions gratuites dont l'attribution est **autorisée** par décision de l'assemblée générale extraordinaire à **compter** du 1^{er} janvier 2021.

À NOTER

Selon les travaux parlementaires, le **coût** de ce dispositif est estimé à 45 millions d'euros par an. La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale ne prendra **effet** qu'en 2022, en raison du délai minimum d'un an entre l'attribution des actions et leur acquisition définitive par le salarié (C. com. art. L 225-197-1, al. 6).



PB-I-83700 s. ; MS 34750

TEXTES

CSS art. L 137-13, I-al. 1 à 4. - Il est institué, au profit de la Caisse nationale des allocations familiales, une contribution due par les employeurs :

- sur les options consenties dans les conditions prévues aux articles L 225-177 à L 225-186 du Code de commerce ;
- sur les actions attribuées dans les conditions prévues aux articles L 225-197-1 à L 225-197-6 du même Code.

Cette contribution ne s'applique pas aux attributions d'actions gratuites décidées par les sociétés qui n'ont procédé à aucune distribution de dividendes depuis leur création et qui répondent à la définition des *entreprises de taille intermédiaire* au sens de l'article 51 de la loi 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie ou à la définition des petites et moyennes entreprises donnée à l'annexe à la recommandation 2003/361/ CE de la Commission, du 6 mai 2003, concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises, dans la limite, par salarié, du plafond mentionné à l'article L 241-3 du présent Code. Cette limite s'apprécie en faisant masse des actions gratuites dont l'acquisition est intervenue pendant l'année en cours et les trois années précédentes. L'ensemble de ces conditions s'apprécie à la date de la décision d'attribution. Le bénéfice de cet abattement est subordonné au respect du règlement (UE) n° 1407/2013 de la Commission, du 18 décembre 2013, relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis.

Loi art. 206, II. - Le I s'applique aux actions gratuites dont l'attribution a été autorisée par une décision de l'assemblée générale extraordinaire à compter du 1^{er} janvier 2021.

La prise en charge des frais de transports domicile-travail personnels aménagée

12 L'employeur peut prendre en charge, selon certaines modalités, des frais de transports personnels engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment sous la forme du forfait mobilités durables.

Il y est incité par des exonérations fiscales et sociales. La loi de finances pour 2021 prévoit deux aménagements à ces dispositions.

Le champ d'application du forfait mobilités durables est étendu

Loi art. 119

13 Le forfait mobilités durables, créé par la loi d'orientation des mobilités (Loi 2019-1428 du 24-12-2019), est une **prise en charge facultative** par l'employeur de tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail en utilisant les **modes alternatifs à la voiture** individuelle suivants (C. trav. art. L 3261-3-1) :

- leur vélo ou leur vélo électrique ;
- le covoiturage en tant que conducteur ou passager ;
- les transports publics de personnes (à l'exception des frais d'abonnement dont le remboursement à hauteur de 50 % est obligatoire) ;
- d'autres services de mobilité partagée (vélos électriques ou trottinettes électriques en libre-service par exemple).

Ce dispositif est entré en vigueur le 11 mai 2020 (FRS 11/20 inf. 13 p. 24).

14 Ce forfait couvrira, à compter du **1^{er} janvier 2022**, les déplacements effectués par les salariés au moyen d'**engins de déplacements personnels motorisés** (EDPM), comme les trottinettes électriques personnelles.

L'objet de cette mesure est de permettre la prise en charge des EDPM notamment pour les salariés de certaines villes, espaces périurbains ou ruraux dans lesquels les services de mobilités partagés ne sont pas développés.

Le plafond d'exonération fiscale et sociale est relevé

Loi art. 57

15 La prise en charge des frais de transports personnels (frais de carburant ou frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène engagés par les salariés et frais pris en charge dans le cadre du forfait mobilités durables) est actuellement exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et de contributions sociales à hauteur de 400 € par an et par salarié (dont 200 € au maximum pour les frais de carburant). Lorsque la prise en charge des frais de transports personnels engagés par les salariés est cumulée avec la participation de l'employeur à l'abonnement de transport en commun, l'avantage fiscal et social résultant des deux aides ne peut pas, jusqu'à présent, dépasser le montant maximal entre 400 € par an et le montant du remboursement de l'abonnement de transport en commun (CSS art. L 136-1-1, III-4° et L 242-1 ; CGI art. 81, 19° ter-b).

16 L'article 57 de la loi relève le **plafond de cette exonération** de 400 € à **500 €**, conformément aux recommandations de la convention citoyenne pour le climat. Par ailleurs, le **montant maximal de l'avantage fiscal et social** résultant des deux aides précitées est également relevé à **500 €** par an ou au montant du remboursement de l'abonnement de transport en commun si celui-ci est supérieur à cette somme.

*Le plafond d'exonération porté à 500 € comporte, comme actuellement, 200 € au maximum au titre des **frais de carburant**.*

17 En l'absence d'indication particulière, ces dispositions entrent en vigueur à compter du **1^{er} janvier 2021**.



O-I-19190 s. ; MS 70530

TEXTES

CGI art. 81, 19° ter-b. – L'avantage résultant de la prise en charge par l'employeur des frais de carburant ou des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène engagés par les salariés dans les conditions prévues à l'article L. 3261-3 du code du travail et des frais mentionnés à l'article L. 3261-3-1 du même code, dans la limite globale de 500 € par an, dont 200 € au maximum pour les frais de carburant. Lorsque la prise en charge des frais de transports personnels engagés par les salariés est cumulée avec la prise en charge prévue à l'article L. 3261-2 dudit code, l'avantage résultant de ces deux prises en charge ne peut dépasser le montant maximum entre 500 € par an et le montant de l'avantage mentionné au a du présent 19° ter.

C. trav. art. L 3261-3-1. – L'employeur peut prendre en charge, dans les conditions prévues pour les frais de carburant à l'article L. 3261-4, tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel *ou leur engin de déplacement personnel motorisé* ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, ou en transports publics de personnes à l'exception des frais d'abonnement mentionnés à l'article L. 3261-2, ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée définis par décret sous la forme d'un « forfait mobilités durables » dont les modalités sont fixées par décret.

Plusieurs adaptations pour les régimes d'exonération sociale zonés

Loi art. 223

18 Introduit à l'initiative du Gouvernement au moment de l'examen du projet de loi de finances pour 2021 par les députés, l'article 223 a été voté conforme par les sénateurs en première lecture.

Il prolonge le régime d'exonération de cotisations sociales dont bénéficient les employeurs implantés dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER). Il maintient, également, transitoirement certaines communes dans le champ des zones de revitalisation rurale.

Le régime d'exonération de cotisations est prolongé pour deux ans dans les BER

Loi art. 223, III

19 Le dispositif d'exonération de cotisations sociales applicable aux entreprises implantées dans les bassins d'emploi à redynamiser est étendu à celles s'implantant entre le 1^{er} janvier 2007 et le **31 décembre 2022** (au lieu du 31 décembre 2020 prévu jusque-là) par modification de l'article 130, VII-al. 1 de la loi 2006-1771 du 30-12-2006 de finances rectificative pour 2006.

Rappelons que l'exonération porte sur les cotisations d'assurances sociales, d'allocations familiales, le versement mobilité et les contributions Fnal et s'applique à la fraction de la rémunération n'excédant pas 140 % du Smic.



C-III-1340

Certaines communes sont à nouveau maintenues dans le classement des ZRR

Loi art. 223, III

20 L'embauche du premier au quarante-neuvième salarié par une entreprise implantée dans une zone de revitalisation rurale (ZRR) et exerçant une activité industrielle, commerciale, artisanale, libérale ou agricole ouvre droit à une exonération portant sur les cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales.

Pour rappel, l'exonération s'applique selon un barème dégressif tel qu'elle soit totale pour une rémunération horaire inférieure ou égale à 1,5 fois le Smic et diminue jusqu'à devenir nulle à partir de 2,4 fois le Smic.

21 La loi 2015-1786 du 29 décembre 2015 de finances rectificative pour 2015 (JO 30) a modifié les critères pour le classement en ZRR, ce qui a eu pour conséquence de faire sortir de nombreuses communes du dispositif depuis le 1^{er} juillet 2017. Une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2020 a toutefois été mise en place afin de maintenir le bénéfice des effets du dispositif pour les **communes de montagne** sorties du classement (Loi 2016-1888 du 28-12-2016 art. 7 et loi 2019-1479 du 28-12-2019 art. 127).

De manière similaire, l'article 27 de la loi de finances pour 2018, modifié par l'article 127 de la loi de finances pour 2020, a prévu également de maintenir le dispositif d'exonération de cotisations sociales ZRR pendant une période transitoire courant jusqu'au 31 décembre 2020 pour les communes qui sont **sorties de la liste** du classement en ZRR au 1^{er} juillet 2017 et qui ne sont **pas en zone de montagne**.

22 L'article 223, III de la loi **prolonge** ces dispositifs transitoires de **2 ans**, jusqu'au 31 décembre 2022.



C-III-11185 ; MS n° 2015

Des aménagements sont apportés aux ZRD

Loi art. 223, II

23 L'article 223, II de la loi **prolonge la période** pendant laquelle des territoires peuvent être classés en tant que zone de restructuration de la défense (ZRD). La possibilité de classer des territoires comme ZRD, qui était ouverte au titre des années comprises entre 2009 et 2019, est prolongée **jusqu'à l'année 2021**. Un arrêté en ce sens sera pris au plus tard le 31 décembre 2021. L'article 42, 3^{ter} de la loi 95-115 du 4 février 1995 est modifié en conséquence.

Selon les explications données par le Gouvernement, il s'agit de permettre l'application de ce dispositif au territoire de Châteaudun qui a conclu fin décembre 2019 un contrat de redynamisation du site de défense en prévision de la fermeture de l'Élément air rattaché (site militaire rattaché à une base aérienne) qui doit intervenir en 2021.



C-III-10450

Les associations intermédiaires sont exonérées de versement mobilité

Loi art. 125

24 Rappelons que, aux termes de l'article 34 de la loi 2008-1443 du 30 décembre 2008, les entreprises créant une activité dans une ZRD, telle que définie à l'article 42,3^{ter} précité, bénéficient d'une exonération temporaire de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales.

25 Tout **employeur** public ou privé ayant **au moins 11 salariés** et dont l'établissement est situé dans un périmètre de transport urbain doit s'acquitter du versement mobilité, **à l'exception** des fondations et associations reconnues d'utilité publique à but non lucratif dont l'activité est de caractère social (CGCT art. L 2333-64 et L 2531-2).

26 Pour rappel, le versement mobilité est une contribution locale des employeurs finançant les transports en commun. Il est perçu par les Urssaf, qui le reversent ensuite aux collectivités territoriales en charge des transports (commune, établissement public de coopération intercommunale, département, région, syndicats). Son taux est fixé par la commune ou le groupement de communes.

Les **associations intermédiaires** sont des associations conventionnées par l'État ayant pour objet l'embauche des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, en vue de faciliter leur insertion professionnelle en les mettant à disposition de personnes physiques ou de personnes morales (C. trav. art. L 5132-7 s.).

27 **Jusqu'au 1^{er} janvier 2019**, les employeurs au sein de ces associations bénéficiaient d'une exonération des cotisations de sécurité sociale, à l'exception de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, sur la partie de la rémunération correspondant à une durée d'activité inférieure ou égale à 750 heures par salarié et par an (CSS art. L 241-11, abrogé par loi 2018-1203 du 22-12-2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019). En outre, ils étaient dispensés de la contribution de versement de transport (ancienne dénomination du versement mobilité), dont ils étaient éventuellement redevables (Lettre min. du 15-3-1988, diffusée par circ. Acoss 34 du 13-5-1988).

Du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020, les associations intermédiaires ont ensuite bénéficié de la réduction générale de cotisations patronales (CSS art. L 241-13). Or, le versement mobilité n'est pas intégré dans le champ d'application de la réduction générale. Selon les parlementaires, ce basculement dans le régime général était susceptible de fragiliser la base juridique de la dispense du versement mobilité dont bénéficient les associations intermédiaires.

À compter du 1^{er} janvier 2021, l'exonération du versement mobilité des associations intermédiaires figurera désormais dans la loi (CGCT art. L 2333-64 et L 2531-2 modifiés).



C-V-3500 s. ; MS n° 84005

TEXTES

CGCT art. L 2333-64, I. – En dehors de la région d'Ile-de-France, les personnes physiques ou morales, publiques ou privées, à l'exception des fondations et associations reconnues d'utilité publique à but non lucratif dont l'activité est de caractère social et des associations intermédiaires, peuvent être assujetties à un versement destiné au financement des services de mobilité lorsqu'elles emploient au moins onze salariés : (...)

CGCT art. L 2531-2, I. – Dans la région d'Ile-de-France, les personnes physiques ou morales, publiques ou privées, à l'exception des fondations et associations reconnues d'utilité publique à but non lucratif dont l'activité est de caractère social et des associations intermédiaires, sont assujetties à un versement destiné au financement des services de mobilité lorsqu'elles emploient au moins onze salariés. (...)

De nouveaux ajustements apportés aux contributions à la formation professionnelle et à l'apprentissage

Loi art. 159

28 Le recouvrement des contributions destinées au financement de la formation professionnelle et de l'alternance (Cufpa) sera, on le rappelle, transféré aux organismes de sécurité sociale (Urssaf, CGSS et caisses de la mutualité sociale agricole) au plus tard, le 1^{er} janvier 2022 (Loi 2019-1479 du 28-12-2019 art. 190 : FRS 2/20 inf. 3 n° 28 s. p. 17).

Afin de faciliter la reprise du recouvrement de ces contributions par les organismes sociaux, l'article 159 de la loi apporte des simplifications dans le fonctionnement des contributions visées à l'article L 6131-1, I du Code du travail (contribution à la formation professionnelle ou CFP, taxe d'apprentissage, contribution supplémentaire à l'apprentissage ou CSA, contribution CFP-CDD) et des régimes particuliers applicables à certaines catégories de travailleurs ou d'employeurs.

À NOTER

1. Signalons à titre liminaire que le présent article procède également à un premier alignement formel de certaines règles applicables à ces contributions sur celles prévues en matière de cotisations sociales. Tel est notamment le cas s'agissant :

- de la périodicité du versement des contributions, dont l'annualité est supprimée ;
- du champ d'application territorial des contributions visées à l'article L 6131-1, I du Code du travail, désormais fixé par le II du même article. Ces contributions ne sont pas applicables aux employeurs dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France mentionnés à l'article L 243-1-2 du CSS.

2. Conformément au VII de l'article 159 de la loi, ces différentes mesures (sauf exceptions mentionnées plus loin) entreront en vigueur lors du transfert du recouvrement de ces contributions aux organismes de sécurité sociale, c'est-à-dire à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance prévue à l'article 41, I de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 et, au plus tard, à compter du 1^{er} janvier 2022.

Taxe d'apprentissage

Le champ d'application de la taxe d'apprentissage est redéfini

29 Actuellement, sont redevables de la taxe d'apprentissage les exploitants individuels, les sociétés de personnes et les groupements d'intérêt économique (GIE) lorsqu'ils exercent une activité commerciale, industrielle ou artisanale, les sociétés ou collectivités passibles de l'impôt sur les sociétés (IS) en vertu de l'article 206 du CGI (à l'exception des organismes sans but lucratif désignés au 5 de cet article) et les sociétés coopératives de production, transformation, conservation et vente de produits agricoles et leurs unions (CGI art. 1599 ter A, 2). Échappent toutefois à la taxe certaines entreprises occupant des apprentis, les sociétés ayant pour objet l'enseignement et, sous certaines conditions, les groupements d'employeurs agricoles (CGI art. 1599 ter A, 3).

S'agissant des personnes morales passibles de l'IS, le lien étroit existant entre l'assujettissement à la taxe d'apprentissage et à l'IS au taux de droit commun conduit à n'assujettir qu'en partie un certain nombre d'organismes (coopératives, mutuelles, organismes HLM, etc.) selon qu'ils sont ou non exonérés (en tout ou partie) d'IS et/ou soumis à un taux réduit de l'IS et rend difficile l'identification des redevables de la taxe d'apprentissage.

30 L'article 159 de la loi réécrit l'article 1599 ter A du CGI afin de simplifier la détermination des redevables de la taxe et faciliter, le moment venu, le recouvrement de la taxe par les organismes de sécurité sociale. Ainsi, de nombreux organismes actuellement soumis en partie à la taxe d'apprentissage ne sont désormais plus redevables de cette taxe.

À NOTER

1. La CSA étant due, sous certaines conditions, par les entreprises d'au moins 250 salariés redevables de la taxe d'apprentissage, les modifications évoquées ici ont, bien entendu, les mêmes incidences s'agissant du champ d'application de cette contribution supplémentaire.

2. Dans un objectif similaire, une nouvelle dérogation à la règle du secret professionnel en matière fiscale en faveur des autorités et organismes chargés de l'application de la législation sociale (LPF art. L 152 est instaurée au profit des organismes (Urssaf, MSA) chargés de recouvrer les contributions finançant la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage. Sera ainsi autorisée par le II de l'article 1599 ter A du CGI la transmission, par les agents de l'administration fiscale, d'un fichier des employeurs passibles de l'IS à ces organismes pour leur permettre de vérifier l'identification des redevables de la taxe d'apprentissage. Les modalités de communication de ce fichier, qui devrait être annuelle, seront précisées par décret.

31 Le I de l'article 1599 ter A du CGI définit les personnes **redevables** de la taxe d'apprentissage.

La taxe sera due par les **employeurs** mentionnés aux articles L 6331-1 et L 6331-3 du Code du travail et **passibles de l'IS** (il s'agit de tous les employeurs de moins de 11 salariés ou d'au moins 11 salariés, à l'instar de la distinction retenue en matière de CFP) ainsi que les **personnes physiques** et les **sociétés ayant opté pour le régime fiscal des sociétés de personnes**, lorsque ces personnes et ces sociétés exercent une activité commerciale, industrielle, artisanale ou assimilée, mentionnée aux articles 34 et 35 du CGI.

À NOTRE AVIS Les **sociétés soumises de plein droit au régime fiscal des sociétés de personnes** (SNC, société en commandite simple, société en participation, sociétés civiles, EURL, GIE) ne seraient ainsi **plus redevables** de la taxe, même si elles remplissent la condition relative à la nature de l'activité. En effet, la notion de « sociétés ayant opté pour le régime fiscal des sociétés de personnes » (qui concerne essentiellement, sous certaines conditions, les SARL) se substitue à celle de « sociétés soumises au régime fiscal des sociétés de personnes » de l'ancien article 1599 ter A, 1^o du CGI. Cette interprétation de cette modification qui limiterait le champ d'application de la taxe mériterait toutefois d'être confirmée.

32 Le III de l'article 1599 ter A du CGI **exonère totalement** de la taxe d'apprentissage la plupart des sociétés et organismes qui ne sont pas soumis (en tout ou partie) à l'IS au taux de droit commun, **y compris** si ces employeurs réalisent des **activités commerciales accessoires**.

Échappent donc désormais totalement à la taxe d'apprentissage :

- les sociétés et personnes morales ayant pour objet exclusif les **enseignements** maternel, primaire, secondaire, supérieur, technique agricole, industriel et commercial, technologique ainsi que l'ensemble des disciplines médicales et paramédicales placés sous l'autorité du ministère chargé de la santé (déjà exonérées actuellement) ;
- les **groupements d'employeurs agricoles** mentionnés à l'article L 1253-1 du Code du travail (déjà exonérés actuellement) ;
- les mutuelles ainsi que les **organismes mutualistes** (organe central et caisses régionales de crédit agricole, caisses de crédit mutuel et de crédit mutuel agricole et rural, caisses d'épargne et de prévoyance et caisses de crédit municipal) mentionnés aux 6, 7, 9 et 10 de l'article 206 du CGI (actuellement exonérés uniquement s'ils sont totalement exonérés d'IS) ;
- les **associations, organismes, fondations, fonds de dotation, congrégations, syndicats à activités non lucratives** mentionnés à l'article 206, 1 bis du CGI et aux 5^o et 5^o bis de l'article 207, 1 du même Code, ainsi que les **fondations reconnues d'utilité publique du secteur de la recherche** mentionnées au 11^o du même article 207, 1 (actuellement exonérés, en tout ou partie, selon leur régime IS) ;
- les sociétés **coopératives agricoles d'approvisionnement et d'achat** ainsi que leurs unions (actuellement exonérées en partie) ;
- les sociétés **coopératives de production, de transformation, conservation et vente de produits agricoles** ainsi que leurs unions, mentionnées à l'article 207, 1-3^o du CGI (actuellement soumises à la taxe) ;

- les coopératives et unions **artisanales, maritimes, de transport fluvial** et d'entreprises de transports mentionnées à l'article 207, 1-3^o bis du CGI (actuellement exonérées uniquement si elles sont totalement exonérées d'IS) ;

- les **organismes de HLM** mentionnés à l'article L 411-2 du CCH, les **SA de crédit immobilier** qui exercent uniquement les activités prévues aux I et II de l'article L 422-4 du même Code ainsi que les **unions d'économie sociale** (actuellement exonérés uniquement s'ils sont totalement exonérés d'IS) ;

Les SA de crédit immobilier ayant été supprimées depuis le 1^{er} janvier 2008, sont vraisemblablement visées par l'exonération des sociétés de vente de HLM mentionnées à l'article L 422-4 susvisé. Ce point mériterait toutefois confirmation. Resteront en revanche soumises à la taxe (en tout ou partie, comme actuellement) les sociétés d'économie mixte de construction et de logements sociaux visées à l'article L 481-1 du CCH qui sont pourtant, comme les organismes de HLM, exonérées d'IS pour certaines de leurs activités par l'article 207, 1-4^o du CGI.

- les **sociétés coopératives de construction** désignées à l'article L 432-2 du CCH (actuellement exonérées uniquement si elles sont totalement exonérées d'IS).

À NOTRE AVIS 1. Les **groupements d'employeurs autres qu'agricoles** seront désormais **intégralement soumis** à la taxe d'apprentissage. En effet, le III de l'article 1599 ter A du CGI ne reprend pas l'exonération accordée à ces groupements pour les rémunérations versées dans le cadre de la mise à disposition de personnel aux adhérents non assujettis ou exonérés de taxe.

2. Le III de l'article 1599 ter A du CGI ne vise pas expressément l'article 206, 5 bis du CGI qui soumet au taux réduit de l'IS, dans les conditions prévues au 5 du même article, les **associations intermédiaires et les associations de services à la personne agréées** (C. trav. art. L 5132-7 et L 7232-1) lesquelles sont, par suite, actuellement exonérées de taxe d'apprentissage. Le maintien ou non de cette exonération dans le cadre de la redéfinition du champ d'application de la taxe mériterait d'être précisé.

33 L'**exonération** de taxe d'apprentissage dont bénéficient, sous certaines conditions, les **entreprises occupant un ou plusieurs apprentis** avec lesquels un contrat d'apprentissage a été passé est reprise au IV de l'article 1599 ter A du CGI. À cet égard, signalons toutefois que cette exonération, actuellement appréciée de manière annuelle, est désormais **appréciée mensuellement**, dans des conditions qui seront déterminées par décret.

L'assiette et le taux de la taxe d'apprentissage seront inscrits dans le Code du travail

34 Les dispositions relatives à l'assiette et au taux de la taxe d'apprentissage, actuellement prévus aux articles 1599 ter B, C et J du CGI, seront transférées, **sans modification au fond**, à un nouvel article L 6241-1-1 du Code du travail.

À NOTER 1. L'article 159 de la loi ne supprime pas, à ce stade, les articles du CGI précités, même pour la période postérieure au transfert du recouvrement de la taxe aux organismes de sécurité sociale.

2. S'agissant du calcul de la taxe, les rémunérations imposables et le montant de la taxe restent **arrondis** à l'euro le plus proche (la fraction d'euro égal à 0,50 étant comptée pour 1) en application dorénavant des dispositions de l'article L 133-10 du CSS.

3. Le nouvel article L 6241-1-1 précité ne reprend pas, à juste titre, l'**exonération** de taxe d'apprentissage des rémunérations versées par les organismes sans but lucratif aux salariés affectés à des **manifestations de bienfaisance ou de soutien**, qui sera supprimée lors du transfert du recouvrement de la taxe aux organismes de sécurité sociale (soit, au plus tard, le 1^{er} janvier 2022) en application de l'article 190 de la loi 2019-1479 du 28 décembre 2019 (voir FRS 2/20 inf. 3 n^{os} 28 s. p. 17).

Les modalités d'exonération de la CSA issues de la loi de finances pour 2020 sont corrigées

35 Actuellement, l'article 1609 quinquies, I du CGI **exonère** de CSA au titre de l'année considérée les entreprises redevables de cette contribution (entreprises d'au moins 250 salariés et redevables de la taxe d'apprentissage) dont l'effectif salarié annuel de certaines catégories de salariés est **supérieur ou égal à 3 %** de l'effectif salarié annuel de l'entreprise et qui ont connu une **progression** de l'effectif salarié annuel de ces salariés **d'au moins 10 %** par rapport à l'année précédente.

La **loi de finances pour 2020** a modifié les conditions de cette exonération. À compter du transfert du recouvrement de la CSA aux organismes de sécurité sociale (soit, au plus tard, le **1^{er} janvier 2022**) seront **exonérées** de CSA au titre d'une année les entreprises redevables de cette contribution qui justifieront d'une **progression** de l'effectif salarié annuel relevant de certaines catégories de salariés (salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les salariés embauchés en CDI par l'entreprise à l'issue dudit contrat ; salariés bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche ou Cifre) **d'au moins 10 %** par rapport à l'année précédente (Loi 2019-1479 du 28 décembre 2019 art. 190).

36 La suppression du critère d'effectif minimal de **3 %** des catégories de salariés concernés ayant pour effet d'étendre considérablement le champ de l'exonération, l'article 159 de la loi corrige cette « malfaçon » (ainsi que la qualifie l'exposé des motifs) et **réintroduit cette condition** à l'article 1609 quinquies, I du CGI.

Ainsi, seules les entreprises redevables de la CSA dont l'effectif salarié annuel relevant des catégories définies ci-dessus est supérieur ou égal à 3 % de l'effectif salarié annuel et a progressé d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente seront exonérées de la contribution au titre des rémunérations versées l'année au cours de laquelle cette progression intervient.

Contributions dues au titre de la formation professionnelle

Application de la loi Pacte pour les employeurs atteignant le seuil de 11 salariés en 2018 et 2019

37 Conformément à l'article L 130-1, II du CSS, le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte, au niveau social, lorsque ce **seuil** a été **atteint ou dépassé pendant 5 années** civiles consécutives. Issu de la loi Pacte 2019-486 du 22 mai 2019 (FRS 10/19 inf. 1 p. 3), ce dispositif, applicable à la CFP, concerne les seules entreprises ayant atteint ou dépassé le seuil de 11 salariés après le 1^{er} janvier 2020. Celles dont l'effectif de 11 salariés a été franchi avant cette date demeurent soumises au **régime antérieur** de lissage sur 5 ans du taux de la CFP prévu par l'ancien article L 6331-15 du Code du travail.

38 L'article 159 de la présente loi de finances modifie l'article II, XIII, de la loi Pacte précitée afin de faire basculer immédiatement dans le nouveau dispositif les entreprises ayant atteint ou dépassé le seuil de 11 salariés en 2018 et 2019. Les conséquences de cette **évolution** législative sur le **taux de la CFP** sont résumées dans le tableau ci-après :

Année	Ancien dispositif (C. trav. art. L 6331-15 ancien)		Nouveau dispositif (CSS art. L 130-1, II)	
	Seuil de 11 salariés atteint en 2018	Seuil de 11 salariés atteint en 2019	Seuil de 11 salariés atteint en 2018	Seuil de 11 salariés atteint en 2019
2018	0,55 %	0,55 %	0,55 %	0,55 %
2019	0,55 %	0,55 %	0,55 %	0,55 %
2020	0,55 %	0,55 %	0,55 %	0,55 %
2021	0,70 %	0,55 %	0,55 %	0,55 %
2022	0,90 %	0,70 %	0,55 %	0,55 %
2023	1 %	0,90 %	1 %	0,55 %
2024	1 %	1 %	1 %	1 %



R-IV-34000 s. ; MS n° 38880

BTP : le recouvrement de la cotisation spécifique est simplifié

39 Les entreprises du bâtiment et des travaux publics (BTP) financent la formation de leurs salariés en versant, d'une part, la CFP comme toutes les entreprises et, d'autre part, une cotisation spécifique au profit du comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du BTP (CCCA-BTP) et de l'Opco de la construction (Constructys). Cette cotisation, dont le taux est fixé par accord de branche à 0,30 % de la masse salariale pour les entreprises du bâtiment et à 0,22 % pour celles des travaux publics, est à l'heure actuelle recouvrée par la caisse BTP Prévoyance. Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, le montant de la cotisation spécifique est, en outre, **déductible de la CFP** de 1 %, ce qui n'est pas le cas dans les entreprises n'atteignant pas ce seuil.

40 Afin de simplifier la collecte de la cotisation spécifique dans les entreprises d'au moins 11 salariés, l'article 159 de la loi prévoit de confier le **recouvrement de l'intégralité de la CFP** de 1 % aux organismes de sécurité sociale, c'est-à-dire sans déduction préalable de la cotisation spécifique, à charge pour eux de **prélever** sur ces fonds le montant de la **cotisation spécifique** et de le verser à France compétences. Cette dernière sera ensuite chargée de **reverser** leur part respective au CCCA-BTP et à Constructys. Ainsi, la caisse BTP Prévoyance n'interviendra plus dans le dispositif de recouvrement de la cotisation due par les entreprises d'au moins 11 salariés. Les articles L 6331-37, L 6331-39 et L 6331-40 du Code du travail sont modifiés en conséquence.

À NOTER Pour les **entreprises du BTP de moins de 11 salariés**, dont la cotisation spécifique n'est pas déductible de la CFP, il n'y a pas de changement : la CFP de 0,55 % devra être versée aux organismes de sécurité sociale et la cotisation spécifique continuera d'être collectée par la caisse BTP Prévoyance.

 R-IV-39200 s. ; MS n° 39000

Les employeurs affiliés aux caisses de congés payés s'acquittent de la Cufpa comme du Fnal

41 Les employeurs affiliés aux caisses de congés payés s'acquittent de la contribution Fnal et du versement mobilité auprès des Urssaf et des CGSS par le **versement libératoire de majorations proportionnelles** aux cotisations et contributions correspondantes dont ils sont redevables au titre des rémunérations qu'ils versent pour l'emploi de leurs salariés. Le taux de ces majorations est de 11,5 % (CSS art. L 243-1-3 et D 243-0-2).

Afin d'**aligner les règles d'assiette** des contributions dues au titre de la formation sur les règles applicables au recouvrement des cotisations sociales, l'article 159, III de la loi de finances pour 2021 intègre la Cufpa au calcul de la majoration forfaitaire d'assiette de cotisations sociales dues par les entreprises affiliées aux caisses de congés payés.

L'article L 243-1-3 du CSS est modifié en conséquence.

 C-V-840 s. ; MS n° 22375

La CFP entre dans le régime simplifié des médecins remplaçants et étudiants en médecine

42 Depuis le 1^{er} janvier 2020, les médecins exerçant leur activité à titre de remplacement ainsi que certains étudiants en médecine peuvent, en vertu de l'article L 642-4-2 du CSS, **opter pour un taux global et le calcul mensuel ou trimestriel** de l'ensemble des cotisations et contributions sociales dont ils sont redevables (FRS 25/18 inf. 26 p. 36).

L'article 159 de la loi complète l'article L 6331-48 du Code du travail afin d'intégrer dans ce dispositif, **à compter du 1^{er} janvier 2021**, la contribution due au titre de la formation professionnelle, qui ne fera donc plus l'objet d'un prélèvement annuel réalisé en fin d'année.

 R-IV-40000 ; MS n° 39000

17

Agirc-Arrco : le dispositif d'attribution gratuite de points étendu aux salariés en APLD

Circ. Agirc-Arrco 2020-21 DRJ du 23-12-2020 ; Délib. Agirc-Arrco 3 du 15-12-2020

Les salariés en activité partielle de longue durée (APLD) bénéficient de points gratuits de retraite complémentaire Agirc-Arrco pour leurs périodes d'indemnisation dépassant 60 heures par année civile. L'indemnité d'APLD échappe, en tant que revenu de remplacement, aux cotisations Agirc-Arrco.

1 Les partenaires sociaux ont adopté le 15 décembre 2020 une **délibération** pour l'application de l'accord national interprofessionnel (ANI) Agirc-Arrco du 17 novembre 2017 afin d'étendre le dispositif d'attribution gratuite de points prévu par l'article 67 de cet accord pour les salariés en activité partielle (AP) de droit commun à ceux placés en activité partielle de longue durée (APLD). Cette délibération est commentée par une circulaire de la direction juridique de l'Agirc-Arrco du 23 décembre 2020, qui précise également le **régime social** de l'indemnité d'APLD.

Les périodes indemnisées d'APLD donnent lieu à attribution gratuite de points Agirc-Arrco

2 Les salariés en APLD bénéficient de points de retraite complémentaire Agirc-Arrco pour leurs périodes indemnisées au titre de ce dispositif spécifique dans les **mêmes conditions que** celles applicables aux salariés en AP de droit commun (Délib. Agirc-Arrco 3 du 15-12-2020).

Cette attribution est gratuite, c'est-à-dire **sans contrepartie de cotisations** et intégralement à la charge du régime Agirc-Arrco. Les points ainsi attribués complètent ceux acquis au titre des cotisations sur les salaires versées au cours de l'année civile (ANI Agirc-Arrco du 17-11-2020 art. 67).

Les périodes indemnisées doivent **dépasser 60 heures** par année civile pour permettre l'attribution gratuite de points (ANI Agirc-Arrco du 17-11-2020 art. 67). Ce **seuil est apprécié** en prenant en compte, sans distinction, les périodes d'AP de droit commun et celles d'APLD (Circ. Agirc-Arrco 2020-21 DRJ du 23-12-2020).

Les points de retraite complémentaire sont **attribués sur la base** des déclarations de l'employeur à partir d'une majoration des rémunérations acquises pendant la période d'indemnisation de l'AP. Cette majoration est obtenue en affectant ces rémunérations d'un pourcentage égal à celui résultant de la **formule** suivante (ANI Agirc-Arrco du 17-11-2020 art. 67) : $C - 60 / T - C$.

Dans laquelle :

- C est égal au total d'heures d'AP indemnisées par l'employeur pendant toute l'année civile ou, en cas d'année incomplète, pendant la fraction d'année durant laquelle le contrat de travail était en vigueur ;
- T est égal à 1 820 h pour une année civile complète ou déterminée, en cas d'année incomplète, à raison de 151,67 h par mois civil et de 5 h par journée.

3 L'extension du dispositif d'attribution gratuite de points Agirc-Arrco aux salariés placés en APLD vaut pour la **période d'application** de ce régime d'indemnisation spécifique (Délib. Agirc-Arrco 3 du 15-12-2020).

L'APLD peut être mise en œuvre depuis le 31 juillet 2020 et jusqu'au 30 juin 2022 par l'envoi à l'autorité administrative pour validation ou homologation d'un accord collectif ou d'un document unilatéral de l'employeur pris en application d'un accord de branche étendu (Loi 17-6-2020 art. 53 ; Décret 2020-926 du 28-7-2020 art. 10). Elle est accordée par l'administration dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs (Décret 2020-926 du 28-7-2020 art. 3 et 5). Elle peut ainsi s'appliquer **jusqu'au 30 juin 2025** (QR min. trav. 22-10-2020).

L'indemnité d'APLD n'est pas soumise à cotisations Agirc-Arrco

4 La circulaire Agirc-Arrco 2020-21 DRJ du 23-12-2020 confirme l'exclusion de l'indemnité d'APLD de l'assiette des cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco.

Elle précise en effet que cette indemnité échappe aux cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco dans la mesure où elle relève du **régime social** de l'**indemnité d'AP** de droit commun défini à l'article L 5122-4 du Code du travail et où elle constitue un **revenu de remplacement** (Circ. Agirc-Arrco 2020-21 DRJ du 23-12-2020).

Rappelons que les cotisations Agirc-Arrco sont, **en principe**, calculées sur les éléments entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale (ANI Agirc-Arrco du 17-11-2017 art. 30 et 31) et que l'indemnité légale d'AP de droit commun n'entre pas dans cette assiette, sauf exceptions concernant les salariés domiciliés fiscalement hors de France non redevables de la CSG et ceux relevant du régime local d'Alsace-Moselle (C. trav. art. L 5428-1 ; CSS art. L 131-9 et L 242-13).

À NOTER

L'article L 5122-4 du Code du travail est issu de l'article 8 de la loi 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021.



J-II-10600 s. ; MS n° 68150

Les cotisations salariales Agirc-Arrco des apprentis sont entièrement prises en charge par l'État

Avenant 10 du 15-12-2020 à l'ANI Agirc-Arrco du 17-11-2017 ; Circ. Agirc-Arrco 2020-17 du 16-12-2020

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les cotisations salariales de retraite complémentaire Agirc-Arrco des apprentis sont intégralement **prises en charge par l'État**. Les dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 qui limitaient cette prise en charge ont en effet été supprimées à cette date par avenant du 15 décembre 2020.

Ces dispositions, qui figuraient à l'article 3 de l'annexe A de l'ANI, prévoyaient que ces cotisations n'étaient supportées par l'État que pour leur montant obtenu en application des taux de droit commun. L'éventuelle part de ces cotisations, qui excédait ce montant en raison de l'application de **taux supérieurs**, devait donc être prise en charge par l'employeur.

Cette mesure va concerner les **entreprises** ou les **secteurs professionnels** qui, au 31 décembre 2018, retenaient des taux de cotisations supérieurs à ceux de droit commun en application d'une obligation (adhésion, accord collectif, convention collective, reprise d'entreprise...) née antérieurement au 2 janvier 1993 et qui doivent continuer à les appliquer. Ils peuvent toutefois, dans certaines conditions, opter pour l'application des taux de droit commun ou de taux dits « d'équivalence » déterminés de façon actuarielle (ANI du 17-11-2017 art. 35).



R-I-10740 ; MS n° 3430

Une sélection d'arrêts récents de cours d'appel

Chaque mois, nous vous proposons une sélection de décisions récentes de cours d'appel en matière de droit social.

EXÉCUTION DU CONTRAT

Même si une **voiture de fonction** et une **voiture de service** constituent deux moyens de locomotion qu'un employeur peut confier à un employé, il existe une **différence** majeure entre les deux : la voiture de service peut être utilisée exclusivement dans le cadre des déplacements professionnels, sauf tolérance de l'employeur, alors que la voiture de fonction a une utilisation professionnelle et privée. Un salarié impliqué dans un **accident de la circulation** alors qu'il circule avec le véhicule de service de l'entreprise, à des fins personnelles et sans autorisation de l'employeur, commet une faute grave de nature à justifier son licenciement immédiat, compte tenu, notamment, des conséquences organisationnelles, juridiques et financières de cet accident qui ont eu une incidence sur le fonctionnement du service.
CA Besançon 15-12-2020 n° 19/O1088

Des faits de la **vie personnelle** du salarié ayant un **retenissement sur sa vie professionnelle** peuvent être considérés comme fautifs et justifier une **sanction disciplinaire**. Est ainsi justifiée la rétrogradation disciplinaire notifiée à un salarié, directeur, à qui l'employeur reproche notamment d'entraîner son équipe dans des **soirées alcoolisées** jusqu'au petit matin, créant des « retards au démarrage » et une mauvaise image de l'entreprise lors de salons professionnels sur lesquels sa compagne était en outre présente sans justification, créant des **problèmes de management** au sein de sa propre équipe, ces éléments étant établis par une attestation d'un salarié et l'aveu de l'intéressé ayant admis une addiction à l'alcool et une vie décousue. Ce comportement de sa vie personnelle ayant des répercussions directes sur son travail, sur son activité professionnelle et sur l'image de l'entreprise, et compte tenu de son niveau de responsabilité, est fautif et peut être sanctionné.
CA Nîmes 15-12-2020 n° 17/O4455

Des échanges de courriels ne permettent pas de présumer l'existence d'un **harcèlement sexuel**, dès lors que les messages adressés par la salariée à son subordonné avec lequel elle entretenait une **relation amoureuse** ne revêtent aucun caractère dégradant ou humiliant portant atteinte à sa dignité et ne créent, à son encontre, aucune situation intimidante, hostile ou offensante. L'intéressée ne s'est livrée à aucune pression, aucun chantage ou abus d'autorité afin d'obtenir du salarié prétendument victime de harcèlement un acte de nature sexuelle et a, au contraire, pris conscience de l'impossibilité de toute relation sentimentale avec son subordonné et a décidé de quitter l'entreprise.
CA Versailles 3-12-2020 n° 19/O0011

RUPTURE DU CONTRAT

Si le licenciement d'un de leurs collègues a été un élément déclencheur du **mouvement de grève** des salariés de l'établissement, les revendications explicites exprimées lors de ce mouvement, quant à un changement dans le mode de management de la direction, l'appel explicite au dialogue social, la référence aux risques psychosociaux dénoncés par le CHSCT et relevés dans un rapport d'expertise, la situation de souffrance au travail que les salariés considèrent comme une réalité à cette date, se rattachent à une **revendication d'ordre professionnel** légitimant le mouvement de grève. Dès lors, le licenciement du salarié prononcé du fait de sa participation à ces journées de grève doit être **déclaré nul**, sur le fondement des dispositions de l'article L 2511-1 du Code du travail.
CA Paris 21-10-2020 n° 18-O4424

Commets une **faute grave** de nature à justifier son licenciement l'**opérateur de sûreté aéroportuaire** qui s'absente 5 minutes de son poste de travail, un tel manquement mettant en jeu à la fois la sécurité aéroportuaire et la crédibilité de son employeur adjudicataire du marché de sécurité.
CA Paris 4-11-2020 n° 18/O8901

Si, en principe, il ne peut être procédé au **licenciement** d'un salarié pour une cause tirée de sa **vie personnelle**, il en est autrement lorsque le comportement de l'intéressé, compte tenu de ses fonctions, de la finalité propre de l'entreprise ou encore de la nature des infractions dont il a été déclaré coupable, a créé un **trouble objectif** et caractérisé au sein de cette entreprise. Plus de 40 salariés s'étant opposés à la réintégration d'un salarié déclaré coupable de faits d'**agression sexuelle sur mineurs** commis à l'occasion de ses activités d'entraîneur de football dans une commune voisine, à l'issue d'une peine de prison de 4 ans, l'employeur pouvait légitimement licencier l'intéressé en raison du trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise, sans être tenu de rechercher un poste de reclassement pour l'intéressé.
CA Reims 16-12-2020 n° 19/O2346

L'employeur est fondé, au regard de sa mésentente avec la salariée, laquelle était également son associée et son épouse, et du fait que le couple était en instance de divorce, à s'assurer que celle-ci prend effectivement connaissance de sa **convocation à l'entretien préalable au licenciement**, motivé par des manquements répétés à ses obligations de loyauté et de discrétion, et de la mise à pied à titre conservatoire qui lui était notifiée. Dès lors, la convocation à l'entretien préalable au licenciement **remise en main propre en présence d'un huissier de justice** n'est, dans ces circonstances, ni irrégulière ni vexatoire.
CA Pau 3-12-2020 n° 16/O4002

PAIE

Les conditions **dispensant l'employeur de cotisations et contributions** sur les sommes versées en **remboursement de transport** au salarié contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles sont remplies, dès lors qu'il est établi que l'éloignement de la résidence du salarié de son lieu de travail et l'utilisation par le salarié de son véhicule personnel pour effectuer le trajet entre son domicile et son lieu de travail résultent d'impératifs d'**organisation familiale**, le domicile du couple étant situé à mi-chemin du lieu de travail de chacun des membres du couple et de **contraintes professionnelles** résultant de contraintes d'horaires, ces derniers étant variables et susceptibles de se situer tôt le matin pour l'ouverture de l'établissement qu'il dirige, ainsi que de l'**absence de transports en commun** reliant son domicile à son lieu de travail, et nullement de convenances personnelles. Par ailleurs, il est justifié que le trajet du salarié est effectué au moyen d'un véhicule automobile de **6 chevaux**, sur une distance de plus de 50 km, le **nombre de trajets** effectués par mois résultant de la combinaison de ses feuilles de pointage et des **états de frais** par lesquels, mensuellement, le salarié sollicite de son employeur le remboursement de ses frais de carburant et de péages autoroutiers par indication des postes et de leur montant.

CA Pau 10-12-2020 n° 17/02801

Ne fait pas perdre au régime de **prévoyance** son **caractère collectif** la clause du contrat d'assurance prévoyant le report de l'adhésion à la reprise du travail des salariés dont le **contrat de travail** est **suspendu** pour congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé individuel de formation ou congé de conversion. Le fait qu'un **questionnaire de santé** soit exigé pour l'adhésion de chacun des salariés n'est pas contraire au caractère collectif du régime dès lors que ce questionnaire a pour seul but de tarifier le risque.

CA Grenoble 15-12-2020 n° 17/00707

Doivent être réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale les contributions versées par l'entreprise pour le financement d'un régime de **retraite supplémentaire** à cotisations définies, dès lors que celui-ci est dépourvu de **caractère collectif** car réservé aux seuls salariés cadres justifiant d'une ancienneté de 6 mois dans cette catégorie, la **condition d'ancienneté** autorisée par l'article R 242-1-2 du CSS s'entendant d'une condition de durée d'appartenance juridique dans l'entreprise et non d'appartenance à la catégorie concernée par le régime.

CA Colmar 10-12-2020 n° 1334/20

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'employeur, informé de l'**hostilité d'une partie du personnel au retour d'un représentant du personnel** à son poste après une mise à pied conservatoire annulée en raison du refus de l'inspecteur du travail d'autoriser son licenciement disciplinaire, a pris toutes les mesures utiles pour préserver la santé et la sécurité de l'intéressé en lui proposant de travailler sur un autre périmètre avant son retour, puis, confronté à son refus, en lui proposant une **dispense d'activité rémunérée** le temps de trouver une solution, le représentant du personnel ayant en outre été placé en arrêt de travail avant d'être déclaré inapte avec dispense de reclassement par le médecin du travail. Dès lors, il ne peut pas être reproché à l'employeur un manquement à son **obligation de sécurité**.

CA Amiens 16-12-2020 n° 19/04937

CONTRÔLE - CONTENTIEUX

Le **droit à la preuve** ne peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la **vie privée** qu'à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi. Il appartient, dès lors, au juge de peser les droits et libertés en conflit et de prendre s'il y a lieu, en faisant application du principe de proportionnalité, la mesure apparaissant strictement nécessaire à la défense de ces intérêts. Dès lors que les **rapports égalité hommes/femmes** rédigés par les sociétés du groupe employeur démontrent une proportion de femmes minoritaire dans les effectifs (un tiers de femmes, deux tiers d'hommes) ainsi que des écarts de rémunération entre les deux sexes, et que l'**index égalité hommes/femmes** pour l'année 2018 était de 86/100, ce qui laisse envisager une marge de progression pour arriver à l'équilibre, il existe un motif légitime d'ordonner la **communication des bulletins de salaire** des salariés occupant des postes de niveau comparable à celui de la demanderesse. En revanche, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de cette dernière en communication des **éléments détaillés de calcul de l'indice d'égalité hommes/femmes et de la méthodologie utilisée**, ainsi que de la liste des 10 salaires bruts annuels plus importants versés par les sociétés entre 2013 et 2019, en mentionnant l'identité, le genre et le poste d'affectation, ces éléments n'étant pas nécessaires à la défense de ses intérêts.

CA Paris 3-12-2020 n° 20/00768

La quinzaine de la Cour de cassation

Parmi les décisions rendues par la chambre sociale de la Cour de cassation le 16 décembre 2020, nous avons sélectionné les plus marquantes, dont nous dressons un panorama.

EXÉCUTION DU CONTRAT

Une cour d'appel ne saurait débouter les salariés s'estimant victimes de **discrimination** de leur **demande de production et communication de pièces par l'employeur sous astreinte**, au motif que leur demande excède, par sa généralité, les prévisions de l'article 145 du Code de procédure civile, alors qu'il lui appartenait, après avoir estimé que les salariés justifiaient d'un motif légitime, de vérifier quelles mesures étaient indispensables à la protection de leur droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi, au besoin, en cantonnant le **périmètre de la production de pièces** sollicitée.
Cass. soc. 16-12-2020 n° 19-17.637 F-PB

Selon l'article 10 § 2 de la convention collective nationale du **personnel du régime d'assurance chômage**, les appels de candidatures doivent obligatoirement être effectués par les directions, en priorité, auprès des agents de l'institution, puis simultanément auprès de personnes appartenant à diverses catégories, au nombre desquelles figurent les **anciens agents sous CDD** ayant quitté l'institution depuis moins de 3 mois et ayant fait expressément, lors de leur départ, ou ultérieurement, la demande d'être informés de toute vacance de poste. En vertu de l'article 10 § 3 de cette convention, dans le but de favoriser la promotion interne, les directions doivent pourvoir les postes de travail en respectant, pour l'examen des candidatures, l'**ordre des priorités** ainsi défini. Il résulte de ces dispositions conventionnelles que l'employeur doit respecter un ordre de priorité, dont bénéficient notamment les anciens salariés sous CDD, dans l'envoi des appels de **candidatures** et dans l'examen des candidatures pour pourvoir les postes de travail. Il appartient à l'employeur de justifier avoir respecté cet ordre de priorité à l'égard des catégories de personnes en bénéficiant, et le **manquement** de l'employeur à cette obligation ouvre droit au paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice éventuellement subi.
Cass. soc. 16-12-2020 n° 19-14.682 F-PB

Le recours à un dispositif de **géolocalisation** pour contrôler le temps de travail du personnel d'exploitation itinérant n'est pas justifié s'il existe des dispositifs moins intrusifs au sein de la société.
Cass. soc. 16-12-2020 n° 19-10.007 F-D

Ayant retenu que, par une délégation de pouvoirs, le gérant de la société avait donné tout pouvoir à la salariée en tant que cadre assistante de gestion pour signer pour lui et en son nom tous formulaires et documents nécessaires à la gestion de l'entreprise, et que, par ailleurs, la société avait souscrit un contrat collectif ouvrant le bénéfice de certains droits aux salariés, souscription dans laquelle la salariée était désignée en tant que cadre, de sorte qu'elle devait bénéficier de la qualité de cadre à compter de cette date ainsi que du salaire correspondant, la cour d'appel a pu décider que l'employeur, en se **refusant** finalement à **contractualiser** ce **surclassement**, avait commis un manquement grave qui avait empêché la poursuite de l'exécution du contrat de travail et qui justifiait la résiliation judiciaire du contrat à ses torts.
Cass. soc. 16-12-2020 n° 19-16.722 F-D

Ayant constaté que la décision de l'employeur de mettre fin à la **période probatoire** était fondée sur une inaptitude du salarié à exercer ses fonctions, la cour d'appel a pu en déduire que l'employeur, qui ne se prévalait pas d'un comportement fautif du salarié, n'avait pas pris une **mesure disciplinaire**.
Cass. soc. 16-12-2020 n° 19-14.314 F-D

Sauf application éventuelle de l'article L 1224-1 du Code du travail, le **changement d'employeur** prévu et organisé par **voie conventionnelle** suppose l'accord exprès du salarié, qui ne peut résulter de la seule poursuite de son contrat de travail sous une autre direction.
Cass. soc. 16-12-2020 n° 19-14.824 F-D

RUPTURE DU CONTRAT

Relation amoureuse au travail : **licenciement disciplinaire** du salarié (Cass. soc. 16-12-2020 n° 19-14.665 F-D) : inf. 13 p. 33

Même lorsqu'il est justifié par une **faute grave** du salarié, le licenciement peut causer à celui-ci, en raison des **circonstances vexatoires** qui l'ont accompagné, un préjudice dont il est fondé à demander réparation.
Cass. soc. 16-12-2020 n° 18-23.966 F-PBI

Toute **contestation** portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif **se prescrit par 12 mois** à compter de l'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle. Ce délai est applicable à la contestation portant sur l'inobservation des **critères d'ordre des licenciements économiques**, qui est relative à la rupture du contrat de travail.
Cass. soc. 16-12-2020 n° 19-18.322 F-PB

Le fait que la **cessation d'activité de l'entreprise** résulte de sa **liquidation judiciaire** ne prive pas le salarié de la possibilité d'invoquer l'existence d'une **faute de l'employeur** à l'origine de la cessation d'activité, de nature à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.
Cass. soc. 16-12-2020 n° 19-11.125 F-D

Une cour d'appel ne saurait déduire les revenus de remplacement nets perçus par le salarié entre son **licenciement nul** et sa **réintégration** du montant des salaires bruts qu'il aurait dû percevoir de la société durant cette période, alors qu'il ressortait de ses constatations que la **condamnation de l'employeur à un rappel de salaire**, sans précision quant au caractère brut ou net de ce montant, s'entendait d'un montant brut sur lequel l'employeur devait procéder à l'imputation des cotisations et contributions sociales.
Cass. soc. 16-12-2020 n° 19-16.714 F-D

L'inexécution du préavis ne devant entraîner aucune diminution du salaire et des avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé, une cour d'appel ne saurait calculer l'**indemnité compensatrice de préavis** en fonction du salaire mensuel brut du salarié sans tenir compte de l'**avantage en nature** prévu par son contrat de travail au titre d'une voiture de fonction et valorisé 500 € par mois.
Cass. soc. 16-12-2020 n° 19-12.760 F-D

PAIE

Selon l'article L 3253-13 du Code du travail, l'**AGS** ne couvre pas les sommes qui concourent à l'**indemnisation du préjudice** causé par la **rupture du contrat de travail** dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, en application d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou de groupe, d'un accord collectif validé ou d'une décision unilatérale de l'employeur homologuée, lorsque l'accord a été conclu et déposé ou la décision notifiée moins de 18 mois avant la date du jugement d'ouverture de la procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, ou l'accord conclu ou la décision notifiée postérieurement à l'ouverture de cette procédure. Une cour d'appel ne saurait donc dire la créance du salarié fixée à titre d'**indemnité supra légale de licenciement** opposable à l'AGS alors qu'une telle indemnité n'est pas une mesure d'accompagnement résultant d'un plan de sauvegarde de l'emploi, mais une somme concourant à l'indemnisation du préjudice causé par la rupture du contrat de travail au sens du texte précité.

Cass. soc. 16-12-2020 n° 18-15.532 F-PB

Lorsqu'une **prime** constitue la **partie variable de la rémunération** versée au salarié en contrepartie de son activité, elle s'acquiert au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Cass. soc. 16-12-2020 n° 19-12.209 F-D

L'employeur ne peut, en l'**absence de bénéfice net**, légalement s'engager à verser une somme au titre d'une participation ou d'un **supplément de participation**.

Dès lors que l'accord de participation du 10 octobre 2014 a opté pour la formule légale de calcul de la réserve de participation, que le résultat net fiscal pour l'exercice clos le 30 septembre 1994 est nul et qu'il n'existe aucune ambiguïté sur le fait que le versement en cause est réalisé au titre de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, la réserve spéciale de participation n'est pas légalement due, la fixation de son montant, y compris le supplément de participation, est erronée dans la décision unilatérale du 10 octobre 2014 et cette fixation erronée ne peut pas valoir engagement unilatéral de l'employeur à verser une somme à titre de réserve spéciale de participation ou de supplément de réserve de participation.

Cass. soc. 16-12-2020 n° 19-10.634 F-D

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Ne peuvent exercer un mandat de représentation les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel. Dès lors qu'il remplit les **conditions pour être électeur ou éligible**, un salarié ne peut pas être exclu du processus électoral par un **protocole préélectoral**.

Dès lors que l'intéressée ne s'était pas vu confier une délégation écrite d'autorité, qu'elle ne représentait pas l'employeur devant les institutions représentatives du personnel et qu'elle n'avait exercé qu'une unique fois et de façon partielle un pouvoir disciplinaire au sein de l'entreprise, elle ne pouvait se voir priver de sa qualité d'électrice et d'éligible, peu important les dispositions contraires du protocole préélectoral.

Cass. soc. 16-12-2020 n° 19-20.587 F-D

L'**annulation de l'élection d'un candidat** au titre du non-respect par la liste de candidats des prescriptions relatives à la représentation équilibrée femmes-hommes est sans effet sur la **condition d'audience électorale** requise par l'article L 2122-1 du Code du travail, laquelle n'a donc pas à être recalculée.

Cass. soc. 16-12-2020 n° 19-18.613 F-D

Les critères posés par l'article L 2121-1 du Code du travail doivent être tous réunis pour établir la **représentativité d'un syndicat** et ceux tenant au respect des valeurs républicaines, à l'indépendance, qui s'entend d'une indépendance vis-à-vis de l'employeur et d'une indépendance financière, et à la **transparence financière** doivent être satisfaits de manière autonome. Ni le fait pour un syndicat de faire l'objet d'une procédure de redressement judiciaire, ni celui de disposer de l'appui financier de la confédération à laquelle il est affilié ne lui fait perdre son indépendance financière. Les documents comptables dont la loi impose la confection et la publication ne constituent que des éléments de preuve de la transparence financière, leur défaut pouvant dès lors être suppléé par d'autres documents produits par le syndicat et que le juge doit examiner.

Cass. soc. 16-12-2020 n° 19-20.069 F-D

L'employeur est bien fondé à contester le caractère nécessaire des **heures de délégation** excédant celles dont le salarié a déjà été payé dès lors :
 – d'une part, qu'il ressort des bulletins de salaire versés aux débats que le salarié a été payé à de nombreuses reprises par la société au titre d'heures supplémentaires, de dimanche, de nuit, directement liées à l'exercice de ses mandats et que les éléments produits par le salarié ne permettent pas de déterminer celles des heures supplémentaires et des majorations dont il estime ne pas avoir été rémunéré,
 – et, d'autre part, que les conditions de travail du salarié et les nécessités du mandat n'impliquent pas que les heures de délégation soient systématiquement prises pendant 3 ans en dehors des horaires de travail, la nuit et le dimanche et que le salarié ne justifie pas de circonstances exceptionnelles.

Cass. soc. 16-12-2020 n° 19-19.685 F-D

La mesure de **mise à pied conservatoire** d'un **salarié protégé** est privée d'effet lorsque le **licenciement** est **refusé par l'inspecteur du travail** ou, en cas de recours hiérarchique, par le ministre. Dans cette situation, une cour d'appel ne saurait donc dire n'y avoir pas lieu à référé sur la demande du salarié en paiement à titre de provision des salaires afférents à cette mise à pied.

Cass. soc. 16-12-2020 n° 19-19.082 F-D

FEUILLET RAPIDE SOCIAL

Réalisez votre veille tous les 15 jours
grâce à une sélection de l'actualité sociale,
commentée et décryptée par nos spécialistes



VERSION 100%
NUMÉRIQUE

Consultez l'intégralité
des articles gratuitement
et sans engagement

Pour chaque information, bénéficiez :

- D'un résumé
- D'une mise en avant des points importants
- D'un commentaire de la rédaction
- Des exemples, des tableaux et synthèses
- Toutes les références aux sources

Accédez à la revue gratuitement dès maintenant !