

ALERTES & CONSEILS PAIE

Le mensuel qui vous aide à sécuriser et contrôler votre paie

CORONAVIRUS - ACTUALITÉ

État d'urgence et mesures paie

Déclaré le 17.10.2020, l'état d'urgence sanitaire est prévu jusqu'au 16.02.2021 inclus (loi 2020-1379 du 14.11.2020).

Quelle incidence sur les textes ? Certaines mesures sont déjà mises en place, notamment pour l'AP (ACP 11/20 : « L'AP presque maintenue en l'état jusqu'au 31.12.2020 »), et d'autres pourront intervenir par ordonnances et décrets. Les domaines prévus comme pouvant faire l'objet d'ordonnances sont globalement les mêmes que ceux concernés au printemps dernier.

En pratique. Sont notamment visées l'adaptation de l'indemnisation complémentaire légale de maladie et des dates de versement de la participation/intéressement, ainsi que la possibilité d'accords imposant la prise de cp, permettant à l'employeur d'imposer des RTT, aménageant les renouvellement et succession des CDD/intérim et dérogeant aux règles sur la durée du travail, les repos hebdo/dominical dans des secteurs nécessaires.

Les arrêts « cas contact » restaurés. Les arrêts dérogatoires sont réintroduits jusqu'au 31.12.2020 pour les personnes cas contact répertoriées par l'assurance maladie ne pouvant télétravailler : suppression de la condition d'activité préalable et du délai de carence, et exclusion de ces arrêts dans les durées maximales d'indemnisation (décret 2020-73 du 31.01.2020 modifié par décret 2020-1386 du 14.11.2020). Attention, cela joue aussi sur l'indemnisation complémentaire légale : suppression de l'ancienneté de 1 an, du délai de carence et de l'étude des 12 mois précédents pour l'ouverture du droit, et neutralisation de ces arrêts pour les droits futurs (décret 2020-434 du 16.04.2020 renvoyant au décret 2020-73 du 31.01.2020).

Conseil. L'établissement des arrêts de travail est fait par la CNAM par téléservice, sachant qu'en pratique, l'assurance maladie avait maintenu ce régime après le 10.10.2020. Pour rappel, les salariés malades du COVID bénéficient eux du régime d'IJSS classique.

Le télétravail redevenu la norme

Il doit être porté à 100 % si les salariés peuvent effectuer toutes leurs tâches à distance. Pour les autres, l'organisation doit permettre de réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager les horaires, pour limiter les contacts (QR 13.11.2020). C'est l'occasion de rappeler plusieurs règles :

- **Titres-restaurants** : si les salariés exerçant leur activité dans l'entreprise en bénéficient, les télétravailleurs le doivent aussi si leurs conditions de travail sont identiques. Pour rappel, l'attribution d'un titre-restaurant n'est possible que si le repas du salarié est compris dans son horaire de travail journalier (C. trav. art. R 3262-7).
- **Indemnisation des frais** : la position selon laquelle l'employeur n'a pas à prendre en charge les frais a disparu du QR, qui n'aborde plus cette question. Pour rappel, en l'absence de texte sur ce point, l'obligation de prise en charge des frais professionnels prévue sans restriction par la jurisprudence est de portée générale (Cass. soc. 20.06.2013 n° 11-23.071).
- **Abonnement transport** : sa prise en charge de 50 % s'applique en cas d'alternance entre télétravail et périodes sur le lieu de travail. L'employeur doit opérer le remboursement habituel si le salarié s'est déplacé ne serait-ce qu'une seule fois, sans abattement pour les jours en télétravail. En cas de télétravail à domicile en continu sur le mois ou la semaine, l'employeur n'est pas tenu à la prise en charge si le salarié n'a eu à effectuer aucun trajet domicile-travail via son abonnement sur la période. Mais il est conseillé de maintenir la prise en charge de l'abonnement annuel du salarié qui n'a pas pu le suspendre le mois non utilisé (QR 13.11.2020).

› L'année 2021 risque aussi d'être riche en mesures dérogatoires à intégrer en paie au dernier moment, voire rétroactivement, en espérant que l'expérience 2020 facilite un peu les choses...

Numéro 11/20

Décembre 2020

> ACTIVITÉ PARTIELLE

L'AP presque en l'état jusqu'au 31.12.2020 p. 2

Maintien de la prévoyance en AP : les modalités p. 4

> CONTRATS AIDÉS

L'emploi franc : c'est encore une opportunité p. 10

> CORONAVIRUS

État d'urgence et mesures paie p. 1

> COTISATIONS

COVID : les mesures cotisations élargies p. 6

Rejet d'un AT : conséquences sur votre compte p. 12

> DÉCLARATIONS OBLIGATOIRES

DSN 2021 : à quoi s'attendre ? p. 8

> EMBAUCHE

Retour sur les aides à l'embauche p. 11

> HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Forfait jours « réduit » : quel salaire ? p. 12

> RÉGLEMENTATION

Des prévisions paie pour 2021 p. 7

> REPRÉSENTANT DU PERSONNEL

Heures de délégation en h sup : à prouver p. 12

> RUPTURE CONVENTIONNELLE

Rupture conventionnelle, toujours des précautions p. 5

Notre prochain numéro paraîtra en ligne le 11 janvier 2021.

Recevez tous nos vœux de succès et de prospérité pour la nouvelle année !



EDITIONS
FRANCIS LEFEBVRE

L'AP presque en l'état jusqu'au 31.12.2020

Recrudescence de la crise sanitaire oblige, la réforme de l'AP est reportée à janvier 2021. Retour sur les derniers textes (décrets 2020-1316 et 2020-1319 du 30.10.2020 et loi d'urgence sanitaire 2020-1379 du 14.11.2020) et les précisions ministérielles apportées sur l'APLD.

Régime jusqu'au 31.12.2020

L'AP. Les règles actuelles d'indemnisation sont finalement encore prolongées du 01.11 au 31.12.2020 :

- l'indemnité du salarié reste de 70 % du brut non limité à 4,5 Smic (mini 8,03 € selon le ministère) ;
- l'allocation de l'employeur est de 60 % du brut limité à 4,5 Smic, le mini restant à 8,03 € selon le ministère (QR AP au 09.11.2020), et portée à 70 % (mini 8,03 €) dans les secteurs COVID ou en cas de fermeture administrative totale ou partielle.

Quelques modifications dès le 01.11.2020. La fin d'une période d'AP dans une entreprise d'au moins 50 salariés donne lieu à information du CSE sur sa mise en œuvre, et lorsque 50 établissements sont concernés, la possibilité de demande unique est pérennisée (C. trav. art. R 5122-2). Il est aussi précisé que toutes les h chômées entrent en compte pour répartir la participation/intéressement et pour l'acquisition des cp. Si les cp sont dus sous forme d'indemnité compensatrice, elle est versée en plus de l'indemnité d'AP (C. trav. art. R 5122-11).

Et extension des secteurs COVID. Ils ont encore été élargis (décret 2020-1319 du 30.10.2020), la perte de CA nécessaire pour l'annexe 2 restant calculée sur le CA du 15.03 au 15.05.2020 (voir Annexes ACP 2020, abonnes.eff.fr). Un projet de décret prévoit toutefois encore un nouvel élargissement.

Garde d'enfant/personnes vulnérables

- **Garde d'enfant.** En l'absence de disposition spécifique, le salarié perçoit 70 % de son brut, et l'employeur en principe 60 % hors secteur COVID et sinon, 70 % (QR AP au 09.11.2020).
- **Salariés vulnérables.** Après l'abrogation de la limitation le 01.01.2020 des salariés visés et retour aux conditions précédentes, de nouvelles règles s'appliquent depuis le 12.11.2020 (décret 2020-1365 du 10.11.2020). Si leur protection renforcée ne peut être mise en place, ils peuvent demander à être en AP sur présentation du certificat médical d'un médecin, jusqu'au 31.12.2020 (voir Annexes ACP 2020, abonnes.eff.fr).

L'APLD. Les règles sont les suivantes :

- le salarié continue à percevoir 70 % de son brut limité à 4,5 Smic, mini 8,03 € (selon le ministère) ;
- l'employeur en perçoit 60 %, mini 7,23 € ;
- mais jusqu'au 31.12.2020, si l'indemnisation AP dépasse l'indemnisation APLD, c'est celle de l'AP qui s'applique (décret 2020-1316 du 30.10.2020).

À savoir. Désormais, si l'employeur bénéficie du non-remboursement des allocations perçues en

cas de non-respect des conditions de l'APLD (ou le demande), il doit en informer les représentants du personnel et les syndicats signataires de l'accord d'APLD (décret 2020-1316 du 30.10.2020 art. 2).

Régime social AP/APLD. Le régime social dérogatoire, avec la récente extension de l'écêtement à la cotisation maladie Alsace-Moselle, est prolongé jusqu'au 31.12.2020.

L'AP en 2021

Sur la procédure. L'autorisation sera accordée pour 3 mois (6 mois en cas de sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel), avec renouvellement possible de 6 mois au plus sur 12 mois consécutifs (C. trav. art. R 5122-9). Les périodes d'AP antérieures au 01.01.2021 ne compteront pas pour définir ces 6 mois (décret 2020-1316 du 30.10.2020 art. 4).

L'indemnité du salarié. Au 01.01.2021 (C. trav. art. R 5122-18) :

- elle est de 60 % du brut limité à 4,5 Smic (à ce jour l'application ou non du mini de 8,03 € n'est pas précisée) ;
- le brut se calcule en tenant compte des éléments de rémunération variables ou non mensuels (moyenne des 12 mois civils précédents) ;
- l'indemnité nette ne peut dépasser le net horaire habituel du salarié ;
- les salariés en formation conservent 100 % de leur net antérieur ;
- les apprentis/contrats de professionnalisation gagnant moins que le Smic conservent leur salaire, les autres en ont 60 %, mais mini le Smic.

L'allocation employeur. Au 01.01.2021 elle passe à 36 % et 7,23 €/h mini, sauf pour les apprentis/contrat de professionnalisation où l'employeur ne peut pas percevoir plus que l'indemnité du salarié.

La monétisation des cp. Les régimes de monétisation des cp pour compléter l'indemnisation AP, qui devaient prendre fin au 31.12.2020 sont prolongés jusqu'au 30.06.2021 (loi 2020-1379 du 14.11.2020 art. 8). Les règles ont été détaillées dans ACP 7/20 « Le régime de l'AP COVID depuis juin 2020 » et le régime social applicable dans ACP 9/20 « AP : quelles modifications et quand ? ».

Conseil. L'assimilation de ces sommes à des indemnités d'AP pour le régime social avait été

actée par l'Urssaf, qui l'entérine jusqu'au 30.06.2021 (inf. Urssaf du 19.11.2020). En revanche, à ce jour, le point de savoir si la monétisation des cp concerne aussi l'APLD n'est pas encore confirmé.

Avec des adaptations ultérieures possibles.

Les textes pour 2021 ne font plus référence aux h sup structurelles, ni aux mesures destinées à diverses catégories (personnes vulnérables, travail à domicile, dirigeants). Les règles dérogatoires liées, prévues jusqu'au 31.12.2020, cesseraient donc à cette date. Toutefois, des ordonnances pourront à nouveau intervenir dans ces domaines : il est donc possible que les règles dérogatoires mises en place en juin, ou certaines seulement, soient réintroduites.

L'APLD en 2021

Sont aussi applicables à l'APLD certaines modifications de l'AP (décret 2020-1316 du 30.10.2020 art. 2) :

- la prise en compte des éléments de rémunération variables/non mensuels ;
- la limitation de l'indemnité d'APLD nette du salarié à son net habituel ;
- l'allocation employeur limitée à l'indemnité versée aux apprentis/contrats de professionnalisation.

Rappel. L'indemnité sera de 70 % et l'allocation de 60 %, calculées sur le brut limité à 4,5 Smic.

Maintien de la prévoyance en AP et APLD

Le maintien des garanties de prévoyance complémentaire mis en place en 2020 est prolongé jusqu'au 30.06.2021 : voir ci-après ACP 11/20 « Maintien de la prévoyance en AP : les modalités ».

Régime social AP/APLD au 01.01.2021

Cotisations/Csg/Crds. Au 01.01.2021, les indemnités légales seraient exonérées des cotisations, et soumises, après abattement de 1,75 % (CSS art. L 136-2) à la Csg sur les revenus de remplacement à 6,20 % (CSS art. L 136-8) et à la Crds, soit 6,70 % au total. Il est aussi précisé que (CSS art. L 136-1-2) :

- l'exonération éventuelle de Csg selon le revenu ne s'applique pas aux indemnités d'AP ;
- l'écêtement s'applique à la Csg et à la Crds.

Conseil. Le régime dérogatoire de mars à décembre 2020 serait donc pérennisé (PLFSS art. 6bis I, 3°).

Les indemnités d'AP conventionnelles. En 2021, elles bénéficieraient du même régime social, mais dans la limite d'un total exonéré de 3,15 Smic horaire. Seul l'éventuel surplus serait alors soumis au régime des salaires (PLFSS art. 6bis IV).

Attention ! Le régime de faveur des indemnités complémentaires ne serait pas pérennisé, mais seulement prolongé pour l'année 2021.

La prise en compte pour la retraite. Les indemnités d'AP perçues depuis le 01.03.2020 génèreraient des droits à retraite de base pour les retraites prenant effet depuis le 12.03.2020 : ce régime serait donc pérennisé (PLFSS, CSS art. L 351-3).

Les précisions du ministère sur l'APLD (QR 03.11.2020)

- **Si vous avez un accord de branche.** Rien ne vous empêche de négocier votre propre accord et de déroger à l'accord de branche, ce que le document unilatéral ne peut pas faire.
- **Le diagnostic sur la situation.** Il est obligatoire, que l'APLD soit mise en place par accord ou document unilatéral. Il peut retracer les difficultés de la branche, pertes de CA dans le secteur, difficultés de trésorerie, baisses des commandes, etc. Le ministère conseille surtout d'y inscrire des indicateurs objectivables (CA, rentabilité, etc.). Attention, le diagnostic ne doit pas être négligé : en cas de non-respect par l'employeur de ses engagements en matière d'emploi et de formation, le remboursement des allocations d'APLD ne sera pas demandé si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues lors de la mise en place. D'où l'importance d'avoir fixé des indicateurs clairs dans le diagnostic.
- **Salariés visés.** Il n'est pas nécessaire de nommer les salariés dans l'accord ou document, il suffit d'identifier les activités et secteurs concernés : vous n'avez donc pas à y indiquer les catégories professionnelles visées. En revanche, il est impossible de seulement faire référence à un pourcentage de salariés placés en APLD.
- **Durée de l'allocation.** Les 24 mois maxi de versement de l'allocation se décomptent par mois civil, sachant que 1 mois au cours duquel l'entreprise recourt à APLD compte pour 1 mois entier.
- **Embauche/licenciement.** Vous pouvez embaucher sur un poste non visé par l'APLD. De même, les licenciements restent possibles, y compris un PSE : mais s'il vise un salarié en APLD ou un salarié que vous deviez garder selon vos engagements, les allocations perçues seront susceptibles de remboursement.
- **Organisation des périodes.** La réduction de l'horaire est de 40 % au plus, répartie sur toute la durée d'APLD (24 mois maxi) : il est possible de prévoir des périodes entièrement travaillées ou entièrement chômées, et/ou des périodes partiellement chômées. À cet égard, le planning prévisionnel de recours au dispositif n'est pas obligatoire dans l'accord, seule la durée totale de recours envisagée doit y figurer. Mais attention, si, en cours de période, la réduction totale de 40 % est déjà atteinte, réduire la durée du travail sur le reste de la période d'APLD n'est plus possible. Pour les salariés ayant des h sup structurelles ou en convention de forfait, la réduction de la durée du travail se calcule sur la durée du travail h sup incluses. En pratique, il est conseillé de tenir à jour un compteur permettant d'apprécier la réduction d'activité des salariés : sont ainsi identifiées les h indemnisées en APLD et celles rémunérées au titre du travail. De plus, vous devrez fournir ce document en cas de contrôle.
- **Possibilité de lisser la rémunération.** Il est possible d'opérer un lissage, comme en cas d'aménagement du temps de travail. Par exemple, sur la durée légale de 35 h, une réduction de 40 % aboutit à une moyenne/semaine de 14 h d'APLD et 21 h travaillées rémunérées.
- **Garde d'enfants/salariés vulnérables.** Un salarié inclus dans le dispositif d'APLD qui bénéficie d'une mesure d'AP garde d'enfant/salarié vulnérable bénéficie de ce régime pendant la période visée : ses h d'AP pour ce motif ne s'imputent pas sur les h de réduction APLD.

› *Le maintien du régime actuel d'AP jusqu'au 31.12.2020 et la mise en place du régime 2021 sont actés. Quelques éléments nous semblent encore peu précis, sachant que l'évolution sanitaire pourrait rester un paramètre susceptible de générer de nouvelles adaptations...*

Maintien de la prévoyance en AP : les modalités

L'administration vient enfin de préciser les modalités et conséquences du maintien de la prévoyance des salariés en AP ou APLD (inst. DSS 2020/197 du 16.11.2020).

Rappel du dispositif

Mise en place. La loi 2020-734 du 17.06.2020 a créé l'obligation de maintenir les garanties de prévoyance des salariés placés en AP à compter du 12.03.2020 et jusqu'au 31.12.2020, avec :

- calcul des cotisations habituelles sur la période travaillée, ainsi que sur la période chômée si les cotisations ne sont pas assises sur la rémunération perçue ;
- sinon, remplacement de la rémunération par les indemnités d'AP pour les périodes chômées, avec une possibilité de cotiser sur une assiette supérieure, mais alors subordonnée à un accord ou une décision de l'employeur et modification du contrat de prévoyance.

Prolongation. Cette obligation est prolongée jusqu'au 30.06.2021 (loi 2020-1379 du 14.11.2020), avec la possibilité d'intégrer à l'assiette des cotisations le complément employeur sans que ce soit considéré comme une assiette supérieure.

Conseil. La loi initiale ne précisait pas quelles indemnités d'AP étaient concernées. Les indemnités complémentaires peuvent donc aussi être prises en compte, sans que ce soit une obligation.

Les règles générales de l'administration

Les règles ainsi précisées s'appliquent :

- à toute AP du 12.03.2020 au 30.06.2021 ;
- aux salariés en AP, mais aussi en APLD (point sur lequel les textes n'étaient pas clairs) ;
- y compris si elles sont contraires à l'acte instaurant la prévoyance ou au contrat de prévoyance : aucun salarié ne peut se voir refuser les prestations au motif qu'il est en AP ou APLD.

En pratique. Les garanties concernées sont, y compris pour les ayants droit : les risques décès, atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, incapacité de travail ou invalidité, inaptitude et chômage, ainsi que les dispositifs permettant aux salariés de bénéficier d'avantages sous forme d'indemnités, de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

Attention à la retraite supplémentaire !

Elle n'est pas concernée par l'obligation de maintien, reste régie par l'acte l'instaurant, et la suspension des garanties pour les salariés en AP ou APLD ne remet pas en cause le caractère collectif et obligatoire des garanties. L'employeur peut aussi choisir de maintenir les garanties, mais il doit alors respecter les règles prévues pour le maintien de la prévoyance pour conserver le caractère collectif et obligatoire du contrat.

Les cotisations selon l'administration

Le principe. C'est l'application des règles prévues dans l'acte. Ainsi, si les cotisations sont calculées sur le PMSS, le calcul ne change pas pendant une période d'AP. En revanche, si elles le sont sur la rémunération soumise à cotisations, celle-ci doit être remplacée pour les périodes d'AP par :

- une assiette minimale égale aux indemnités légales d'AP ;
- avec la possibilité d'y ajouter les indemnités complémentaires d'AP ;
- ou une assiette supérieure.

Reconstitution d'une assiette supérieure. L'administration propose un mode de calcul ne nécessitant aucune formalisation : la reconstitution sur la base du montant moyen des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant la période d'AP, proratisée ensuite pour la période d'AP.

Attention ! Tout autre mode de calcul doit faire l'objet d'une formalisation pour donner droit aux exonérations.

La répartition du financement. Les garanties obligatoirement maintenues sont financées selon la répartition employeur/salarié prévue par l'acte instaurant les garanties. Toutefois une répartition plus favorable au salarié en AP, même non formalisée, ne remet pas en cause le caractère collectif et obligatoire du régime.

Calcul de l'exonération des cotisations

Rappels. Les contributions patronales de prévoyance complémentaire sont exclues de l'assiette des cotisations SS jusqu'à : (6 % du PASS + 1,5 % de la rémunération annuelle), limité à 12 % du PASS.

Rémunération du salarié à retenir. Le principe est que pour les périodes chômées, les limites sont calculées sur l'assiette des cotisations prévoyance. Mais l'administration prévoit une tolérance lorsqu'il y a eu dans le mois des périodes travaillées et des périodes chômées : il est alors admis de prendre comme rémunération pour la période d'AP le même taux horaire que celui des heures travaillées du mois (ce qui en pratique aboutit à retenir la rémunération habituelle).

Mais si le mois est totalement chômé, on retient :

- si les cotisations ne sont pas calculées sur la rémunération (ex. sur le PMSS) : la rémunération reconstituée sur les 12 mois précédents ;

- si les cotisations sont calculées sur les indemnités d'AP légales (augmentées le cas échéant des indemnités complémentaires d'AP) : cette même assiette ;
- et à notre avis, le principe édicté par l'administration devrait aussi permettre de prendre en compte l'assiette supérieure qui a pu être appliquée (base des 12 mois précédents ou autre base).

Attention ! À ce jour, aucune communication sur le calcul des limites fiscales n'est intervenu : on

peut espérer que des règles similaires soient retenues en matière fiscale, et qu'elles soient rapidement publiées.

Conservation du droit à exo sociale : récapitulatif

Perte du droit à exo :	Pas de perte du droit à exo :
<ul style="list-style-type: none"> • non-respect de l'obligation de maintien ; • reconstitution du salaire sur les 12 derniers mois sans viser les prestations ; • reconstitution autre que sur les 12 derniers mois faite sans formalisation. 	<ul style="list-style-type: none"> • absence de formalisation de l'intégration des indemnités d'AP complémentaires ; • reconstitution du salaire sur les 12 derniers mois (y compris pour les prestations) sans formalisation ; • répartition des cotisations plus favorable pour les salariés en AP, même sans formalisation.

- › *Voici enfin les règles d'application de cette mesure, permettant de calculer l'exonération, au moins sociale, des cotisations patronales de prévoyance complémentaire pour 2020.*

RUPTURE CONVENTIONNELLE - PROCÉDURE

Rupture conventionnelle, toujours des précautions

Les juges rappellent quelques points d'attention à avoir lors d'une rupture conventionnelle : en effet, les contentieux restent nombreux...

Un exemplaire chacun

Une obligation. Les juges exigent que l'employeur remette au salarié un exemplaire de la convention signé des deux parties (Cass. soc. 03.07.2019 n° 17-14.232) : cette formalité permet à chacun de demander l'homologation de la convention et d'exercer en toute connaissance de cause son droit de rétractation. À défaut, la convention de rupture est nulle sans qu'il y ait besoin d'invoquer un vice du consentement et la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

À prouver par celui qui l'invoque. Pour rappel, le fait que la convention mentionne qu'elle a été établie en 2 exemplaires ne suffit pas à prouver sa remise au salarié (Cass. soc. 03.07.2019 n° 18-14.414). Les juges vont aujourd'hui plus loin, décidant que c'est à celui qui invoque cette remise (donc le plus souvent l'employeur) d'en apporter la preuve, par tous moyens (Cass. soc. 23.09.2020 n° 18-25.770).

Attention au vice du consentement

La rupture conventionnelle peut être conclue même s'il existe un différend entre employeur et salarié, mais il ne doit pas aboutir à des pressions. Dans cette affaire, un salarié dont les compétences n'avaient jamais été remises en cause reçoit 2 avertissements successifs injustifiés, voit ses conditions de travail détériorées, après quoi son

état de santé se dégradant, il accepte une rupture conventionnelle. Pour les juges, il y a eu pression sur le salarié : le consentement de l'intéressé ayant été vicié, la rupture conventionnelle est annulée et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 08.07.2020 n° 19-15.441).

Conseil. La rupture conventionnelle avec un salarié inapte (Cass. soc. 09.05.2019 n° 17-28.767), en AT/MP (Cass. soc. 30.09.2014 n° 13-16.297) ou en maladie est possible. Mais lorsqu'elle est signée avec un salarié malade, il existe toujours le risque que le salarié fasse valoir que la fragilité de son état de santé a altéré son consentement (CA Besançon 01.09.2020 n° 18-02192), y compris en l'absence de toute pression de l'employeur (Cass. soc. 16.05.2018 n° 16-25.852).

Quelle indemnité ?

L'indemnité de rupture conventionnelle est définie en référence à l'indemnité de licenciement légale. Un salarié ne peut donc se prévaloir de dispositions réglementaires spécifiques à sa profession (ici les salariés d'office public de l'habitat) pour déterminer le montant de son indemnité (Cass. soc. 30.09.2020 n° 19-15.675).

Conseil. Pour rappel, les dispositions sur l'IL conventionnelle ne sont quant à elles applicables qu'aux salariés des entreprises relevant de branches d'activité représentées par le Medef, la CGPME (devenue la CPME) ou l'UPA (Cass. soc. 27.06.2018 n° 17-15.948).

- › *Une rupture conventionnelle doit être bien préparée et des précautions sont indispensables en cas de différend, ou d'état de santé du salarié dégradé.*

COVID : les mesures cotisations élargies

Secteurs donnant droit aux exonérations du printemps élargis rétroactivement et inscription dans le PLFSS de celles de l'automne, jusqu'à présent seulement annoncées : où en est-on ?

Exo/aide initiales : fév. à avril/mai 2020

L'exonération des cotisations. Elle concerne les cotisations éligibles à la réduction des cotisations sauf retraite complémentaire pour les entreprises et les salaires (loi 2020-935 art. 65) :

- < 250 de l'annexe 1/S1 : du 01.02 au 31.05.2020 ;
- < 250 de l'annexe 2/S1bis avec perte de CA de 80 % : du 01.02 au 30.04.2020 ;
- < 10, hors secteurs précédents et ayant dû fermer : du 01.02 au 30.04.2020 (ou jusqu'à la reprise d'accueil du public pour certains).

L'aide au paiement. Les entreprises bénéficiant de l'exo ont droit à une aide au paiement des cotisations de 20 % des salaires exonérés. Normalement imputable seulement sur les cotisations assises sur 2020, elle pourrait finalement aussi être utilisée pour des cotisations de 2021 (PLFSS art. 6ter, VI).

Où en est-on de la régularisation de l'exo ?

Pour rappel, l'exo COVID s'applique après toute autre mesure (taux réduits, réduction et exonérations de cotisations).

Selon l'Urssaf, si fin déc. 2020, la rémunération annuelle entraîne la déduction d'une partie de la réduction des cotisations appliquée, ou un complément de cotisation AF ou maladie, ces cotisations pourront faire l'objet de l'exo COVID : le montant de l'exo rectifié à la hausse figure alors sur le CTP 667 de la période d'emploi de déc. 2020.

On peut noter qu'aucune référence n'est en revanche faite à la régularisation d'une exo COVID qui aurait été trop importante par rapport au calcul final annuel des cotisations et de la réduction.

Aucune modalité de calcul de la régularisation n'est non plus donnée. À notre avis, un calcul logique pourrait consister à :

- recalculer les cotisations éligibles de chaque mois d'exo en tenant compte des taux de cotisations finaux (AF/maladie) ou de la réduction mensuelle calculée avec le coefficient final annuel « part SS » déterminé fin déc. ;
- recalculer l'exo COVID correspondante (déduction faite de la réduction des cotis. « recalculée » : dans ce cas, exo COVID = rém. x (taux Urssaf - taux du coeff « SS » de la réduction) ;
- faire la différence avec l'exo COVID qui a été appliquée, qui pourra être positif ou négatif selon la situation.

Avec extension des secteurs ! Les secteurs éligibles à l'exo/aide ont été élargis (décret 2020-1328 du 02.11.2020), de façon rétroactive (inf. Urssaf 18.11.2020) : les entreprises nouvellement visées peuvent donc les appliquer sur les salaires de fév. à avril ou mai 2020 selon leur situation. DSN-info indique que dans ce cas, il faut les déclarer au plus tard sur la DSN de déc. 2020 exigible au 5/15.01.2021 (fiches 2348 et 2349 au 5.11.2020).

› *La crise sanitaire entraîne l'évolution constante des règles d'exonération des cotisations, et par là-même, de leur déclaration et gestion en paie. Ce qui entraînera sûrement des régularisations, dont les règles ne sont malheureusement pas encore clairement précisées.*

Conseil. La liste modifiée des secteurs (en référence au fonds de solidarité) figure en annexes (voir Annexes ACP 2020, abonnées.efl.fr). Le détail des mesures est donné dans ACP 9/20 « Exo/aide COVID : secteurs visés et conditions sont fixés », « Exo/aide COVID : application et déclaration », et ACP 10/20 « Exo COVID : à régulariser ? ».

Exo/aide automne 2020

L'exonération. Elle est prévue 3 mois au plus, jusqu'au 30.11.2020, sur le même principe que la précédente, et récapitulée dans le tableau ci-après.

Conditions de l'exo	Exo (jusqu'à nov. 2020)
< 250, sect. S1	<ul style="list-style-type: none"> • Soit interdiction d'accueil du public ; • Soit perte de CA/mois de 50 % vs 2019. À compter du 01.09.2020 si soumis au couvre-feu avant le 30.10.2020, sinon à compter du 01.10.2020.
< 250, sect. S1bis	À compter du 01.09.2020.
< 50, autres secteurs	Interdiction d'accueil affectant leur activité. À compter du 01.10.2020.

Attention ! Ces règles figurent dans le PLFSS au 20.11.2020 (art. 6ter) et risquent d'évoluer jusqu'à leur vote, peut-être notamment sur la date du 30.11.2020, selon la durée finale du confinement.

L'aide au paiement. Les bénéficiaires de l'exo automne 2020 auraient aussi une aide au paiement des cotisations de 20 % des salaires éligibles à cette exonération. Elle s'imputerait sur le solde des cotisations après toutes les exonérations, dues à l'Urssaf au titre de 2020 et 2021 (PLFSS art. 6ter, II).

À savoir. Comme précédemment, ces mesures sont susceptibles d'être refusées ou remises en cause, en cas de travail dissimulé notamment.

Adaptation des plans d'apurement

La possibilité de plans d'apurement avec remise automatique des majorations avait été prévue pour les cotisations restant dues au 30.06.2020. Cette possibilité serait élargie à celles restant dues au 31.12.2020, après application éventuelle de la nouvelle exo sept./nov. Ces plans pourraient être proposés jusqu'au 31.03.2021, et seraient réputés acceptés en l'absence d'opposition ou demande d'aménagement dans le mois (PLFSS art. 6ter, VI). Les plans d'apurement sur les cotisations dues en juin 2020 pourraient être ajustés en tenant compte des cotisations postérieures.

Des prévisions paie pour 2021

Outre des évolutions selon le COVID, certains changements, habituels ou plus ciblés vont intervenir au 01.01.2021 : principales mesures prévues, sous réserve de la parution des textes.

Données chiffrées

- **Barème PAS.** De nouvelles grilles de taux neutre sont prévues.
- **PMSS.** Il ne sera pas modifié en 2021 et reste de 3 428 €. Une règle est aussi fixée afin qu'il ne puisse jamais baisser (PLFSS).
- **Smic.** Une éventuelle réévaluation n'est pas encore connue.
- **Titres-restaurant.** La part patronale exonérée sera réévaluée selon l'inflation.
- **Taxe/salaire.** Les tranches seraient les suivantes (PLF) : jusqu'à 668,33 €/mois : 4,25 %, de 668,34 à 1 334,42 € : 8,50 % et au-delà : 13,60 % (abattement annuel = 21 086 €).

La réduction générale

Les paramètres. Le calcul du coefficient reste identique : $C = (T/0,6) \times [(1,6 \text{ Smic calculé sur 1 an / rém. annuelle brute}) - 1]$. Le coefficient est toujours limité à la valeur de T qui vous est applicable, sachant que dans le cas général, elle serait de :

- 0,3214 maximum si le Fnal est à 0,10 ;
- 0,3254 maximum si le Fnal est à 0,50.

Attention ! Ces chiffres sont donnés sous réserve que les taux de cotisations et la part maximale de taux AT prise en compte ne soient pas modifiés. Il faut bien sûr adapter cette valeur en fonction de vos taux réels de cotisations, notamment de retraite complémentaire et/ou d'AT < au taux maximal retenu. Pour rappel, quelle que soit sa date d'application, le bonus malus chômage sera neutralisé dans le calcul de la réduction.

Dans les DOM. L'exonération patronale dite « compétitivité renforcée » s'appliquerait aux entreprises des secteurs de la télévision, de la radiodiffusion et du cinéma (PLFSS art. 3 quater).

Et le bonus malus chômage ?

Il devait en principe entrer en vigueur à partir des cotisations de mars 2021 (décret 2019-797 du 26.07.2019). Pour rappel, c'est une variation de cotisation à la hausse ou à la baisse, dans certains secteurs seulement, et dans les entreprises d'au moins 11 salariés dont le taux de séparation (calculé en fonction des ruptures de contrat intervenues) diffère de celui du secteur (régime détaillé dans ACP 3/20 « Anticiper le bonus-malus chômage en 2021 ? »). Il a toutefois été annoncé que l'effet de ce dispositif sur les cotisations serait retardé à 2023.

D'autres mesures d'exonération

Diverses mesures sont aussi prévues :

- seraient prolongées jusqu'au 31.12.2022 : l'exo pour l'emploi de saisonniers agricoles (TO-DE) (PLFSS), l'exo dans les ZFU et BER, et la période transitoire de maintien du dispositif ZRR aux communes qui en sont sorties en 2017 (PLF) ;

› *Premier aperçu des règles prévues pour 2021 : nous les détaillerons après parution des textes, dans notre numéro de janvier 2021 qui sera mis en ligne autour du 11.01.2021.*

- les zones de restructuration de la défense seraient élargies (PLF) ;
- les associations intermédiaires seraient exonérées du versement mobilité (PLF) ;
- frais domicile/travail : l'exonération fiscale totale forfait mobilité/prise en charge de l'abonnement serait portée de 400 à 500 €. D'autres modes de transport seraient intégrés au forfait mobilité (trottinettes), mais seulement en 2022 (PLF).

Pour les h sup

À ce jour, aucune prolongation du plafond d'exonération d'impôt majoré du fait du COVID n'a été annoncée. Le seuil annuel d'exonération redeviendrait donc de 5 000 € en 2021.

À savoir aussi ...

- **Les règles de maladie « modifiables » :** en cas de crise sanitaire, des décrets, éventuellement rétroactifs dans la limite de 1 mois, pourraient modifier temporairement l'indemnisation de la maladie : les IJSS, mais aussi, pour 1 an au plus, le complément légal de l'employeur (PLFSS).
- **Contribution formation :** les entreprises < 11 salariés ayant atteint cet effectif au titre de 2018 ou 2019 conserveraient le taux de 0,55 % (au lieu de 1 %) cette année-là et les 4 suivantes (PLF).
- **Congés reclassement/mobilité :** à partir du 01.01.2021, leur durée pourrait atteindre 24 mois en cas de formation de reconversion professionnelle. Le régime social des indemnités versées serait celui des revenus de remplacement pendant toute leur durée (PLFSS).
- **Épargne salariale :** outre la loi ASAP sur laquelle nous reviendrons, la possible exonération de la contribution patronale de 20 % sur les attributions d'actions gratuites des PME serait étendue aux ETI. De plus, l'abondement employeur au PEE complétant un versement salarial pour l'achat d'actions de l'entreprise serait exonéré de forfait social, dont le taux réduit de 10 % deviendrait applicable au versement employeur unilatéral sur un PEE au profit de tous les salariés pour l'achat d'actions de l'entreprise (PLF).
- **Travailleurs handicapés :** la déclaration du statut est modifiée à la marge en 2021, celle de l'obligation d'emploi se fera pour la 1^e fois sur la DSN de mai avec paiement à l'Urssaf en juin 2021, le contentieux du recouvrement lui étant également transféré (PLFSS).

DSN 2021 : à quoi s'attendre ?

L'année 2021 apporte aussi son lot de modifications en DSN. Voici récapitulées ici celles nous semblant les plus importantes, et que votre système devra intégrer. Des fiches DSN viendront encore très certainement préciser certains points (CT DSN 2021.1).

Sur le PAS

Il n'y a pas de changement capital en 2021, les zones à utiliser et leur modification éventuelle sont récapitulées dans le tableau ci-après.

Rappel des principales zones de déclaration du PAS du bloc Versement (S21.G00.50)	
RNF (50.002)	Pour rappel, c'est le total des revenus nets imposables liés à un versement : <ul style="list-style-type: none"> • après déduction des cotisations et contributions et de la part de la Csg déductible ; • sans déduction de la Csg/Crds non déductibles ; • après ajout des éléments imposables hors rémunération (contrib. patronales frais de santé notamment). Ne sont pas à en déduire notamment : <ul style="list-style-type: none"> • la part de rémunération des apprentis/stagiaires < au Smic annuel non soumise au PAS : en effet elle se déclare dans la zone spécifique « Montant de la part non imposable du revenu » (50.011) ; • les h sup/complém. exonérées d'impôt jusqu'à 5 000 € net (nouveau au 01.01.2021).
Montant net versé (50.004)	Il se calcule à partir de la RNF, dont on déduit la Csg non déductible, la Crds et la part patronale frais de santé (fiche 933). Sans changement, le montant du PAS n'est pas à déduire.
Type de taux PAS (50.007)	Seul changement, le libellé de la valeur 99 Indu relatif à un ex. antérieur de la rubrique « Type du taux de PAS » est complétée de « pas de taux de PAS ». Dans ce cas, taux de PAS (50.006), et montant de PAS (50.009) sont à zéro.
Montant de PAS (50.009)	C'est le montant soumis au PAS par le taux de PAS (sans changement). Est acceptée une tolérance de plus ou moins 1 €.
Montant de la part non imposable du revenu (50.011)	Sans changement, cette rubrique ne concerne que le montant du revenu en-deçà du seuil d'exonération annuel des apprentis et stagiaires : il s'agit du montant net après cotisations et contributions sociales déductibles. Attention ! Aucun autre élément de revenu non imposable ne doit y figurer (ind. de fin de contrat, d'expatriation, participation, intéressement, etc.).
Montant de l'abatt. sur base fiscale (50.012)	Sans changement, cette zone d'abattement (« non déduit de la RNF ») ne concerne que les assistants maternels et familiaux et n'est à remplir que par PAJEmploi. Les journalistes ne sont pas concernés.
Montant soumis au PAS (50.013)	Zone toujours remplie, même si elle est égale à la RNF. Elle en diffère notamment en cas : <ul style="list-style-type: none"> • d'IJSS subrogées soumises au PAS (non déclarées dans la RNF par l'employeur, mais par la CPAM) ; • d'abattement de 1/2 Smic pour les CDD courts sans taux de PAS (déduit seulement dans l'assiette du PAS) ; • désormais en cas d'h sup exonérées d'impôt, qui sont dans la RNF, mais pas dans l'assiette du PAS.

Sur la régularisation du PAS

En 2020, 3 zones du bloc Versement (S21.G00.50) avaient été créées (part non imposable du revenu, abattement sur la base fiscale et montant soumis au PAS, avec leurs corollaires en régularisation (S21.G00.56). En complément, sont créés en 2021 de nouvelles rubriques qu'il vous faudra utiliser : Montant de la part non imposable du revenu déclaré le mois de l'erreur (56.13), Montant de l'abattement sur la base fiscale déclaré le mois de l'erreur (56.14), et Montant soumis au PAS déclaré le mois de l'erreur (56.15).

De plus, un nouveau type d'erreur est désormais disponible en S21.G00.56.002, le 04 Rectification sur RNF sans PAS. Il sera notamment utilisé dans 2 cas :

- si l'employeur fait une régularisation d'assiette fiscale sur une période antérieure sur laquelle le PAS ne peut plus être régularisé, par exemple une rectification de RNF de 2020 après le 31.01.2021 (fiche 1821) ;
- si l'employeur régularise via un bloc régularisation (et non un bloc versement) un trop versé de salaire sur une période antérieure à la mise en place du PAS (fiche 1815).

Rubriques du bloc régul.		Ex. : régul. RNF exercice antérieur	Ex. : régul. trop versé avant le PAS
56.002	Type d'erreur	04 Rectif. sur RNF sans PAS	04 Rectif. sur RNF sans PAS
56.003	Régul. RNF	- xxxx,xx	- xxx,xx
56.006	Taux mois d'erreur	-	toujours à 0
56.007	Montant régul. de PAS	toujours à 0	toujours à 0
56.010	Régul. montant soumis au PAS	toujours à 0	toujours à 0

Sur les tolérances PAS

Sont encore prolongées en 2021 les tolérances suivantes :

- application du dernier taux en cours en cas de régularisation d'indus ou de RNF au lieu des taux historiques, pour : les

erreurs sur plusieurs mois (fiche 1822), les CDD (fiche 1986 au 15.09.2020) et les apprentis et stagiaires (fiche 1897) ;

- absence de PAS sur les IJSS de temps partiel thérapeutique (fiche 1851 au 04.08.2020).

Sur les cotisations

Taux de cotisation salariale à maille nominative. À compter de 2021, pour l'Urssaf et la MSA, dans chaque bloc Cotis. indiv. S21.G00.81, sauf réductions et cotisations forfaitaires, il faudra déclarer le taux de cotisation dans la rubrique Taux de cotis. 81.007, y compris en cas de régularisation (fiche DSN 2398). Par exemple :

Déclaration cotis. sal. vieillesse plafonnée				Et régularisation en cas d'erreur
81.001	Code cotis. indiv.	076 Ass. Vieillesse	076 Ass. Vieillesse	En cas d'erreur, la régul. comporte aussi le taux, et peut se faire en annule et remplace ou en différentiel, comme ici où l'employeur a déclaré 1,90 % de taux et 19,00 € de cotis. : il indique le taux exact et le montant est la différence entre le montant dû et celui payé par erreur.
81.003	Montant d'assiette	1000,00	0,00	
81.004	Montant de cotis.	154,50	135,50 (154,50 - 19)	
81.007	Taux de cotis.	15,45	15,45	

En cas de régularisation à la suite d'une demande d'un organisme. Dans le bloc Versement organisme de protection sociale, une nouvelle zone fait son apparition : Identifiant du CRM à l'origine de la régul. (S21.G00.20.013). Il s'utilise lorsqu'un organisme demande une régularisation ou une correction, et donc, uniquement pour une période de rattachement (S21.G00.20.006 et S21.G00.20.007) antérieure au mois principal déclaré (S20.G00.05.005).

Focus sur les h sup/complémentaires exonérées

En 2021, elles doivent être déclarées au niveau du bloc Rémunération (51), avec Type 51.011 renseigné à 026 h sup exo, et au bloc Versement (50), elles sont désormais incluses dans la RNF, mais exclues de l'assiette du PAS. En cas de paiement de la totalité des h sup en fin d'année, leur déclaration 1 fois/an peut se faire via un bloc Rémunération de type 018 (h sup structurelles) ou/et de type 017 (h sup/complém. aléatoires) ou/et de type 026 (h sup exo) rattaché à décembre via les rubriques date de début/date de fin de paie (51.001 et 51.002) sur la DSN du mois de déc. déposée en janvier (fiche 2066).

À savoir sur d'autres sujets	
Les heures du bloc rémunération	Au bloc Rémunération (S21.G00.51.011) : <ul style="list-style-type: none"> • les h d'AP restent à déclarer en 019 ; • les h de chômage intempéries se déclarent en 025 (l'ancien 014 « h de chômage sans rupture du contrat ou de chômage intempéries » disparaît).
Le temps partiel thérapeutique (TPT)	Au bloc arrêt de travail, rub. Motif de l'arrêt (S21.G00.60.001), le code 08 TPT est remplacé par plusieurs codes : 15 (TPT maladie), 16 (TPT AT), 17 (TPT accident de trajet) et 18 (TPT MP). Une fiche précisera sûrement les détails du traitement du TPT en 2021.
L'apprentissage	Au bloc Individu (S21.G00.30) une nouvelle rubrique est à renseigner pour les apprentis : Niveau de diplôme préparé (S21.G00.30.025).
L'emploi des travailleurs handicapés	Le statut de travailleur handicapé figure déjà en DSN depuis 2020, et va être enrichi en 2021 (fiches 2127 et 2128). Sur la DSN de mai 2021 (fiche 2128) sera déclarée pour la 1 ^{re} fois l'obligation d'emploi 2020 : nous reviendrons sur les détails de cette déclaration et de l'éventuelle contribution en temps utile, les fiches consignes 2347 et 2353 correspondantes étant encore régulièrement modifiées.
Les changements du salarié	Sans que ce soit spécifique à 2021, DSN-info a fait le point sur les déclarations des changements affectant le salarié http://www.dsn-info.fr/documentation/fiche-consigne-gestion-changements.pdf .
Le salaire rétabli	Un récapitulatif de son calcul figure dans la fiche 418 : il y est notamment précisé que le salaire rétabli lié à une absence doit être attaché au mois où elle a été passée en paie (et non au mois de sa survenance si elle a été passée en paie un mois ultérieur).
Les caisses de cp	L'intégration en DSN des déclarations CIBTP est reportée à 2022. Sont aussi reportées celles des caisses de cp de la manutention portuaire, des spectacles et transports (communiqué CNETP du 16.09.2020).
L'amorçage des données variables	Ce dispositif reste facultatif en 2021. Il permet de transmettre les informations impactant la couverture des droits des salariés et d'obtenir le taux de PAS (fiche 2117). Il se fait au bloc Déclaration (S20.G00.005) avec, dans la rubrique Nature de la déclaration (S20.G00.05.001) la valeur 08 (signalement Amorçage des données variables), et dans la rubrique Nature de l'évènement déclencheur du signalement (S20.G00.05.011) le code correspondant à la situation (essentiellement embauche, mutation, fin de dispense d'affiliation à un organisme).

- › Si c'est en principe votre éditeur de paie qui prend en charge les évolutions de la DSN dans votre système, les connaître permet de faciliter les indispensables contrôles de vos paies. L'une des grandes modifications 2021 sera toutefois la déclaration sur la DSN de mai de l'emploi des travailleurs handicapés, dont les modalités sont encore en évolution.

L'emploi franc : c'est encore une opportunité

L'emploi d'un salarié habitant un QPV vous permet d'obtenir une prime conséquente, majorée jusqu'à janvier 2021 s'il a moins de 26 ans. Toute la France est visée par ce dispositif, prolongé jusqu'à fin 2021 (décret 2020-1278 du 21.10.2020). Une opportunité à étudier.

Qui est visé par l'emploi franc ?

Le salarié. Il doit habiter un quartier prioritaire de la politique de la ville à la signature du contrat (même s'il déménage ensuite). Il peut s'agir d'une personne en contrat de sécurisation professionnelle, d'un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi ou d'un jeune non inscrit, mais suivi par une mission locale. Il ne doit pas avoir déjà été embauché dans les 6 mois précédents, mais vous pouvez :

- renouveler un CDD donnant déjà droit à l'aide ou le transformer en CDI ;
- embaucher une personne qui a été en intérim, contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou CUI, ou même en CDD de remplacement.

En pratique. Vous pouvez vérifier si l'adresse du salarié est concernée sur : <https://sig.ville.gouv.fr/adresses/formulaire>.

Les conditions vous concernant. Vous pouvez signer un contrat jusqu'au 31.12.2021 si vous êtes à jour de vos déclarations, cotisations, impôts, n'avez pas eu de licenciement éco les 6 mois précédents sur le même poste et ne licenciez personne du fait de l'emploi franc, quel que soit le motif.

Les avantages

Une aide. Si le contrat a duré au moins 6 mois, vous percevez pour un temps plein et selon l'âge (apprécié à la date de signature du contrat) :

- en CDI : 5 000 €/an pendant 3 ans, soit un total de 15 000 €. Pour un contrat signé entre le 15.10.2020 et le 31.01.2021 inclus avec un jeune < 26 ans, l'aide de la 1^{ère} année est portée à 7 000 € ;
- en CDD et 2 ans maxi : 2 500 €/an (1 250/ semestre) et au plus 5 000 €. Pour un contrat signé entre le 15.10.2020 et le 31.01.2021 inclus avec un jeune < 26 ans, l'aide est portée à 5 500 € la 1^{ère} année.

À savoir. Pour un CDD < 2 ans, la prime est prolongée dans la limite des 2 ans s'il est renouvelé pour 6 mois mini, ou suivi d'un autre CDD de 6 mois mini dans les 7 jours. Elle est prolongée jusqu'à 3 ans en tout s'il est transformé en CDI.

- › *Prolongé jusqu'à fin 2021, l'emploi franc vise des publics spécifiques : mais les aides qui y sont liées, majorées pour les jeunes jusqu'en janvier prochain, et le cumul avec un contrat de professionnalisation méritent de se pencher sur cette possibilité.*

Proratisée. L'aide est proratisée en cas de temps partiel et d'interruption de contrat en cours d'année. Elle n'est pas due pour les périodes d'absence du salarié sans maintien de salaire, d'AP et d'APLD.

En pratique. L'aide se demande via un imprimé Cerfa spécifique adressé à Pôle emploi, au plus tard 3 mois après la signature du contrat. Elle est versée par Pôle emploi à terme échu tous les 6 mois de date à date sur présentation d'attestations de présence. Sachez que le défaut de production d'une attestation :

- dans les 2 mois de la fin du semestre, fait perdre le droit du semestre ;
- dans les 4 mois, fait perdre l'aide de l'ensemble des semestres d'aide restant à couvrir.

Quel contrat signer ?

Le contrat est souple, car il peut s'agir d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 6 mois, à temps plein ou partiel, donnant lieu à une rémunération d'au moins le Smic ou minimum conventionnel (sauf contrat de professionnalisation). En 2020 et 2021, alors, qu'en principe il n'y a pas de cumul avec une autre aide à l'emploi, il est même possible d'embaucher en emploi franc par contrat de professionnalisation d'au moins 6 mois (mais pas en contrat d'apprentissage).

Conseil. Ainsi, si sont remplies les conditions de l'emploi franc et du contrat de professionnalisation, les aides de ce dernier seront dues aussi : 2 000 € de Pôle emploi pour un demandeur d'emploi de plus de 26 ans, majorés de 2 000 € de l'État s'il a plus de 45 ans (versées à 50 % pour un contrat de 6 à moins de 10 mois). Attention, en effet, seule l'aide classique du contrat de professionnalisation se cumule avec celle de l'emploi franc, pas l'aide exceptionnelle instaurée pour les contrats conclus du 01.07.2020 au 28.02.2021.

Dispositions pour La Réunion

Jusqu'au 31.12.2022, le dispositif est ouvert au public classique des QPV, mais aussi, sans condition d'inscription à Pôle emploi ni de résidence en QPV, aux personnes sortant depuis moins de 3 mois de l'un de ces dispositifs : garantie jeunes, école de la 2^{ème} chance, régiment du service militaire adapté La Réunion (RSMA-R), Académie des Dalons, appel à projet « 100 % inclusion/fabrique de la remobilisation », structures d'insertion par l'activité économique, entreprises adaptées, accompagnement global de Pôle emploi et groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

EMBAUCHE - AIDES

Retour sur les aides à l'embauche

L'administration a précisé les nombreuses et récentes mesures de relance de l'embauche. Outre les points qui nous semblent intéressants, nous vous proposons aussi un schéma comparatif de ces dispositifs.

Sur la prime « jeunes »

Le contrat. La prime à l'embauche d'un jeune ne concerne ni les CDD intérimaires, ni les contrats en alternance (apprenti/professionnalisation). Le jeune ne doit pas avoir appartenu à l'entreprise à compter du 01.08.2020, mais sachez que les jeunes en contrat d'apprentissage/professionnalisation n'étant pas inclus dans l'effectif de l'entreprise (C. trav. art. L 1111-3), ils peuvent ensuite être embauchés avec la prime.

Date des conditions. C'est celle de la signature du contrat, que ce soit pour l'âge ou la rémunération.

Conseil. La rémunération et le Smic sont ceux à la date du contrat : une prime de performance annuelle calculée en fin d'année n'entre pas dans le calcul du niveau de rémunération, de même qu'une augmentation ultérieure de la rémunération ou du Smic ne remet pas en cause la prime.

L'effectif pour la prime « alternance »

L'effectif de 250 salariés est celui de l'entreprise, lors de la signature du contrat, tous établissements confondus. Ces employeurs devront avoir au 31.12.2021 au moins, soit :

- 5 % de contrats d'apprentissage/professionnalisation, VIE, ou convention industrielle de formation par la recherche ;
- 3 % de contrats d'apprentissage/professionnalisation avec progression de 10 % de ce quota par rapport à 2020 (décret 2020-1399 du 18.11.2020).

Attention ! La baisse de l'effectif à moins de 250 pendant le contrat ne remet pas en cause l'obligation de remplir le quota au 31.12.2021. Au plus tard le 31.05.2022, il faudra attester auprès de l'ASP de son respect, celle-ci pouvant opérer des contrôles. À défaut, ou en cas de non-respect, elle demandera le remboursement intégral de l'aide perçue pour les contrats concernés.

Pas de cumul des dispositifs

À l'exception de l'emploi franc qui peut se faire en contrat de professionnalisation, les aides ne se cumulent pas entre elles. Voici donc une comparaison rapide des avantages financiers correspondant à chaque dispositif.

POUR METTRE EN PRATIQUE

Les cumuls possibles de la prime jeunes, fournis par le ministère figurent sur abonnes.efl.fr, ACP 2020, Annexes.

Schéma comparatif des différents dispositifs temporaires d'aide à l'embauche						
Dispositif	Employeur	Salarié	Contrat	Prime		Exo
Emploi franc jusqu'au 31.12.2021 (si jeunes : du 15.10.2020 au 31.01.2021)	<ul style="list-style-type: none"> • À jour cotis./déclarations ; • Pas de licenciement éco les 6 mois précédents ; • Pas de licenciement lié à l'emploi franc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Habiter un QPV ; • Certaines catég. de demandeur d'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> • CDI, CDD mini 6 mois, tps plein ou partiel ; • Peut être un contrat de professionnalisation. 	<ul style="list-style-type: none"> • CDI : 5 000 €/an, 3 ans (tot. 15 000 €) ou < 26 ans : 7 000 € la 1^{re} année (tot. 17 000 €) ; • CDD 6 mois mini : 2 500 €/an, maxi 2 ans (tot. 5 000 €) ou < 26 ans : 5 500 € la 1^{re} année (tot. 8 000 €). 		Allègements des cotis. patronales classiques selon le salaire
Contrat de professionnalisation jusqu'au 28.02.2021	<ul style="list-style-type: none"> • < 250 ou ≥ 250 exo de CSA : sans conditions ; • ≥ 250 soumis à la taxe d'apprentissage : obligation de taux d'alternants en 2021. 	< 30 ans	<ul style="list-style-type: none"> • CDD, CDI tps plein ou partiel ; • Rém. en pourcentage du Smic. 	1^{re} année : <ul style="list-style-type: none"> • < 18 ans : 5 000 € ; • au-delà : 8 000 €. 	Années suivantes : néant Si ≤ bac : 2 000 € la 2 ^e année, 1 200 la 3 ^e (et 4 ^e)	
Apprentissage jusqu'au 28.02.2021						
Prime jeune < 26 ans jusqu'au 31.01.2021	<ul style="list-style-type: none"> • À jour cotis./déclarations, plan d'apurement ; • Pas de licenciement éco sur le poste en 2020. 	< 26 ans à la signature du contrat	<ul style="list-style-type: none"> • CDI ou CDD mini 3 mois, temps plein ou partiel ; • Rém ≤ 2 Smic. 	1 000 €/trim., 1 an (4 000 €)	-	

- › Vous avez peut-être le choix entre les différentes aides à l'embauche récemment mises en place, dont certaines se terminent fin janvier ou fin février 2021. Une comparaison de ces différentes mesures peut ainsi vous aider à prendre votre décision, sachant aussi que l'aide à l'embauche de salariés handicapés serait finalement prolongée jusqu'au 30.06.2021.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES - CONVENTION DE FORFAIT

Forfait jours « réduit » : quel salaire ?

Les faits. L'accord ou CC instaurant les forfaits jours fixe le nombre de jours de travail/an. Ici (CCN IC de la métallurgie), existe aussi un barème des salaires minimaux annuels garantis de l'année visée, base 218 j., pour un temps complet. Ce barème prévoit de rapporter ces minima au nombre de jours prévus au contrat, réservant toutefois le cas des IC « employés à temps plein quel que soit le nombre de jours de leur contrat ». Un cadre à 207 j. dont la rémunération est inférieure au minimum, réclame un complément.

La solution. Il n'y a pas droit selon les juges : même si la notion de temps plein/temps partiel ne vise pas le forfait jours, sauf dispositions contraires du contrat de travail, si la convention de forfait individuelle prévoit moins de 218 j., le mini conventionnel doit être calculé en rapportant le minimum base 218 j. au nombre de jours du contrat (Cass. soc. 30.09.2020 n° 18-25.583).

- › *Sauf contrat contraire, le minimum annuel garanti fixé sur la base du forfait annuel conventionnel est réduit au prorata si le forfait individuel est inférieur à cette base.*

REPRÉSENTANT DU PERSONNEL - HEURES DE DÉLÉGATION

Heures de délégation en h sup : à prouver

Rappels. Les heures de délégation sont payées comme du temps de travail (C. trav. art. L 2315-10), y compris en h sup lorsqu'elles sont prises en dehors de l'horaire de travail du fait des nécessités du mandat (Cass. soc. 21.11.2000 n° 98-40.730). Pour rappel, c'est seulement après les avoir payées que vous pouvez les contester et aller en justice (Cass. soc. 19.05.2016 n° 14-26.967).

Les faits. Dans cette affaire, l'employeur qui avait payé en h sup de nombreuses heures de délégation prises le week-end, décide d'en demander le remboursement, estimant qu'elles auraient pu être prises pendant le temps de travail. Sa demande est rejetée, au motif qu'il ne prouve pas cette allégation. À tort selon la Cour de cassation : c'est au salarié et non à l'employeur de prouver que la prise des heures de délégation en dehors du temps de travail est justifiée par les nécessités du mandat (Cass. soc. 14.10.2020 n° 18-24.049).

- › *C'est donc le salarié qui doit prouver que ses heures de délégation devaient être prises hors temps de travail.*

COTISATIONS - ACCIDENTS DU TRAVAIL

Rejet d'un AT : conséquences sur votre compte

La décision de non-reconnaissance d'un AT est notifiée au salarié, mais aussi à l'employeur (CSS art. R 441-18). Une fois notifiée (Cass. 2° civ. 04.04.2019 n° 18-14.182), cette décision est définitive à l'égard de l'employeur, même en cas de recours du salarié. Conséquence directe, les dépenses liées à l'AT finalement ensuite reconnu à l'égard du salarié ne peuvent pas être inscrites au compte AT de l'employeur (Cass. 2° civ. 08.10.2020 n° 19-13.730).

- › *La décision de refus de reconnaissance d'AT empêche l'inscription des dépenses liées sur votre compte AT.*

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)

EDITIONS
FRANCIS LEFEBVRE

Editions 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 : 1121 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

Abonnement annuel 2020 : 192,97 € TTC

DOM-TOM et étranger, nous consulter

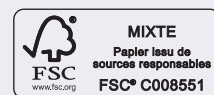
Périodicité : mensuelle

POUR UN ESSAI GRATUIT DE 1 MOISboutique.efl.fr/alertes-conseils-paie.html**POUR METTRE EN PRATIQUE**

Vos modèles, simulateurs, tableaux et outils

abonnes.efl.fr, Alertes & Conseils Paie,

Annexes

POUR ÉLARGIR VOS RECHERCHESabonnes.efl.fr, Mémento Paie

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

© ALERTES & CONSEILS est une marque déposée.

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.