

## > TÉLÉTRAVAIL - FRAIS PROFESSIONNELS

### Frais de télétravail : une tolérance Urssaf

Le remboursement de frais de télétravail peut être exonéré si les frais sont justifiés : l'Urssaf assouplit sa position.

**Rappels.** Les frais engagés par le salarié en télétravail sont considérés comme des charges inhérentes à son emploi : leur remboursement par l'employeur peut donc être exonéré de cotisations, sous réserve qu'ils correspondent bien à la réalité des dépenses professionnelles du salarié. Sont concernés : les frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel ou ceux liés à l'adaptation d'un local spécifique, et les frais de matériel informatique, de connexion et de fournitures diverses (**arrêté du 20.12.2002 art. 6, modifié par l'arrêté du 25.07.2005 art. 3**).

#### POUR METTRE EN PRATIQUE

L'Urssaf met à disposition une liste des frais concernés dans un tableau reproduit sur [abonnes.efl.fr](http://abonnes.efl.fr), **ACP 2020, Annexes**.

**Le remboursement.** Il peut s'agir de remboursements au réel sur justificatifs, ou d'une indemnité forfaitaire mensuelle. Dans tous les cas, les frais doivent en principe pouvoir être justifiés pour être exonérés.

**Tolérance sur la justification.** Le portail de l'Urssaf indique que l'allocation forfaitaire globale d'un salarié en télétravail est réputée utilisée conformément à son objet si elle ne dépasse pas un montant mensuel fixé selon ses jours de télétravail par semaine, à savoir : 10 €/mois pour un salarié en télétravail 1 jour/semaine, 20 €/mois pour 2 jours/semaine, 30 € pour 3 jours/semaine, etc. Au-delà de ces montants, la fourniture de justificatifs reste nécessaire pour l'exonération de cotisations.

**Attention !** Cette mesure, qui répond à un besoin de simplification, signifie qu'en pratique, vous n'avez à justifier que les allocations dépassant ces montants. S'il est probable que cette règle sera appliquée par les Urssaf, cette tolérance ne figure pas dans un document opposable à l'administration et ne pourra donc être invoquée en justice. Il est donc prudent, dans tous les cas, de conserver les justificatifs.

#### Télétravail en cas de circonstance exceptionnelle

Pour rappel, lors d'un rescrit relatif à du télétravail lié à la grippe, l'Urssaf a indiqué que :

- si l'employeur peut justifier le nombre d'heures exact de connexion professionnelle, la prise en charge de l'abonnement au prorata du temps de connexion professionnelle peut être exonérée ;
- si l'évaluation de l'utilisation professionnelle des outils NTIC repose sur une simple déclaration du salarié, elle est exonérée dans la limite maximale de 50 % des heures d'usage total.

Cette règle pourrait aussi viser les grèves : un rescrit en ce sens peut être utile !

*Si l'Urssaf semble faciliter la gestion des justificatifs des frais liés au télétravail, sachez qu'il ne s'agit que d'une tolérance qui n'a pas été publiée sur un site la rendant opposable à l'administration... Prudence donc !*

#### > ABSENCES

Maladie et salaire net : un risque de redressement ? **p. 6**

#### > ACTIVITÉ PARTIELLE

Activité partielle : du nouveau en DSN **p. 3**

#### > ACTUALITÉ

Le 4<sup>e</sup> Trophée de la paie 2020 toujours en cours ! **p. 12**

Quelques points à noter dans l'actualité **p. 12**

#### > CDD/INTÉRIM

Taxe sur les CCD d'usage : secteurs exonérés **p. 12**

#### > COTISATIONS

Fait générateur : l'Agirc/Arrco y revient utilement **p. 2**

Anticiper le bonus-malus chômage en 2021 ? **p. 8**

Nos simulateurs Smic/exonérations mis à jour **p. 12**

#### > FORMATION

Compétences liées à un mandat et formation : à payer **p. 12**

#### > PAS

Petit rappel sur les régularisations de PAS **p. 10**

Quelques modifications/précisions sur le PAS **p. 11**

#### > PRUD'HOMMES

La réforme de la justice et la paie **p. 7**

#### > RUPTURE DU CONTRAT

Le CSP est prolongé **p. 11**

#### > TÉLÉTRAVAIL

Frais de télétravail : une tolérance Urssaf **p. 1**

#### > TEMPS PARTIEL

Maintenir les cotisations de retraite sur un temps plein **p. 4**



## &gt; COTISATIONS - RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

## Fait générateur : l'Agirc/Arrco y revient utilement

Via une circulaire, l'Agirc/Arrco revient sur l'application du fait générateur en matière de cotisations de retraite complémentaire. Même en l'absence de règles vraiment nouvelles, quelques précisions sont utiles à rappeler ([circ. 2020-01 DRJ du 10.01.2020](#)).

### Pendant le contrat

**Rappel du principe.** Pour les périodes de travail ayant débuté depuis le 01.01.2018, les taux et plafonds applicables sont ceux en vigueur au cours de la période de travail au titre de laquelle les rémunérations sont dues. La règle est la même pour les sommes rattachées à cette paie ([CSS art. R 242-1](#)).

**En pratique.** Le rattachement à la période de travail concerne donc la paie du mois ainsi que les sommes versées sur le même mois, même si elles se rapportent à une autre période.

**L'interprétation administrative.** Pour rappel, une distinction a été créée ([circ. DSS 2017/351 du 19.12.2017](#)) :

- entre les sommes versées selon une périodicité différente du salaire mensuel, la loi, la CC ou le contrat, (ex. 13<sup>e</sup> mois, prime annuelle, ...), qui sont rattachées à la paie du mois de leur versement ;
- et les éléments qui auraient dû être versés à une autre date mais qui le sont postérieurement : ils sont alors rattachés à la période de travail à laquelle ils correspondent.

**La position Agirc/Arrco.** Il est clairement précisé que ce 2<sup>e</sup> cas avec rattachement à la période d'emploi ne concerne que les situations où le bulletin de salaire de la période de travail initiale est réédité.

**Conseil.** A contrario, cela confirme donc que si le bulletin de la période où l'erreur a été commise n'est pas réédité et que le rappel de salaire correspondant figure en tant que tel sur le bulletin de la paie en cours, ce sont les taux et plafonds de la paie en cours qui s'appliquent. C'est d'ailleurs la position de l'Acoss, qui indique que les rappels de salaire sont rattachés à la période courante ([Guide Acoss version 2.10 au 17.12.2019](#)).

**Rappels judiciaires.** Depuis janvier 2018, la règle applicable en retraite complémentaire est la même que pour les cotisations SS : tout rappel de salaire ordonné en justice se voit appliquer les taux et plafonds de la période de travail à laquelle il correspond.

### À la cessation contrat

**Principe.** Pour les ruptures de contrat intervenues depuis le 01.01.2018, les paramètres applicables aux sommes versées après le départ du salarié sont ceux en vigueur lors de la dernière période de travail du salarié ([CSS art. R 242-1, circ. DSS 2017/351 du 19.12.2017](#)).

**Particularité Agirc/Arrco.** Par mesure de simplification, cette règle s'applique à toutes les sommes versées depuis le 01.01.2018, peu important la date de la rupture du contrat.

**En cas d'absence du salarié.** L'Agirc/Arrco élargit les règles édictées par l'administration pour les cotisations SS en cas d'absence au cas où les versements interviennent lors de la rupture du contrat ou après. Ainsi, si le contrat a été suspendu pendant toute l'année civile de la rupture du contrat, les sommes sont rattachées à la date de la rupture, avec :

- 1 PMSS entier pour la T1 ;
- et au-delà, jusqu'à 8 PMSS pour la T2.

**Attention !** Ce PMSS ne doit pas donner lieu à proratisation, quelle que soit la date de versement ou de rupture du contrat.

**Pour rappel.** En cas d'absence, la circulaire de référence indique que la somme est traitée ([circ. DSS 2017/351 du 19.12.2017, Q 16](#)) :

- avec les paramètres de la dernière période de travail si elle se situe sur la même année civile ;
- selon les règles d'assiette, de taux et de plafonnement applicables lors de son versement, avec un PMSS entier, si elle est versée l'année civile suivante.

**Indemnité de non-concurrence.** Lorsqu'elle est versée par fractions après la rupture du contrat, chaque versement est traité comme un salaire, avec les paramètres en vigueur à sa date de versement.

**Rappels judiciaires.** Comme ceux versés en cours de contrat, on leur applique les taux et plafonds de la période de travail.

*L'Agirc/Arrco s'aligne donc globalement sur les précisions administratives en matière de cotisations SS : elle confirme notamment les règles des rappels de salaire, et la non-proratisation du PMSS en cas de versement d'un élément de salaire à un salarié sans rémunération pendant l'année civile, règle qu'elle élargit aux sommes versées après la rupture du contrat.*

## Activité partielle : du nouveau en DSN

Le mode de déclaration de l'activité partielle change en 2020 : vous devez désormais renseigner les éléments permettant de déterminer le montant d'allocation qui vous sera remboursé. DSN-info détaille cette déclaration (fiche 2230).

### La nouveauté

Le changement majeur est que la DSN indique le montant de remboursement auquel l'employeur peut prétendre. Cette nouvelle information figure dans un bloc Rémunération (type 019 heures d'activité partielle).

**Attention !** Les blocs Rémunération type 001 rém. brute non plafonnée, 002 brut soumis à ass. chômage, 003 Salaire rétabli/reconstitué et 010 salaire de base sont bien sûr aussi renseignés.

### Bloc contrat de travail

**Contenu.** Ce bloc (S21.G00.40) comprend :

- unité de mesure de la quot. de travail (S21.G00.40.011) avec l'unité de compte (h, forfait, ...) ;
- quotité de l'entreprise (S21.G00.40.012) où figure la durée collective du travail ;
- quotité du contrat (S21.G00.40.013) où figure la durée contractuelle ;
- et désormais, une nouvelle rubrique obligatoire (S21.G00.40.078) en cas d'activité partielle : forme d'aménagement du temps de travail dans le cadre de l'act. partielle, où vous indiquez le mode d'aménagement pendant l'activité partielle.

### Comment renseigner le mode d'aménagement ?

Selon le type de travail du salarié hors activité partielle, vous utilisez les codes suivants.

Mode d'aménagement pendant l'act. partielle	
Salarié classique	02 autre temps de travail hebdo
Forfait en h hebdo	01 Forfait hebdo
Forfait h mensuel	04 Forfait mensuel
Modulation	08 Modulation
Cycle	07 Cycle
Forfait annuel (h ou j.)	05 Forf. annuel en j. (ou 06, en h)

### Bloc rémunération

**Le principe.** Ce bloc (S21.G00.51) sert à « justifier » votre demande d'indemnisation. Vous indiquez :

- début et fin de période (S21.G00.51.001 et 002) : les dates de la période d'activité partielle ;
- type (S21.G00.51.011) : 019 h d'act. partielle ;
- nombre d'heures (S21.G00.51.012) : les h à indemniser, soit (durée théorique - durée effectuée) ;
- montant (S21.G00.51.013) : c'est le nombre d'h multiplié par le montant à rembourser, soit 7,74 € (entreprises ≤ 250 salariés), ou 7,23 € (entreprises > 250).

**Conseil.** DSN-info nous a confirmé que le code 014 « heures correspondant à du chômage sans rupture de contrat ou du chômage intempéries » en type d'heures (S21.G00.51.011) ne concerne plus désormais que le chômage intempéries.

**L'exception.** Les heures susceptibles d'être remboursées ne sont pas déclarées pour les salariés dont la durée du travail se calcule sur une période qui dépasse le mois : forfait annuel en heures ou en jours, et modulation. Pour ces salariés, seules S21.G00.51.001 et 002 (début et fin de période) et S21.G00.51.011 avec le code 019 h d'activité partielle sont remplies.

**Calcul des heures à indemniser.** Il se fait selon le tableau ci-dessous.

#### Nombre d'heures à indemniser (S21.G00.51.012)

Salarié classique	(durée légale hebdo ou si < durée collect. ou contract.) - durée réalisée
Forfait en h hebdo	
Forfait h mensuel	(durée légale mens. ou si < durée collect. ou contract. sur la période visée) - durée réalisée
Modulation/cycle/forfait annuel h/j.	à ne pas déclarer

### Bloc autre suspension du contrat

Sans changement, vous devez aussi le renseigner (S21.G00.65), avec la rubrique motif de la suspension (S21.G00.65.01) indiquant 602 chômage sans rupture de contrat et les dates sont celles de la période d'activité partielle, pour tous les salariés en activité partielle.

*La DSN mensuelle doit désormais fournir les éléments de calcul de la part d'allocation d'activité partielle dont vous pouvez obtenir le remboursement pour le ou les mois concernés. Pour rappel, la procédure de demande d'autorisation et d'indemnisation est totalement dématérialisée, sur <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>.*

## Maintenir les cotisations de retraite sur un temps plein

Certaines situations permettent de cotiser en retraite sur un salaire à temps plein alors que ce salaire n'est pas ou plus perçu. Voici le rappel des cas et des modalités d'application de cette possibilité.

### Les détails du régime

Nous récapitulons ci-après sous forme de tableaux les principales modalités d'application de ce régime, ouvert essentiellement aux salariés à temps partiel à l'exception de ceux ayant une assiette ou des cotisations forfaitaires (CSS art. L 241-3-1, R 241-0-1, I et R 241-0-2, IV).

Champs d'application général		
Salariés visés	Sur option	Sur proposition obligatoire
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ayant un contrat à temps partiel, soit initialement, soit suite à transformation d'un temps plein en temps partiel (y compris annuel) ;</li> <li>• dont le contrat prévoit une rémunération non fixée selon le nombre d'heures travaillées si cette rémunération est inférieure à celle d'une activité exercée à temps plein (forfait en heures ou en jours notamment) ;</li> <li>• en retraite progressive.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le maintien doit avoir fait l'objet d'un accord entre le salarié et l'employeur, écrit, daté, signé par les parties et figurant au contrat ou dans un avenant (CSS art. R 241-0-3, I).</li> <li>• L'accord ou avenant peut aussi contenir des dispositions relatives à la dénonciation de l'option.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si la transformation d'un contrat temps plein en temps partiel est une alternative à un licenciement collectif économique, l'employeur doit proposer le maintien d'assiette à tous les salariés concernés (CSS art. R 241-0-4, al. 1).</li> <li>• Cette proposition, notifiée à chacun par LR/AR, précise le cas échéant la prise en charge par l'employeur des cotisations salariales correspondantes (CSS art. R 241-0-4, al. 2).</li> <li>• Le salarié peut la refuser en l'indiquant sur l'avenant de transformation de son contrat (CSS art. R 241-0-4, al. 3), l'accord étant réputé acquis en l'absence de cette indication.</li> </ul>
<b>Retraites concernées</b>	Le maintien des cotisations peut viser la retraite SS et complémentaire, mais : <ul style="list-style-type: none"> <li>• sauf pour les congés familiaux, le maintien en retraite complémentaire ne peut se faire que s'il est effectué en retraite SS ;</li> <li>• le maintien des cotisations en retraite SS n'oblige pas à opter pour celui en retraite complémentaire.</li> </ul>	
<b>Date d'application</b>	Débute toujours au 1 <sup>er</sup> jour d'un mois civil, qui est soit (CSS art. R 241-0-6, I s.) : <ul style="list-style-type: none"> <li>• le 1<sup>er</sup> jour de la date d'application prévue dans l'accord ou avenant au contrat ;</li> <li>• le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant si l'accord ou avenant prend effet en cours de mois, est conclu en cours de mois sans date d'effet, ou si le salarié ne remplit pas encore les conditions ;</li> <li>• le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant le dernier mois où est versée une rémunération à temps plein en cas de transformation du temps plein en temps partiel.</li> </ul>	
<b>Durée d'application</b>	Tant que l'option n'est pas dénoncée et que le salarié remplit les conditions.	
Cas particuliers : congés familiaux		
Congés visés	Retraite concernée	Modalités
Congés parental d'éducation, proche aidant, solidarité familiale et présence parentale (ANI du 17.11.2017 art. 78).	Uniquement la retraite Agirc/Arrco.	S'applique en principe toute la durée du congé, sauf limitation par accord d'entreprise, mais avec un minimum de 6 mois (sauf congé plus court).

### Régime des cotisations prises en charge par l'employeur

L'employeur peut prendre en charge le supplément de cotisations salariales découlant du maintien sur le temps plein, sans que cela soit considéré comme du salaire. L'accord avec le salarié en fixe alors la proportion, la durée et les modalités (CSS art. R 241-0-3, II).

Situation	Régime social		Régime fiscal
	Cotisations de retraite SS	Cotisations de retraite complémentaire	
<b>Temps partiel ou retraite progressive</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exo Csg/Crds (CSS art. L 136-1-1, III et L 241-3-1).</li> <li>• Donc exo cotisations SS.</li> <li>• Exo forfait social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exo Csg/Crds (CSS art. L 136-1-1, III et L 241-3-2).</li> <li>• Donc exo cotisations SS.</li> <li>• Forfait social au taux normal (CSS art. L 137-15).</li> </ul>	À notre connaissance, il n'existe aucune précision sur le régime fiscal de cette prise en charge par l'employeur, qui logiquement, devrait constituer un complément de rémunération imposable. En pratique, en l'absence de toute jurisprudence validant ou invalidant l'exclusion de cette prise en charge du revenu imposable, à l'image de l'exonération sociale, il est difficile de prendre position sur ce point.
<b>Congés familiaux</b>	Impossible		

Le temps plein servant de base aux cotisations	
C'est la rémunération mensuelle du salarié multipliée par le rapport entre la durée à temps plein et le nombre d'heures rémunérées du mois ou correspondant à la rémunération mensuelle versée ( <b>CSS art. R 241-0-2, I</b> ).	
En pratique : $\text{rém. temps plein} = \text{rém. perçue} \times (\text{nombre d'h correspondant au temps plein} / \text{nombre d'h payées})$ .	
<b>Rémunération perçue</b>	Rémunération soumise à cot. SS. Inclut un rappel sur une période avec maintien, sans modifier le nombre d'heures rémunérées, mais pas un rappel portant sur une période sans maintien.
<b>Durée tps plein</b>	Durée légale sur le mois ou, si < : durée de la branche, de l'entreprise ou de l'établissement ( <b>CSS art. R 241-0-1</b> ).
<b>Heures rémunérées</b>	Heures rémunérées du mois, y compris les heures complémentaires ( <b>Circ. Acoss du 14.12.2005</b> ). Pour les salariés sans heures et les conventions de forfait annuel en heures, le nombre d'heures pris en compte est alors ( <b>CSS art. D 241-1-1</b> ) : <ul style="list-style-type: none"> <li>forfait annuel en heures : 52/12 du rapport entre ce forfait et 45,7 ;</li> <li>travailleurs à domicile : rapport entre la rémunération mensuelle versée le mois civil et le Smic horaire ;</li> <li>autres salariés (dont les forfaits/jours) : rapport entre la rémunération mensuelle versée le mois civil et le Smic horaire majoré de 70 % (Smic le plus élevé de la période).</li> </ul>
<b>En cas d'absence</b>	S'il y a maintien total ou partiel, le nombre d'heures pris en compte pour l'absence est fonction du pourcentage de rémunération resté à la charge de l'employeur soumis à cotisation ( <b>CSS art. R 241-0-2, I</b> ), et est donc égal à : <ul style="list-style-type: none"> <li>salarié horaire : <math>(h \text{ mensuelles qu'il aurait dû faire}) \times (\text{rémunération cotisée} / \text{rémunération sans absence})</math> ;</li> <li>salarié non-horaire : <math>(\text{nombre d'heures équivalant à la rémunération mensuelle qui aurait dû être versée}) \times (\text{rémunération cotisée} / \text{rémunération sans absence})</math>.</li> </ul>

## Exemple et DSN

Données et traitement en DSN (fiche consigne DSN vers. 2.1 au 17.12.2019)			
<p>Entreprise à 151,67 h/mois, salarié en forfait annuel de 1 280 h/an, et 2 900 €/mois. La rém. mensuelle équivaut à : <math>1\ 280 / 45,7 \times 52 / 12 = 121,37</math> h, et la rém. du mois ramenée à temps plein est de : <math>2\ 900 \times 151,67 / 121,37 = 3\ 623,98</math> €. Le PMSS proratisé pour temps partiel est de : <math>3\ 428 / 151,67 \times 121,37 = 2\ 743,17</math>, soit une T2 de 156,83. Le supplément d'assiette cotisée est de <math>3\ 623,98 - 2\ 900 = 723,98</math> en totalité et de <math>3\ 428 - 2\ 743,17 = 684,83</math> en plafonnée (et donc 39,15 en T2). Pour le plafond proratisé, vous pouvez utiliser notre simulateur de calcul mensuel du plafond (<a href="#">voir annexes ACP 2020, sur abannes.eff.fr</a>).</p>			
Tps partiel cotisant tps plein	S21.G00.40.044	02 pour vieillesse de base et complémentaire	Déclaration de la situation.
Code base assuj.	S21.G00.78.001	02 Assiette brute plaf. = PMSS proratisé réel	Les assiettes SS et Agirc Arrco figurent en S21.G00.78 (001 et 004) : <ul style="list-style-type: none"> <li>pour la part de salaire réel en 02 plafonnée et 03 déplafonnée ;</li> <li>pour le supplément de base en 24 plafonnée spécifique et 22 brute spécifique.</li> </ul>
Montant base assuj.	S21.G00.78.004	2 743,17	
Code base assuj.	S21.G00.78.001	03 Assiette brute déplaf. (réel)	
Montant base assuj.	S21.G00.78.004	2 900	
Code base assuj.	S21.G00.78.001	24 Base plaf. spécif. (PMSS temps plein - PMSS proratisé)	
Montant base assuj.	S21.G00.78.004	684,83	
Code base assuj.	S21.G00.78.001	22 Base brute spécif. (totalité assiette fictive)	
Montant base assuj.	S21.G00.78.004	723,98	
Cotisations agrégées	S21.G00.23.005	Sur code cotis. 100 RG, cas général/qualif. d'assiette 921 : cotis. sur l'assiette réelle plafond proratisé	Pour la SS : en cotisations agrégées S21.G00.23.005 : <ul style="list-style-type: none"> <li>au code 100 RG cas général pour le salaire réel (avec 921 plafonnée et 920 non plafonnée) ;</li> <li>au code 288 Vieillesse temps partiel pour le supplément de cotisation vieillesse (avec 921 plafonnée et 920 non plafonnée).</li> </ul>
	S21.G00.23.005	Sur code cotis. 100 RG, cas général/qualif. d'assiette 920 : cotis. sur assiette réelle non plafonnée	
	S21.G00.23.005	Sur code cotis. 288 Vieill. temps partiel/qualif. d'assiette 920 supplém. de cotis. : cotis. sur (temps plein non plafonné - assiette réelle non plafonnée)	
	S21.G00.23.005	Sur code cotis. 288 Vieill. temps partiel / qualif. d'assiette 921 supplém. de cotis. : cotis. sur (temps plein plafonné - assiette réelle plafond proratisé)	
Code cotis. indiv.	S21.G00.81.001	105 Montant cotis. Agirc (total des cot. sur réel)	Pour l'Agirc/Arrco : en cotisation indiv. S21.G00.81.004 code 105, pour le salaire réel d'une part, pour le supplément cotisé d'autre part.
Montant cotis. indiv.	S21.G00.81.004	324,55	
Code cotis. indiv.	S21.G00.81.001	105 Montant cotis. Agirc-Arrco (total des cot. sur fictif)	
Montant cotis. indiv.	S21.G00.81.004	81,30	

Vérifiez bien les cas où le maintien est possible – ou obligatoire selon votre CC – ou impossible. Dans la DSN, vous devrez traiter séparément les assiettes et cotisations assises sur le salaire réel et sur le salaire fictif, en tenant compte du fait que le plafond reste proratisé pour temps partiel si c'est le cas.



## Maladie et salaire net : un risque de redressement ?

Depuis quelque temps, nous avons été alertés par des entreprises faisant l'objet de redressements opérés par certaines Urssaf en cas de maintien de salaire net avec déduction des IJSS subrogées. Il nous semble utile de vous en informer.

### Maintien du salaire net

**Le net à maintenir.** Lorsque l'employeur doit maintenir le salaire net, il peut s'agir :

- du « net strict » : le net d'un mois normal diminué de la Csg/Crds sur les IJSS (net à maintenir = net de 1 mois normal - IJSS brutes) ;
- du « net habituel » : le net d'un mois normal (net à maintenir = net de 1 mois normal - IJSS nettes) ; le salarié perçoit alors plus que quand il travaille (l'équivalent de la Csg/Crds sur les IJSS).

**La correspondance en brut.** Une fois ce net fixé, il est rétabli en brut en fonction du taux de cotisations applicable au salarié. Ce brut correspond alors au total cotisé qui pourra générer le net souhaité.

**Établissement du bulletin.** Le haut du bulletin doit en principe indiquer le brut de base, le montant de l'absence, celui des IJSS brutes déduites du salaire brut cotisable et le montant du maintien de salaire.

**En pratique.** Actuellement, 2 présentations sont utilisées par les entreprises :

- certaines indiquent directement en maintien de salaire le montant de salaire qui permet d'arriver directement au brut cotisable ;
- d'autres maintiennent un salaire égal à l'absence, puis déduisent une ligne « régularisation/net » ou « garantie/net » représentant le reliquat.

Exemple de présentation du maintien du net	
<b>Hypothèse :</b> salaire de 2 623,89 € brut, soit 2 056,91 € de net à payer avant impôt. Salarié absent 13 j. de travail, avec maintien du net strict et IJSS brutes subrogées de 646,95. Net habituel maintenu remonté en brut : 1 798,60 €.	
Pratique 1	Pratique 2
Salaire : +2 623,89 Absence : -1 483,04 Déd. IJSS : -646,95 Indemn. maladie : +1 304,70	Salaire : +2 623,89 Absence : -1 483,04 Déd. IJSS : -646,95 Indemn. maladie : +1 483,04 Garantie/net : -178,34
<b>Brut = 1 798,60</b>	

### Le redressement Urssaf

**L'objet.** L'Urssaf réintègre dans l'assiette des cotisations la ligne de garantie/net, s'appuyant sur différentes jurisprudences selon lesquelles l'assiette des cotisations ne peut être diminuée d'autres sommes que les IJSS brutes de la caisse (**Cass. soc. 30.10.1997 n° 96-11.928 publié, et Cass. soc. 24.03.2004 n° 01-42.520**). Elle indique également que le maintien du net doit se gérer sur le salaire net via une ligne du bas du bulletin.

**À savoir.** L'Urssaf fait aussi état d'un arrêt traitant de l'interprétation de la CC experts-comptables et commissaires aux comptes (**art. 7-3**) sur le maintien du salaire brut ou net, qui, à notre sens ne concerne donc pas le même sujet (**Cass. soc. 16.05.2007 n° 06-41.218**).

**Analyse.** La jurisprudence sur ce point est peu abondante et il n'existe à notre connaissance pas d'arrêts plus récents à faire valoir. Dans l'arrêt de 2004, l'argument de l'employeur était que faire cotiser le salarié sur un salaire brut diminué des seules IJSS brutes et traiter la régularisation/net en bas de bulletin aboutit à faire cotiser le salarié sur un salaire fictif, non versé au salarié. Si cet argument semble logique, il n'a pas été retenu par les juges.

**Quel conseil ?** Cette situation semble assez inextricable dans la mesure où effectivement, c'est le montant brut des IJSS versées par la caisse (donc incluant la seule Csg/Crds) qui doit être déduit du salaire brut cotisable.

Pour autant, l'employeur a aussi l'obligation de respecter sa convention collective lorsqu'elle prévoit un maintien de salaire net, ce qui aboutit logiquement à ne verser que le salaire correspondant à cette obligation. En ce sens, il nous paraît utile de ne pas utiliser la présentation du bulletin comportant une ligne « garantie/net ». La ligne d'indemnisation de la maladie du montant correspondant directement au net à verser (Pratique 1) semblerait le cas échéant plus facile à justifier.

*À l'heure actuelle, plusieurs Urssaf ont opéré des redressements concernant la régularisation sur le net, mais aucun arrêt de principe récent de la Cour de cassation n'est intervenu. En tout état de cause, l'indication dans le salaire brut d'une ligne de régularisation sur net sur le bulletin nous paraît à proscrire.*

## La réforme de la justice et la paie

La réforme de la justice entrée en vigueur au 01.01.2020 touche aussi des actions liées à la paie et la gestion du personnel. Voici un schéma des grandes règles concernant les juridictions pouvant vous concerner.

### Un nouveau tribunal judiciaire

**Les TI et TGI n'existent plus.** Ils ont fusionné, et deviennent le tribunal judiciaire (TJ). Lorsqu'un TI n'était pas dans la même ville que le TGI, il devient un tribunal de proximité (COJ art. L 212-8 et D 212-19-1). Le TJ est notamment compétent, en dernier ressort, pour le contentieux (COJ art. R 211-3-15 s.) :

- des élections professionnelles, de la désignation des délégués et représentants syndicaux ;
- des contestations relatives aux modalités d'organisation, à la liste des salariés devant être consultés et à la régularité des procédures de consultation sur les accords d'entreprise.

**Attention !** Le contentieux des saisies/salaire est quant à lui transféré au président du tribunal judiciaire (COJ art. L 213-5 et L 213-6).

**La procédure au TJ.** Il peut être saisi par requête pour les demandes ≤ à 5 000 € et doit l'être par assignation pour celles > à 5 000 € (C. proc. civ. art. 750 s.). La représentation par un avocat est obligatoire sauf dispositions contraires (C. proc. civ. art. 760 s.), prévues notamment pour les élections du CSE.

Le principe de l'exécution provisoire de droit des décisions de justice de 1<sup>er</sup> instance est applicable.

**La procédure accélérée au fond.** Elle remplace l'actuel référé « en la forme ». Comme auparavant, la décision prise est une décision de fond, qui tranche l'affaire, et est susceptible d'appel. Au TJ, sont notamment visées la communication par l'employeur d'informations au CSE (C. trav. art. L 2312-15 et L 2312-46), et les contestations de l'employeur dans le cadre des expertises décidées par le CSE (C. trav. art. L 2315-86).

### À noter pour les prud'hommes

**La saisine.** Le conseil de prud'hommes ne peut désormais plus être saisi que par requête (dont les mentions obligatoires ont légèrement évolué), individuelle ou conjointe, la simple présentation volontaire

devant le bureau de conciliation étant supprimée (C. trav. art. R 1452-1 s.). La représentation par avocat ou défenseur syndical reste facultative (C. trav. art. L 1453-1), celle-ci n'étant obligatoire qu'en appel. Par ailleurs, les greffes des conseils de prud'hommes, auxquels sont adressées les requêtes, sont dans certains cas fusionnés avec ceux des tribunaux judiciaires. Les décisions exécutoires à titre provisoire (C. trav. art. R 1454-28) ne sont pas modifiées.

**La procédure accélérée au fond.** Comme au TJ, elle remplace le référé en la forme. Sont essentiellement visés la contestation des avis du médecin du travail (C. trav. art. L 4624-7), le contentieux du refus de certains congés spécifiques, et la carence de l'employeur malgré une alerte par le CSE d'une atteinte aux droits des personnes (C. trav. art. L 2312-59).

**À savoir.** Le référé « classique » reste en vigueur en cas de nécessité de mesures en l'absence de contestation sérieuse ou justifiées par l'existence d'un différend (C. trav. art. R 1455-5), ou de mesures conservatoires ou de remise en état afin de prévenir un dommage imminent ou faire cesser un trouble manifestement illicite (C. trav. art. R 1455-6).

### Le contentieux de la Sécurité sociale

L'ensemble du contentieux de la SS, sauf en tarification AT, a déjà été transféré au TGI au 01.01.2019, et l'est donc désormais au TJ. Au 01.01.2020, c'est le pôle social de ce TJ qui est compétent en matière de Sécurité sociale : pour contester une décision de la CRA, vous adressez votre requête au TJ, pôle social, par LR/AR ou dépôt au greffe (dont l'adresse est la même que celle de l'ancien TGI pôle social).

**À savoir.** Les contestations liées à l'état ou au degré d'invalidité en cas d'accident ou maladie, à l'état d'aptitude et à l'état d'incapacité permanente de travail pour AT/MP relèvent d'une commission médicale de recours amiable (CMRA). Au 01.09.2020, il en sera de même des contestations d'ordre médical formées par les employeurs en matière d'application des législations et réglementations de Sécurité sociale.

*Sont essentiellement à noter la disparition des TI et TGI, remplacés par le tribunal judiciaire, de même que la saisie des prud'hommes désormais par requête uniquement. En matière SS, c'est également le tribunal judiciaire qui est compétent, en remplacement du TGI.*

## Anticiper le bonus-malus chômage en 2021 ?

Ce régime, qui a finalement été mis en place par un décret de juillet 2019, déjà modifié en octobre suivant, puis enfin complété de l'arrêté fixant les secteurs concernés par la mesure s'appliquera donc à compter de 2021. Que faut-il en savoir ?

### Rappels des principes

**Le mécanisme.** Il consiste à faire varier votre taux de cotisation à la hausse ou à la baisse selon le taux de ruptures de contrat intervenues dans votre entreprise. Ce régime s'appliquera pour la 1<sup>è</sup> fois aux cotisations calculées sur les salaires versés du 01.03.2021 au 28.02.2022 (**décret 2019-797 26.07.2019, ann.A art. 50-2 s.**).

**Sont concernés.** Vous y serez soumis si (**décret 2019-797 26.07.2019, ann.A art. 50-3**) :

- vous avez au moins 11 salariés, calculés comme en matière SS. Les règles de franchissement de seuil s'appliquent : vous n'y serez le cas échéant soumis que si vous atteignez 11 salariés pendant 5 ans ;
- vous appartenez à un secteur d'activité visé ;
- votre taux de séparation diffère de la moyenne du secteur.

**Les secteurs visés.** Ce sont ceux dont le taux de séparation moyen dépasse 150 %, ce taux étant calculé par l'administration. Les secteurs concernés et leur taux de séparation figurent dans une liste fixée par arrêté (**arrêté du 27.11.2019 art. 2 et ann. 1**).

**À savoir.** Le taux de séparation du secteur est, sur 1 an : nombre de séparations dans toutes les entreprises  $\geq 11$  du secteur / total des effectifs de ces mêmes entreprises. Le taux moyen est ensuite la moyenne des taux annuels calculés sur la période de référence. Pour une année d'application du bonus-malus du 01.03.N au 28/2/N+1, la période de référence est du 01.01.N-4 au 31.12.N-2. Par exception pour 2021, la période est celle du 01.01.2016 au 31.12.2018.

### Êtes-vous dans un secteur visé ?

**Méthode.** Si votre objet social n'est pas l'insertion par l'activité économique (**C. trav. art. L 5132-1**), auquel cas vous êtes exclu du bonus-malus (**arrêté du 27.11.2019 art. 4**), le rattachement se fait selon votre CC et votre code APE (**arrêté du 27.11.2019 art. 5**).

**Si vous avez une CC.** Vous êtes soumis au bonus-malus si :

- l'IDCC de la CC dont relève votre activité principale, ou à laquelle vous avez adhéré, ou que vous appliquez volontairement figure dans la liste de l'annexe 2 de l'arrêté ;

- et votre code APE constaté au 04.12.2019 figure dans les listes de l'annexe 3 de l'arrêté. En effet, s'il n'y figure pas, vous êtes exclu du bonus-malus même si votre IDCC figure dans l'annexe 2.

**À savoir.** Si vous avez plusieurs CC, le code IDCC sera celui de celle appliquée au plus grand nombre de contrats : pour cela, sont pris en compte les contrats de l'année 2018, avec l'IDCC que vous leur avez affecté dans la DSN, au prorata de leur durée d'exécution au cours de l'année 2018 (**arrêté du 27.11.2019 art. 3**).

**Si vous n'avez pas de CC.** Si vous n'appliquez pas de CC, ou que la majorité des contrats n'est associée à aucune, vous devez regarder si votre code APE au 04.12.2019 figure dans l'une des listes de l'annexe 4 de l'arrêté. Si c'est le cas, vous serez soumis au bonus-malus au titre du secteur auquel est rattaché votre code APE.

### POUR METTRE EN PRATIQUE

L'arrêté et ses annexes, indispensables pour connaître votre régime au regard du bonus-malus, figurent sur [abonnes.efl.fr](http://abonnes.efl.fr), **ACP 2020, Annexes**.

### Quel est votre taux de séparation ?

**Calcul.** Il se calcule chaque année, et est égal au nombre de séparations imputées à l'entreprise/son effectif. Le taux pris en compte est ensuite la moyenne des taux des 3 ans précédents : pour l'année d'application des cotisations du 01.03.N au 28.02.N+1, il faut faire la moyenne des taux de N-3, N-2 et N-1 (**décret 2019-797 26.07.2019, ann.A art. 50-7**).

**À savoir.** Pour 2021, il se calculera sur l'année 2020 seulement.

**Les séparations imputées.** Ces sont toutes les fins de contrat de travail ou contrat de mise à disposition (**décret 2019-797 26.07.2019, ann.A art. 50-5**) :

- donnant lieu à inscription à Pôle emploi dans les 3 mois de la rupture, mais seulement si c'est la dernière fin de contrat qui précède l'inscription ;
- ou concernant un salarié déjà inscrit à Pôle emploi, et dans ce cas, y compris s'il a eu d'autres ruptures de contrats après la vôtre.

**En pratique.** Les ruptures de contrats de travail sont celles figurant sur l'attestation Pôle emploi ou la DSN. Les ruptures de contrat de mise à disposition sont



celles déclarées sur la DSN de l'ETT, correspondant à la fin du contrat de mission (entre vous et le salarié) correspondant.

**Les ruptures exclues.** Certaines fins de contrat ne sont pas prises en compte dans le taux de séparation (décret 2019-797 26.07.2019, ann. A art. 50-6) :

- démission ;
- fin de contrat d'apprentissage, de professionnalisation et de contrat unique d'insertion ;
- fin de CDD ou d'intérim au titre de la politique de l'emploi ;
- fin de contrat de mise à disposition de salariés par une ETT adaptée ou une ETT d'insertion.

**À savoir.** Notez que les fins de CDD de remplacement ne sont pas exclues des séparations imputables à l'entreprise.

#### Les informations fournies par l'ETT

Dans la mesure où en cas d'intérim, ce sont les informations fournies par l'ETT qui seront utilisées, celle-ci doit, lors de la conclusion du contrat de mise à disposition, vous informer que les informations inscrites dans sa DSN pour la fin de contrat de mise à disposition correspondant au contrat de mission conclu avec votre intérimaire sont utilisées pour calculer le taux de séparation de votre entreprise et le taux de séparation médian du secteur. Vous pouvez aussi obtenir ces informations auprès de l'administration. Si vous constatez qu'elles sont inexactes, vous demandez à l'ETT de les corriger à l'échéance déclarative la plus proche (décret 2019-797 26.07.2019, ann. A art. 50-8).

### Comment variera votre cotisation ?

**La formule.** Le calcul sera :  $\text{taux} = [(\text{taux de séparation de l'entreprise} / \text{taux de séparation médian du secteur}) \times 1,46 + 2,59]$  (décret 2019-797 26.07.2019, ann. A art. 50-10).

**À savoir.** Le taux de séparation médian du secteur, communiqué par arrêté, est calculé par l'administration sur la période du 01.01.N-4 au 31.12.N-2. Pour les cotisations applicables du 01.03.2021 au 28.02.2022, il sera calculé sur la période du 01.01.2019/31.12.2020, et n'est donc pas encore connu.

**Avec des limites.** Le taux ainsi calculé sera ramené à un plancher (s'il est <) ou à un plafond (s'il est >) fixé par arrêté, par secteur d'activité. Le plancher ne pourra jamais être inférieur à 3 % et le plafond supérieur à 5,05 % (arrêté du 27.11.2019 ann. 5).

**Comment connaître votre taux ?** Ce n'est pas à vous de calculer votre bonus-malus, votre taux de cotisation vous sera communiqué chaque année.

Tant que vous ne l'aurez pas reçu, vous utiliserez le taux précédent. Il est prévu qu'à compter de la notification, une régularisation interviendra (décret 2019-797 26.07.2019, ann. A art. 50-15).

**Conseil.** À notre avis, cette régularisation ne concernera que les cas où le taux applicable à compter du 01.03.N n'a pas été communiqué par l'administration suffisamment à l'avance.

**Si vous êtes une entreprise nouvelle.** Le bonus-malus ne s'appliquera pas tout de suite : pour une création intervenue l'année N, le taux de droit commun reste applicable jusqu'à fin février N+3. Le bonus-malus ne s'appliquera qu'à partir du 01.03.N+3 (décret 2019-797 26.07.2019, ann. A art. 50-11).

### À quels salaires s'appliquera-t-elle ?

**Principe.** Sauf exceptions ci-après, votre taux s'applique à toutes les rémunérations versées dans l'entreprise du 01.03.N au 28.02.N+1 (décret 2019-797 26.07.2019, ann. A art. 51). En pratique, vous pourrez donc avoir un changement de taux à gérer en cours d'année civile.

**Les salaires exclus du bonus-malus.** Le taux général de 4,05 % reste applicable aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, CDD au titre de la politique de l'emploi, contrats uniques d'insertion, ainsi que, dans toutes les ETT, aux intérimaires en contrat de mission (décret 2019-797 26.07.2019, ann. A art. 50-6).

**Si vous relevez d'une caisse de cp.** L'indemnité de cp versée par la caisse à vos salariés supporte le bonus-malus. Chaque année, vous devez donc lui communiquer votre taux (décret 2019-797 26.07.2019, ann. A art. 50-13).

#### Que retenir de tout ça ?

S'il est satisfaisant de connaître le mécanisme du bonus-malus, en pratique, c'est en fait l'administration qui gèrera toutes les données et calculera non seulement les paramètres relatifs aux secteurs, mais aussi les vôtres, au vu des données figurant dans vos DSN et celles des ETT auxquelles vous faites appel. Et compte tenu de la complexité du système mis en place, il sera bien difficile, d'une part de contrôler le calcul du taux de cotisation qui vous sera notifié, et d'autre part de l'anticiper. Sachez toutefois que le ministère a mis un simulateur de taux à disposition des employeurs sur : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/bonus-malus/article/simulateur-pour-les-entreprises>.

*Même si vous n'avez pas la main sur tous les paramètres, limiter le recours aux contrats courts (CDD et intérim), mais aussi vos ruptures de contrat telles que les ruptures conventionnelles (souvent à l'initiative des salariés) ne pourra qu'améliorer votre futur taux de cotisation chômage si vous êtes dans un secteur visé par le bonus-malus.*

## &gt; PAS - RÉGULARISATIONS

## Petit rappel sur les régularisations de PAS

Toutes les erreurs de taux ou d'assiette de PAS que vous pouvez commettre en 2020 doivent être régularisées, et le PAS correspondant ne pourra l'être qu'au plus tard sur la paie de janvier 2021. Retour sur les principales règles applicables en 2020.

### Erreur d'assiette

Si un élément soumis au PAS ne l'a pas été ou l'a été à tort, vous devez faire un bloc régularisation, avec le taux du mois de l'erreur. Le PAS lié à une telle erreur se régularise au plus tard en janvier N+1 (fiche 1821).

Régul. en mars 2020 de 200 € soumis au PAS à tort en janv. 2020		
S21.G00.56.001	Mois de l'erreur	01.2020
S21.G00.56.002	Type d'erreur	01 Rectif. sur RNF
S21.G00.56.003	Régularisation de RNF	-200
S21.G00.56.006	Taux déclaré le mois d'erreur	10 %
S21.G00.56.007	Montant régul. du PAS	-20 (200 × 10 %)
S21.G00.56.010	Régul. du montant soumis au PAS	-200

Régul. en mars 2020 de 200 € non soumis au PAS en janv. 2020		
S21.G00.56.001	Mois de l'erreur	01.2020
S21.G00.56.002	Type d'erreur	01 Rectif. sur RNF
S21.G00.56.003	Régularisation de RNF	200
S21.G00.56.006	Taux déclaré le mois d'erreur	10 %
S21.G00.56.007	Montant régul. du PAS	20 (200 × 10 %)
S21.G00.56.010	Régul. du montant soumis au PAS	200

**À savoir.** DSN-info traite également de l'erreur de taux, devant aussi donner lieu à un bloc régularisation. En pratique, sauf impossibilité d'intégrer en paie un nouveau taux personnalisé dans les délais (mois de réception du CRM + 2 mois), ce cas devrait être rare. Ce bloc comporte alors (fiche 1814) :

- en type d'erreur : 02 Rectif. de taux PAS ;
- en RNF déclarée le mois de l'erreur : le montant de la rubrique « montant soumis au PAS » déclaré le mois de l'erreur (et, comme le demande DSN-info, non pas celui de la RNF) ;
- en Régul. de taux : la différence de taux constatée ;
- en Régul. du PAS : le montant de la régul. de PAS (= montant soumis au PAS le mois de l'erreur × différence de taux constatée).

Rappel : règles et tolérances		
Cas	Règle	Tolérance 2020
Plusieurs types d'erreurs	1 bloc régul. par erreur	Minimum 1 bloc régul. par type d'erreur (fiche 1822)
Erreurs plusieurs mois	1 bloc régul. par mois d'erreur	Ensemble des régl. affecté au mois d'erreur le plus récent avec taux appliqué ce mois-là (fiche 1822)
Changement de taux entre erreur et régul.	Taux du mois de l'erreur	Si régl. d'assiette : tolérance du taux du mois de régl. (fiche 2006)

### Rappels et trop-perçu de salaire

Ce ne sont pas réellement des régularisations de PAS, mais des régularisations de salaire avec une incidence sur le PAS. Elles peuvent être faites tant que le salaire n'est pas prescrit.

Le rappel de salaire s'ajoute à la paie du mois, et figure dans le bloc Versement du mois, comme le salaire.

Pour le remboursement de trop-perçu : s'il peut être imputé en totalité sur le salaire du mois, il est aussi traité dans le bloc Versement du mois : RNF et montant soumis au PAS sont alors le résultat de la compensation (salaire - trop-perçu). Dans le cas contraire, le bloc versement du mois est à zéro, et la part non compensée par le salaire (totale ou partielle) fait l'objet d'un bloc Régularisation comme ci-après.

Régul. en mars 2020 d'un solde de 200 € de trop-perçu de janv. 2020 n'ayant pu être compensé avec le salaire		
S21.G00.56.001	Mois de l'erreur	01.2020
S21.G00.56.002	Type d'erreur	03 Cas d'indu avec RNF du mois courant négative
S21.G00.56.003	Régularisation de RNF	-200
S21.G00.56.006	Taux déclaré le mois d'erreur	10 %
S21.G00.56.007	Montant régul. du PAS	-20 (200 × 10%)
S21.G00.56.010	Régul. du montant soumis au PAS	-200

*Les changements de données concernant le salarié ne sont pas des erreurs à régulariser, seules doivent l'être celles que vous avez commises par rapport aux données dont vous disposiez. En pratique, et selon l'automatisation de votre système de paie, cela ne devrait donc pas être très fréquent, mais il est utile de savoir comment procéder si besoin.*

&gt; PAS - DSN

## Quelques modifications/précisions sur le PAS

DSN-info a récemment communiqué sur certaines zones modifiées en 2020. Par ailleurs, le montant de l'abattement applicable aux CDD courts sans taux personnalisé est fixé.

### Le « net versé » du bloc versement a changé...

Ce bloc (S21.G00.50) est celui comportant les données nécessaires notamment au PAS, avec aussi, rubrique 004, le « montant net versé ». Jusqu'en 2019, ce montant était celui dû au salarié après le PAS. Une communication tardive de DSN-info informe de la modification du montant à y indiquer en 2020 : c'est le montant avant déduction du PAS, soit : RNF (S21.G00.50.002) - [(contributions sociales non déductibles = Csg/Crds non déductibles) + contribution patronale frais de santé] (fiche DSN 933).

**En pratique.** Si ce montant se rapproche du net à payer avant impôt du salarié, sauf exception, il n'y est pas égal, car il ne tient pas compte des éléments non imposables (titres-restaurants, remboursement de

transport, ...). En interne, comme auparavant, il faut donc une ligne de calcul spécifique « hors bulletin de paie » pour alimenter cette donnée.

**Journalistes, DSN, PAS et abattement.** Contrairement à ce que l'on pouvait déduire du cahier technique, dans le bloc Versement individu (S21.G00.50), la nouvelle rubrique S21.G00.50.012 Montant de l'abattement sur la base fiscale (non déduit de la RNF) n'a pas à être renseignée pour les journalistes. Selon DSN-info, elle ne l'est que pour les assistants maternels et familiaux (fiche DSN 2119).

### Abattement CDD courts sans taux individuel.

Son montant a été annoncé pour 2020 : il est de 631 € mensuels.

*Il est probable que votre éditeur de paie ait déjà intégré ces modifications : à vérifier si ce n'était pas le cas !*

&gt; RUPTURE DU CONTRAT - ALLOCATIONS DE CHÔMAGE

## Le CSP est prolongé

Le contrat de sécurisation professionnelle, destiné aux salariés dont le licenciement économique est envisagé est prolongé jusqu'au 30.06.2021 (conv. Unédic du 26.01.2015, av. 4 du 12.06.2019, arrêté du 09.11.2019).

**Le dispositif.** Le salarié menacé de licenciement économique dans une entreprise < 1 000 salariés ou en redressement ou liquidation judiciaire peut bénéficier d'un CSP sous conditions. Il dure au plus 1 an, où l'intéressé est stagiaire de la formation professionnelle, et reçoit de Pôle emploi une allocation (ASP) de 75 % du salaire journalier de référence. Les salariés de moins de 1 an d'ancienneté ont droit à l'ASP dans les conditions de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

**Proposition.** L'employeur propose le CSP à l'entretien préalable (ou après la dernière réunion des représentants du personnel ou la notification de la décision administrative sur le PSE), et remet au salarié contre récépissé, un dossier qu'il s'est procuré auprès

de Pôle emploi. À défaut de proposition, il doit à Pôle emploi une contribution de 2 mois de salaire brut.

**À savoir.** La remise par l'employeur d'un document d'information de l'Unédic mentionnant le délai de prescription en cas d'acceptation du CSP suffit à informer du délai de recours pour contester la rupture du contrat (Cass. soc. 11.12.2019 n° 18-17.707).

### CSP et préavis

L'adhésion au CSP rompt le contrat, sans exécution du préavis (C. trav. art. L 1233-65 s.) : le salarié de moins de 1 an d'ancienneté perçoit l'indemnité compensatrice à laquelle il a droit. En revanche, si le salarié a 1 an d'ancienneté, pour financer la mesure, l'employeur verse à Pôle emploi l'équivalent de l'indemnité compensatrice de préavis dans la limite de 3 mois, charges salariales et patronales incluses. Si le préavis est de plus de 3 mois, le solde est versé au salarié à son départ.

*Le CSP, destiné à faciliter le retour à un emploi, est donc prolongé. De plus, un autre avenant (n° 5 du 08.01.2020) est aussi en cours de mise en place, afin d'assouplir certaines dispositions du régime.*

## &gt; CDD/INTÉRIM - CONTRAT D'USAGE

## Taxe sur les CCD d'usage : secteurs exonérés

La taxe de 10 € sur les CDD-U ne s'applique pas dans les secteurs couverts par une CC ou un accord de branche étendu encadrant le recours aux CDD-U. Y ont été ajoutés au 01.02.2020 l'animation commerciale (IDCC 2098) et l'optimisation de linéaires (IDCC 2098) (arrêté du 27.01.2020, JO du 30.01.2020).

## &gt; COTISATIONS - RÉDUCTION DES COTISATIONS

## Nos simulateurs Smic/exonérations mis à jour

Outre celui du PMSS, nos simulateurs de calcul du Smic 2020 pour la réduction des cotisations (cas général et transport) et les taux réduits Maladie et AF ont été mis à jour pour 2020 (voir annexes ACP 2020, sur [abonnes.efl.fr](http://abonnes.efl.fr)).

## &gt; FORMATION - RÉMUNÉRATION

## Compétences liées à un mandat et formation : à payer

**Rappel.** Les représentants du personnel qui ont exercé un mandat électif ou syndical peuvent obtenir un certificat attestant des compétences acquises lors du mandat. Un système d'équivalence leur permet alors d'acquérir des titres professionnels (C. trav. art. L 6112-4).

**Le changement.** Depuis le 23.12.2019, si des actions de formation sont nécessaires à l'obtention de ce certificat, elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération (C. trav. art. D 6112-2). Elles rentrent ainsi dans le cadre des formations, même non indispensables à l'emploi, rémunérées par l'employeur sauf exception (C. trav. art. L 6321-6).

*En pratique, attention donc au maintien de salaire des actions de positionnement, d'accompagnement et d'évaluation ayant lieu pendant le temps de travail.*

## &gt; ACTUALITÉ - ABSENCES - CONTRÔLE URSSAF

## Quelques points à noter dans l'actualité

**La charte du cotisant contrôlé.** Elle a été mise à jour des derniers textes parus, mais laisse toutefois présumer de leur modification à venir en matière de contrôle (arrêté du 27.01.2020, JO du 01.02.2020).

**Coronavirus et IJSS.** Depuis le 02.02.2020, elles sont dues pendant 20 jours au plus, sans conditions ni délai de carence aux personnes en quarantaine (décret 2020-73 du 31.01.2020). Sachez-le en cas de subrogation.

## &gt; ACTUALITÉ - BULLETIN DE SALAIRE

## Le 4<sup>e</sup> Trophée de la paie 2020 toujours en cours !

Vous avez jusqu'au 22.03.2020 pour compléter le bulletin de paie et tenter de gagner un magnifique voyage ! Allez vite sur <https://www.flf.fr/tropheedelapaie>.

**Directeur de la publication**  
Renaud Lefebvre

**Rédactrice en chef**  
Fabienne Mille

**Responsable de la rédaction**  
Gérard Glorieux

**Collaborations à ce numéro :**  
M. Florida  
Cabinet Pro social  
(Conseil et Audit Paie, Marseille)



ÉDITIONS  
FRANCIS LEFEBVRE

ÉDITIONS FRANCIS LEFEBVRE SAS  
42, rue de Villiers  
92532 Levallois cedex  
<http://www.efl.fr>

SAS au capital de 241 608 €  
Principal associé : Éditions Lefebvre-Sarrut  
Président : Renaud Lefebvre

N° commission paritaire : I121 T 92518  
Dépôt légal : à parution  
N° ISSN : 2417-4459

**Imprimeur :**  
Losfeld Communication France SARL  
17 rue du Vertuquet  
59960 Neuville-en-Ferrain

**Service clients :**  
Tél. : 01 41 05 22 22  
Fax : 01 41 05 22 30  
[serviceclients@efl.fr](mailto:serviceclients@efl.fr)

Abonnement annuel 2020 : 192,97 € TTC  
DOM-TOM et étranger, nous consulter  
Périodicité : mensuelle

**POUR UN ESSAI GRATUIT DE 1 MOIS**

[boutique.efl.fr/alertes-conseils-paie.html](http://boutique.efl.fr/alertes-conseils-paie.html)

**POUR METTRE EN PRATIQUE**

Vos modèles, simulateurs, tableaux et outils  
[abonnes.efl.fr](http://abonnes.efl.fr), Alertes & Conseils Paie

**POUR ÉLARGIR VOS RECHERCHES**

[abonnes.efl.fr](http://abonnes.efl.fr), Mémento Paie



Origine du papier : Autriche – 0 % de fibres recyclées – Ptot : 0,01 kg/t

Aucune partie de la présente lettre ne peut être reproduite sous quelque forme ou de quelque façon que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur. La rédaction veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne sauraient toutefois engager sa responsabilité.