



LBA

WALTER FRANCE

membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

Expertise comptable et fiscale – Social – Audit – Conseil

N°61
AVRIL 2021

POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE – RH

Chères lectrices, chers lecteurs,

Nous détaillons pour vous, l'actualité juridique et sociale particulièrement dense ce trimestre :

- **Activité partielle** : prolongation du taux majoré
- Précisions sur le **dispositif additionnel d'exonération et d'aide au paiement** des cotisations sociales
- **Plan d'apurement et remise partielle de cotisations sociales**
- Prolongation des **mesures dérogatoires pour les arrêts COVID**
- Rappels sur l'**index égalité professionnelle**
- Calendrier **formation professionnelle 2021**
- **AGEFIPH** : précisions techniques pour votre prochaine déclaration
- Prolongation des **aides à l'embauche**
- Dispositif exceptionnel pour l'**utilisation des titres restaurants**
- Aménagement du **congé paternité et du congé d'adoption**
- **Véhicules électriques** : majoration des indemnités kilométriques
- Nouvelle **Convention Collective Agricole**
- Modification du **protocole sanitaire en entreprise**

Nous vous donnons rendez-vous pour un webinar de décryptage de cette lettre sociale qui se déroulera le **13 avril 2021**.

Le Service Social & RH.

Member of
Allinial
GLOBAL®

ARTICLE 1 – ACTIVITE PARTIELLE : LES TAUX D'INDEMNISATION SONT MAINTENUS POUR MARS 2021

Décrets 2021-221 et 2021-225 du 26 février 2021, JO du 27 février 2021

Décrets 2021-347 et 2021-348 du 30 mars 2021, JO du 31 mars 2021

Face à la crise sanitaire qui perdure, la prolongation pour deux mois supplémentaires des taux d'indemnisation du chômage partiel a été actée par quatre décrets, deux datant de février et deux datant de mars 2021. Ces textes actent à la fois le report des échéances pour l'indemnité versée au salarié mais également le report de l'allocation majorée remboursée à l'employeur.

Le tableau ci-dessous synthétise les mesures après publication de ces différents textes.

Indemnisation de l'activité partielle en 2021			
Entreprises	Période d'indemnisation en 2021	Niveaux d'indemnisation (en % âge de la rémunération de référence limitée à 4,5 SMIC)	
Cas général	Janvier à avril 2021	• Salarié : indemnité de 70 % (1) • Employeur : allocation de 60 % (1)	
	À partir du 1 ^{er} mai 2021 (<i>soit un mois plus tard que prévu</i>)	• Salarié : indemnité de 60 % (1) • Employeur : allocation de 36 % (2)	
Secteurs protégés et connexes	Principe	Janvier à avril 2021 (<i>soit un mois de plus que prévu</i>)	• Salarié : indemnité de 70 % (1) • Employeur : allocation de 70 % (1)
		Mai 2021 (<i>au lieu de mars</i>)	• Salarié : indemnité de 70 % (1) • Employeur : allocation de 60 % (1)
		À partir du 1 ^{er} juin 2021 (<i>un mois plus tard que prévu</i>)	• Salarié : indemnité de 60 % (1) • Employeur : allocation de 36 % (2)
	Perte de CA d'au moins 80 % (3) (<i>sous réserve décret à paraître</i>)	Jusqu'au 30 juin 2021	• Salarié : indemnité de 70 % (1) • Employeur : allocation de 70 % (1)
		À partir du 1 ^{er} juillet 2021	• Salarié : indemnité de 60 % (1) • Employeur : allocation de 36 % (2)
Entreprises fermées totalement ou partiellement (pas de changement)	Jusqu'au 30 juin 2021	• Salarié : indemnité de 70 % (1) • Employeur : allocation de 70 % (1)	
	À partir du 1 ^{er} juillet 2021 (<i>retour au cas général</i>)	• Salarié : indemnité de 60 % (1) • Employeur : allocation de 36 % (2)	
Établissements dans la zone de chalandise d'une station de ski (4) (pas de changement)	De décembre 2020 à juin 2021	• Salarié : indemnité de 70 % (1) (5) • Employeur : allocation de 70 % (1)	
		À partir du 1 ^{er} juillet 2021 (<i>retour au cas général</i>)	• Salarié : indemnité de 60 % (1) • Employeur : allocation de 36 % (2)

Entreprises	Période d'indemnisation en 2021	Niveaux d'indemnisation (en % âge de la rémunération de référence limitée à 4,5 SMIC)
Entreprises soumises à des restrictions sanitaires territoriales spécifiques (6) <i>(pas de changement)</i>	Jusqu'au 30 juin 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Salarié : indemnité de 70 % (1) • Employeur : allocation de 70 % (1)
	À partir du 1er juillet 2021 <i>(retour au cas général)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Salarié : indemnité de 60 % (1) • Employeur : allocation de 36 % (2)
Personnes vulnérables et garde d'enfant	Janvier à avril 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Salarié : indemnité de 70 % (1) • Employeur : allocation de 60 % ou 70 % selon le secteur de l'entreprise (1)
	À partir du 1 ^{er} mai 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Salarié : indemnité de 70 % (1) • Employeur : allocation de 60 % quel que soit le secteur d'activité (2)

(1) Taux minimum de 8,11 €, sauf cas particuliers (ex. : apprentis ou contrats de professionnalisation rémunérés en pourcentage du SMIC).

(2) Taux minimum de 7,30 €, sauf cas particuliers (ex. : apprentis ou contrats de professionnalisation rémunérés en pourcentage du SMIC).

Ces textes prévoient également :

- **Le report de l'entrée en vigueur de la réduction de la durée maximale d'autorisation d'activité partielle au 1^{er} Juillet 2021** ; à compter de cette date, la durée de la demande sera limitée à 3 mois, renouvelable une seule fois pour une nouvelle période maximale de 3 mois, sur une même période de 12 mois consécutifs.
- **L'ajout de 15 nouveaux secteurs d'activité à la liste des secteurs connexes dits S1 Bis :**
 - Commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé dans la vente au détail de skis et de chaussures de ski.
 - Fabrication de matériel de levage et de manutention lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une personne morale qui exploite des remontées mécaniques au sens de l'article L. 342-7 du code du tourisme.

- Fabrication de charpentes et autres menuiseries lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une personne morale qui exploite des remontées mécaniques au sens de l'article L. 342-7 du code du tourisme.
- Services d'architecture lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une personne morale qui exploite des remontées mécaniques au sens de l'article L. 342-7 du code du tourisme.
- Activités d'ingénierie lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une personne morale qui exploite des remontées mécaniques au sens de l'article L. 342-7 du code du tourisme.
- Fabrication d'autres articles en caoutchouc lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une personne morale qui exploite des remontées mécaniques au sens de l'article L. 342-7 du code du tourisme.
- Réparation de machines et équipements mécaniques lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une personne morale qui exploite des remontées mécaniques au sens de l'article L. 342-7 du code du tourisme.
- Fabrication d'autres machines d'usage général lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une personne morale qui exploite des remontées mécaniques au sens de l'article L. 342-7 du code du tourisme.
- Installation de machines et équipements mécaniques lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une personne morale qui exploite des remontées mécaniques au sens de l'article L. 342-7 du code du tourisme.
- Intermédiaire du commerce en vins ayant la qualité d'entrepoteur agréé en application de l'article 302 G du code général des impôts.
- Commerçant de gros en vins ayant la qualité d'entrepoteur agréé en application de l'article 302 G du code général des impôts.
- Intermédiaire du commerce en spiritueux exerçant une activité de distillation.
- Commerçant de gros en spiritueux exerçant une activité de distillation.
- Fabrication de bidons de bière métalliques, tonnelets de bière métalliques, fûts de bière métalliques.
- Commerce de gros de café, thé, cacao et épices lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une ou des entreprises du secteur de l'hôtellerie ou de la restauration.

ARTICLE 2 – PRECISIONS SUR LE DISPOSITIF ADDITIONNEL D'EXONERATION ET D'AIDE AU PAIEMENT DES COTISATIONS SOCIALES

Pour mémoire, l'article 9 de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2021 a mis en place un dispositif additionnel d'exonération de cotisations sociales et d'aide au paiement pour les entreprises particulièrement impactées par la crise sanitaire, dispositif présenté lors de notre précédente lettre sociale.

Un décret n° 2021-75 du 27 Janvier 2021 est venu préciser les conditions d'application de ces mesures.

Il s'agit d'un **dispositif similaire** à celui mis en place au titre du premier semestre 2020, avec une exonération de cotisations sociales et une aide au paiement **mais totalement différent en ce qui concerne les conditions d'éligibilité**.

Pour rappel, les entreprises peuvent bénéficier d'une **exonération appliquée sur les cotisations et contributions sociales** dues par l'employeur entrant dans le champ de la réduction générale de cotisations patronales et d'une **aide au paiement des cotisations patronales et salariales**, sous forme d'un « **crédit** » de cotisations égal à **20%** du montant des revenus d'activité ouvrant droit à l'exonération exceptionnelle COVID.

Les entreprises éligibles relevant des secteurs 1 et 1 Bis :

Les secteurs S1 et S1 Bis sont ceux listés aux annexes 1 et 2 du décret n° 2020-1310 du 30 Mars 2020 **dans sa version en vigueur au 1^{er} Janvier 2021**.

Il est donc tenu compte des élargissements de secteurs d'activité éligibles actés, en dernier lieu par les décrets n° 2020-1620 et n° 2020-1770 des 19 Décembre 2020 et 30 Décembre 2020.

Sont concernés les employeurs de moins de 250 salariés qui exercent leur activité principale :

- Soit dans les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel (secteur S1) ;
- Soit dans les secteurs dont l'activité dépend de celle des secteurs mentionnés à l'alinéa précédent (secteur S1 Bis).
- Le bénéfice de l'exonération est réservé aux employeurs qui, au cours du mois suivant celui au titre duquel l'exonération est applicable :
- Ont fait l'objet de mesures d'interdiction d'accueil du public prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire ;
- OU ont constaté une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50 % par rapport à la même période de l'année précédente.

Exemple : Une entreprise du secteur S1 ou S1 Bis qui connaît une baisse de son chiffre d'affaires de 50 % au cours du mois de Novembre 2020 bénéficiera de l'exonération du mois d'Octobre 2020.

Les clubs sportifs professionnels ne sont pas soumis à la condition d'interdiction d'accueil du public ou à la condition de baisse de chiffre d'affaires.

Comment détermine-t-on la baisse de 50% du chiffre d'affaires mensuel ?

Cette dernière peut être **appréciée, au choix du bénéficiaire**, par rapport :

- Au chiffre d'affaires du même mois de l'année précédente ;
- Au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ;
- Au montant mensuel moyen du chiffre d'affaires réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 31 août 2020, pour les entreprises créées en 2020.

Cette condition de chiffre d'affaires est également **considérée comme satisfaite** lorsque la baisse de chiffre d'affaires mensuel par rapport à la même période de l'année précédente représente **au moins 15 %** du chiffre d'affaires (Décret art. 4, II) :

- De l'année 2019
- De l'année 2019 ramené sur 12 mois pour les entreprises créées en 2019.

Les entreprises éligibles relevant du secteur 2 (c'est-à-dire autre que les secteurs S1 et S1 Bis) :

Au titre de la période d'emploi d'Octobre 2020, sont concernés, les employeurs de moins de 50 salariés dont l'activité principale :

- Relève d'autres secteurs que ceux listés par le S1 ou S1 Bis,
- ET qui ont fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public affectant de manière prépondérante la poursuite de leur activité.

A noter :

Quel que soit le secteur S1, S1 bis ou S2, les activités de livraison, de retrait de commande ou de vente à emporter ne sont pas prises en compte pour apprécier le respect de la condition d'interdiction d'accueil du public.

Seuils d'effectif :

Les seuils de 50 et 250 salariés sont appréciés à partir de l'effectif annuel moyen de l'année précédente, calculé au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus. C'est donc **l'effectif annuel moyen de 2019 qui sera pris en compte**.

Une aide au paiement pour les mandataires sociaux :

Les mandataires sociaux (gérants minoritaires et égalitaires de SARL et SELARL, les présidents et directeurs généraux de SA, SELA, SAS et SELAS) peuvent bénéficier d'une réduction de cotisations et contributions sociales d'un montant de **600 euros par mois**, à condition que l'entreprise dont ils sont mandataires leur ait versé une rémunération au titre du mois d'éligibilité.

Les conditions relatives au secteur d'activité, à l'interdiction d'accueil du public, à l'effectif, à la baisse de chiffre d'affaires s'appliquent également pour déterminer l'éligibilité des mandataires sociaux à l'aide au paiement.

Cas particulier des holdings :

Les entreprises qui contrôlent, au sens de l'article L. 233-3 du Code du commerce, une ou plusieurs sociétés commerciales peuvent bénéficier des mesures à condition que :

- **Chacune des sociétés contrôlées soit éligible aux dispositifs d'exonération et d'aide au paiement ;**
- Et que le **total des effectifs** (effectif de toutes les sociétés contrôlées et effectif de la holding confondus) **respecte la condition de seuil.**

ATTENTION : Cette mesure n'est pas rétroactive. Elle ne vaut que pour la période concernée par la Loi de Financement de Sécurité Sociale 2021, soit à compter de Septembre ou d'Octobre 2020.

Cas particulier des SCI :

Les SCI peuvent dorénavant être éligibles si elles respectent les conditions applicables (effectif, secteur d'activité, baisse de chiffre d'affaires).

ATTENTION : Cette mesure est rétroactive et s'applique à compter de la période d'emploi de Février 2020.

Périodes éligibles :

Les périodes d'éligibilité au dispositif varient selon le secteur d'activité (S1, S1 Bis et S2) et la zone géographique d'implantation de l'entreprise, concernée ou non par les mesures de couvre-feu.

Les tableaux ci-dessous synthétisent les périodes et conditions d'éligibilité.

Secteurs prioritaires S1 et S1 Bis :

		Eligibilité pour le mois de Septembre	Eligibilité pour le mois d'Octobre	Eligibilité pour le mois de Novembre
Employeurs situés dans des zones où des couvre-feux ont été instaurés avant le 30 octobre 2020	Secteurs prioritaires (S1)	Employeurs de moins de 250 salariés éligibles s'ils subissent au mois d'Octobre : - Soit une interdiction d'accueil du public affectant de manière prépondérante leur activité ;	Employeurs de moins de 250 salariés éligibles s'ils subissent au mois de Novembre : - Soit une interdiction d'accueil du public affectant de manière prépondérante leur activité ;	Employeurs de moins de 250 salariés éligibles s'ils subissent au mois de Décembre : - Soit une interdiction d'accueil du public affectant de manière prépondérante leur activité ;
	Secteurs dépendant des secteurs prioritaires (S1 bis)	- Soit une baisse du chiffre d'affaires d'au moins 50 % par rapport à la même période de l'année précédente.	- Soit une baisse du chiffre d'affaires d'au moins 50 % par rapport à la même période de l'année précédente.	- Soit une baisse du chiffre d'affaires d'au moins 50 % par rapport à la même période de l'année précédente.
Employeurs situés dans des zones non concernées par les mesures de couvre-feu avant le 30 octobre 2020	Secteurs prioritaires (S1)		Employeurs de moins de 250 salariés éligibles s'ils subissent au mois de Novembre : Soit une interdiction d'accueil du public affectant de manière prépondérante leur activité ;	Employeurs de moins de 250 salariés éligibles s'ils subissent au mois de Décembre : Soit une interdiction d'accueil du public affectant de manière prépondérante leur activité ;
	Secteurs dépendant des secteurs prioritaires (S1 bis)	Employeurs de moins de 250 salariés éligibles s'ils subissent au mois d'Octobre : Une baisse du chiffre d'affaires d'au moins 50 % par rapport à la même période de l'année précédente.	Soit une baisse du chiffre d'affaires d'au moins 50 % par rapport à la même période de l'année précédente.	Soit une baisse du chiffre d'affaires d'au moins 50 % par rapport à la même période de l'année précédente.

Le Décret du 27 Janvier 2021 prévoit que les employeurs des secteurs S1 et S1 Bis bénéficieront de l'exonération et de l'aide au paiement pour les périodes d'emploi courant :

- Jusqu'au 31 Décembre 2020 (au lieu du 30 Novembre 2020) ;
- Ou, pour les employeurs pour lesquels l'interdiction d'accueil du public aurait été prolongée au-delà de cette date (comme par exemple les restaurants, les salles de sport ou encore les théâtres), jusqu'au dernier jour du mois précédant celui de l'autorisation d'accueil du public.

Secteurs non prioritaires S2 :

	Eligibilité pour le mois de Septembre	Eligibilité pour le mois d'Octobre	Eligibilité pour le mois de Novembre
Autres secteurs (S2)		Employeurs de moins de 50 salariés éligibles s'ils subissent au mois de novembre : Une interdiction d'accueil du public affectant de manière prépondérante leur activité.	

ARTICLE 3 – PLAN D'APUREMENT ET REMISE PARTIELLE DE COTISATIONS SOCIALES

Depuis maintenant plusieurs mois, les employeurs et les travailleurs indépendants peuvent, en raison de la crise économique liée au Covid-19, reporter le paiement des cotisations sociales dues à l'URSSAF et à la MSA. Et pour certains d'entre eux, il peut s'avérer difficile de rembourser cette dette accumulée... Aussi, outre les dispositifs d'exonération, d'aide au paiement et de réduction des cotisations sociales instaurés par le gouvernement, les entreprises vont bénéficier d'un plan d'apurement progressif de leur dette.

Les cotisations restantes dues et non concernées par les mesures d'exonération feront l'objet d'un plan d'apurement pouvant aller jusqu'à 36 mois.

Pour les dettes concernant les cotisations de retraite Agirc-Arrco, la caisse de retraite adressera également une proposition de plan d'apurement similaire à celle de l'URSSAF et la MSA.

Ces échéanciers sont proposés par l'organisme collecteur **aux employeurs de moins de 250 salariés** sans qu'une demande de l'entreprise soit nécessaire, en fonction d'une méthodologie prenant en compte le nombre d'impayés et le montant total de la dette de l'employeur.

A la réception de sa proposition d'échéancier, l'employeur dispose d'un mois pour revenir vers l'URSSAF ou la MSA et renégocier son échéancier dans l'hypothèse où la proposition initiale ne lui conviendrait pas.

Les échéanciers sont diffusés en plusieurs envois en fonction de la situation de l'entreprise :

Envoi des plans	1 ^{ère} échéance de paiement.	Employeurs concernés
Février 21	Mai	Employeurs avec des dettes sur les périodes de Mars à Mai 2020
Mars-Avril 21	Juin	Employeurs avec des dettes sur le seul 4 ^{ème} trimestre 2020
Mars-Avril 21	Juin	Employeurs avec des dettes antérieures à Mars 2020 et des dettes sur les périodes de Mars à Mai 2020
Avril-Mai 21	Juillet	Employeurs avec des dettes antérieures à Mars 2020 et des dettes sur le 4 ^{ème} trimestre 2020
Avril-Mai 21	Juillet	Employeurs avec des dettes de Mars à Mai 2020 et sur le 4 ^{ème} trimestre 2020
Mai-Juin 21	Septembre	Employeurs avec des dettes antérieures à Mars 2020 et des dettes sur les périodes de Mars à Mai 2020 ainsi que sur le 4 ^{ème} trimestre 2020

Les employeurs de **plus de 250 salariés** et ceux qui ont opté pour le versement en lieu unique ne sont pas concernées par la mise en place d'échéanciers de paiement.

Ces employeurs seront contactés directement par les URSSAF afin d'échanger sur leur situation et aboutir à la mise en place d'un délai négocié.

La remise partielle de dettes (Décret n°2021-316 du 25 mars 2021) :

Ce dispositif s'adresse aux employeurs **de moins de 250 salariés** :

- Qui ne bénéficient ni de l'exonération de cotisations Covid ni de l'aide au paiement ;
- Ayant subi une baisse de leur chiffre d'affaires (CA) d'au moins 50 % ;
- Qui bénéficient d'un plan d'apurement « Covid » (automatique ou à leur demande) et ne sont pas en mesure de respecter la totalité des échéances du plan.
- La remise peut être octroyée après le paiement de l'intégralité des parts salariales dues dans ce plan.
- Ces employeurs pourront demander une remise partielle de dettes si les conditions suivantes sont respectées :
- **Etre à jour des obligations de déclaration/paiement au 1^{er} janvier 2020** (absence de dettes ou plan d'apurement conclu et respecté au 15 mars 2020) ;
- **Absence de condamnation pour travail dissimulé** au cours des 5 années précédant la demande ;
- **Attester de difficultés économiques particulières** mettant dans l'impossibilité de faire face aux échéances du plan d'apurement conclu ;
- **Attester avoir sollicité un étalement de paiement, des facilités de financement supplémentaires ou des remises de dettes auprès de ses créanciers privés.** La demande précisera l'identité de ces créanciers, les dettes concernées, leur montant, leur date d'exigibilité et, le cas échéant, les conditions auxquelles les remises ou échelonnement sont subordonnées ;
- **Une baisse du CA d'au moins 50 %** quelle que soit la date de création de l'entreprise soit sur la période de référence **du 1^{er} février 2020 au 31 mai 2020** (4 mois) soit **du 15 mars 2020 au 15 mai 2020** (2 mois) ;

L'appréciation de la baisse de CA est au choix par référence :

- A la même période sur l'année 2019 ;
- Au CA mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur respectivement quatre ou deux mois ;
- Pour les entreprises créées entre le 1^{er} février 2019 et le 1^{er} janvier 2020, le CA mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de l'entreprise et le 31 janvier 2020, ramené sur respectivement quatre ou deux mois.

Cette remise partielle concernera les cotisations patronales encore dues au moment de la demande au titre de la période de février à mai 2020.

Elle sera calculée et imputée en réduisant le nombre d'échéances du plan restant à acquitter.

Elle sera définitivement acquise qu'au terme du plan et sous condition d'avoir acquitté la totalité des montants n'ayant pas fait l'objet d'une remise.

Montant maximum de la remise :

Baisse de chiffre d'affaires	Remise maximale
≥ 50% et < 60%	20%
≥ 60% et < 70%	30%
≥ 70% et < 80%	40%
≥ 80%	50%

La demande de remise s'effectuera sur www.urssaf.fr via le formulaire accessible depuis la rubrique « Messagerie » de l'espace en ligne, après sélection du motif « Un paiement ».

Les modalités de demande de remise pour les employeurs affiliés à la MSA n'ont pas encore été précisées.

ARTICLE 4 – PROLONGATION DES MESURES DEROGATOIRES POUR LES ARRÊTS COVID

Pour mémoire, un décret n°2021-13 du 8 janvier 2021 et publié au Journal Officiel le 9 Janvier 2021 a fixé des conditions dérogatoires mais temporaires, tant pour l'indemnisation par l'assurance maladie que pour celle due par l'employeur, pour certaines catégories de salariés dans l'impossibilité de travailler en raison de leur situation au regard de l'épidémie de COVID 19.

Ces mesures étaient initialement applicables jusqu'au 31 mars 2021.

Un décret n° 2021-171 du 11 mars 2021 et publié au Journal Officiel le 12 mars 2021 est venu aménager et prolonger les dispositions du décret du 8 janvier 2021, et ce jusqu'au 1^{er} juin 2021.

Indemnisation par l'assurance maladie (CPAM et MSA)

Quelles sont les situations justifiant les dérogations ?

Le décret précité prolonge, jusqu'au 1^{er} juin 2021, les dérogations aux conditions de versement des indemnités journalières de Sécurité Sociale pour les personnes qui se trouvent **dans l'impossibilité de travailler ou de télétravailler** pour l'un des motifs suivants :

- **Les salariés « cas contact »** ne pouvant télétravailler et faisant l'objet d'une mesure d'isolement ;
- **Les salariés** ne pouvant télétravailler **présentant les symptômes de l'infection au covid-19**, **ceux-ci devant avoir réalisé un test de détection au virus dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail** et pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test ;
- **Les salariés positifs au test de détection Covid-19 ;**
- Les salariés ne pouvant télétravailler **ayant fait l'objet d'une mesure de placement en isolement ou de mise en quarantaine à leur arrivée en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.**

Le décret du 11 mars 2021 ne fait pas que prolonger le dispositif existant puisqu'il crée également un cinquième motif, celui des **salariés** ne pouvant télétravailler **isolés pendant 7 jours au retour d'un déplacement pour motif impérieux entre le territoire métropolitain et les pays situés en dehors de l'espace européen ou au départ ou à destination des départements et régions d'outre-mer et des collectives d'outre-mer.**

Conditions dérogatoires de versement :

Ces salariés, dès lors qu'ils ne peuvent télétravailler, bénéficient des indemnités journalières de Sécurité Sociale dans les conditions dérogatoires suivantes :

- **Sans avoir à remplir les conditions de durée d'activité minimale ou de contribution minimale ;**
- **Sans application du délai de carence de 3 jours ;**
- **Sans que les indemnités journalières perçues au titre de cet arrêt soient prises en compte dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation.**

La durée maximale de l'indemnisation correspond à la durée de la mesure d'isolement, de mise en quarantaine, d'éviction et de maintien à domicile.

Rappel des formalités :

Les salariés se trouvant dans l'une des quatre premières situations ci-dessus énumérées **devront procéder à une déclaration en ligne via le téléservice mis en place par la caisse nationale de l'assurance maladie.**

Une fois cette déclaration accomplie, **un arrêt de travail dérogatoire sera établi par la CPAM** et transmis au salarié.

Ce dernier devra communiquer l'arrêt dérogatoire à son employeur dans les meilleurs délais.

En ce qui concerne le dernier cas des salariés isolés au retour d'un déplacement pour motif impérieux), c'est l'employeur qui effectuera directement la demande via un nouveau téléservice « *Déplacement pour motif impérieux* » disponible sur le site declare.ameli.fr.

Indemnisation complémentaire légale à la charge de l'employeur

Les salariés bénéficiant des indemnités journalières de Sécurité Sociale sous conditions dérogatoires pourront également prétendre de l'indemnité légale complémentaire de l'employeur (90 % du salaire brut pendant les 30 premiers jours d'arrêt, puis 2/3 du salaire brut pendant les 30 jours suivants) dans des conditions dérogatoires.

Ces conditions sont les suivantes :

- **Sans condition d'ancienneté** (pour mémoire, la condition habituelle à respecter pour prétendre à l'indemnité légale complémentaire est en principe d'une année) ;
- **Sans avoir à justifier dans les 48 heures de l'incapacité** résultant de la maladie ;
- **Sans avoir à être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne** ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen ;
- **Sans délai de carence de 7 jours ;**
- Sans prendre en compte les durées d'indemnisation au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période de douze mois.

Les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires, habituellement exclus du champ d'application de l'indemnité légale complémentaire, bénéficieront également de l'indemnisation complémentaire de l'employeur dans les conditions dérogatoires ci-dessus précisées.

A noter : Si la convention collective applicable prévoit des dispositions globalement plus favorables en matière de maintien de salaire que celles prévues pour l'indemnisation légale, ce sont ces dispositions conventionnelles qui devront s'appliquer.

Dates d'application de ces mesures dérogatoires :

Pour mémoire, ces mesures dérogatoires s'appliquent :

- Depuis le 1^{er} janvier 2021 aux indemnités versées aux salariés « cas contact » ; quelle que soit la date du premier jour de l'arrêt de travail correspondant ;
- Depuis le 10 janvier 2021 pour les salariés présentant des symptômes, pour ceux ayant effectué un test et pour ceux contaminés par le Covid-19.

Pour les salariés isolés qui se sont déplacés pour motif impérieux, les dispositions dérogatoires s'appliquent aux retours intervenant depuis le 22 Février 2021.

Ces mesures dérogatoires prendront fin au 1^{er} juin 2021.

ARTICLE 5 – RAPPELS SUR L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Comme à son habitude, l'agenda social est bien rempli en ce début d'année 2021. La publication de l'index égalité professionnelle s'ajoute à la liste des obligations sociales depuis 2020.

Quelques rappels :

Pour la deuxième année, les employeurs de plus de 50 salariés (et jusqu'à 250 salariés) devaient déclarer leur **index égalité professionnelle 2020 auprès de l'administration et sur leur site Internet avant le 1^{er} mars 2021**. Si l'entreprise n'a pas de site Internet, l'index est porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

Les modalités de calcul de l'index doivent, préalablement à sa publication, faire l'objet d'une **information-consultation auprès des membres du CSE**.

L'index correspond à une **note sur 100**, calculée à partir de 4 indicateurs communs à tous les employeurs :

- Ecart de rémunération entre femmes et hommes (40 points)
- Ecart de répartition des augmentations individuelles (35 points)
- Ecart de répartition des promotions (uniquement sans les entreprises de plus de 250 salariés)
- Nombre de salariées ayant été augmentées à leur retour de congé maternité (15 points)
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points).

Selon des conditions fixées légalement, chaque indicateur est « calculable » ou non.

Pour l'indicateur d'écart de rémunération par exemple, l'effectif d'une catégorie de personnel ne peut être étudié qu'à condition que la catégorie soit formée d'au moins 3 femmes et de 3 hommes.

Selon la configuration de l'entreprise (répartition femmes-hommes entre les catégories), il peut être pertinent de fixer, en accord avec les membres du CSE, d'autres catégories de personnel (exemple : échelons de la grille de classification des emplois).

De plus, le résultat de cet indicateur est largement impacté par les embauches et départs en cours d'année, aggravant la tendance dans un sens ou dans l'autre. Le changement de catégorie d'âge des personnes franchissant une décennie d'une année à l'autre n'est pas non plus sans effet sur la moyenne des salaires et peut donc créer des écarts importants impactant le score.

D'après l'analyse des scores 2020, la note moyenne est de 85 points/100, contre 84 points en 2019. Les 2 indicateurs pour lesquels les résultats sont les plus pénalisants sont celui portant sur le nombre de femmes augmentées après leur retour de congé maternité (pour 13 % des entreprises) et celui relatif à la parité dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise (pour 43 % des entreprises).

**2% des entreprises
ayant déclaré leur
index pour 2020 ont
atteint un score de
100%**

Par conséquent, en fonction de la composition de l'effectif, les conditions peuvent ne pas être remplies sur un voire plusieurs indicateurs, auquel cas l'employeur est tout de même tenu de déclarer à l'administration sa situation.

Par ailleurs, nous vous rappelons que si la note obtenue est inférieure à 75, l'employeur est tenu de mettre en place des actions correctives, sous le contrôle de l'Inspection du travail. Les mesures de correction et de rattrapage salarial doivent être dans un délai de 3 ans pour éviter une pénalité pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

Il est précisé que les objectifs de progression fixés par l'entreprise doivent être déterminés pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Le Ministère du Travail a déployé un dispositif d'assistance (sessions de formation, classes virtuelles, nomination de référents/agents de la DIRECCTE, ...) pour accompagner les employeurs et prendre des mesures correctives le cas échéant.

Nouveautés 2021 :

Publication des indicateurs sur le site Internet à partir de 2021

Un décret paru le 11 mars 2021 renforce les obligations des employeurs en matière de publication des informations leur site Internet.

En plus du score obtenu, qui devra être affiché au plus tard le 1^{er} mai sur le site Internet de l'entreprise, **les notes obtenues pour chacun des indicateurs devront être affichées de manière visible et lisible sur le site Internet le 1^{er} juin 2021 au plus tard.**

Ces résultats doivent être consultables sur le site Internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication du nouvel index l'année suivante.



<https://index-egapro.travail.gouv.fr>

**ou à défaut de site Internet, informer les salariés par tout moyen

Publication des objectifs de progression sur le site Internet

Le décret du 11 mars 2021 précise les modalités d'application des dispositions de la Loi de Finances pour 2021 imposant des contreparties sociales aux employeurs de plus de 50 salariés bénéficiant des crédits du Plan de relance.

Pour les entreprises placées dans cette situation et ayant obtenu un résultat d'index inférieur à 75 points, une mesure supplémentaire s'impose à elles à compter de 2022. En effet, elles devront **publier les objectifs de progression ainsi que les mesures de correction et de rattrapage salarial.** Les objectifs de progression doivent

obligatoirement être déterminés pour chaque indicateur dont la note maximale n'a pas été atteinte.

Cette nouvelle obligation s'applique à l'index calculé au titre de l'index et devant être publié au plus tard le 1^{er} mars 2022. Toutefois, les entreprises concernées pourront fixer et publier des objectifs de progression et les mesures de correction et de rattrapage jusqu'au 1^{er} mai 2022.

L'index ne dispense pas de négocier sur l'égalité professionnelle !

Les employeurs de plus de 50 salariés concernés par la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO), c'est-à-dire les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales représentatives et où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux, doivent engager des négociations tous les ans.

La négociation doit porter sur les rémunérations et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A travers l'accord collectif (ou le plan d'actions – à défaut d'accord), l'employeur est tenu de prendre des mesures permettant de remédier aux inégalités constatées entre les femmes et les hommes sur les différents domaines définis par la Loi (rémunération, conditions de travail, recrutement, etc.). Ces engagements doivent être suivis selon un calendrier défini conventionnellement. A défaut de respecter ses obligations, l'employeur est sanctionnable d'une pénalité de 1 % de la masse salariale.

Index égalité femmes-hommes et Accord d'entreprise (ou plan d'actions) sur l'égalité professionnelle sont complémentaires et permettent à l'employeur de mettre en évidence les points forts de sa politique RH.

ARTICLE 6 – CALENDRIER FORMATION PROFESSIONNELLE 2021

Le calendrier de paiement aux OPCO des contributions dues au titre de l'année 2021 pour le financement de la formation et de l'apprentissage a été fixé par le décret n° 2020-1739 du 29 Décembre 2020.

Les cotisations dues au titre de l'année 2021 continueront d'être versée aux OPCO.

A partir de janvier 2022, la collecte CUFPA sera reprise par l'URSSAF et la MSA pour les seules contributions légales et les modalités seront définies au cours de l'année 2021.

	CUFPA 2021			
	Avant le 01/03/2021	Avant le 31/05/2021	Avant le 15/09/2021	Avant le 01/03/2022
Entreprises de moins de 11 salariés	Pas de versement	Versement du solde taxe d'apprentissage 13 % directement aux écoles habilitées	<p><u>Nouveauté 2021</u></p> <p>Versement du 1^{er} acompte CUFPA 2021 de 40 % à l'OPCO de référence</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribution formation professionnelle (CFP) = 0.55 % • + Contribution taxe d'apprentissage si assujetti : 87 % de 0.68 % soit 0.5916 % • + Contribution CPF CDD 1 % de la masse salariale CDD DE 2020 <p>Base : Masse salariale 2020</p>	<p>Versement du solde CUFPA 2021 de 60 % + Contribution CPF-CDD à l'OPCO de référence</p> <p>Base : Masse salariale 2021</p>

	Avant le 01/03/2021	Avant le 31/05/2021	Avant le 15/09/2021	Avant le 01/03/2022
Entreprises de 11 salariés et plus	Versement du 1 ^{er} acompte CUFPA 2021 de 60 % à l'OPCO de référence (CUFPA : 1% + 0.5916%) Base : Masse salariale 2020	Versement du solde taxe d'apprentissage 13 % directement aux écoles habilitées	Versement du 2 nd acompte CUFPA 2021 de 38% à l'OPCO de référence CUFPA : sur le légal : 1 % + 0.5916 % Base : Masse salariale estimée 2021	Versement du solde CUFPA 2021 de 2 % + Contribution CPF-CDD à l'OPCO de référence Base : Masse salariale 2021

Attention : à défaut ou en cas d'insuffisance de versement, l'employeur doit régler auprès du service des impôts, au plus tard le 30 Avril N+1, une régularisation correspondant au double de la somme manquante.

ARTICLE 7 – AGEFIPH : PRECISIONS POUR VOTRE PROCHAINE DECLARATION

Depuis le 1^{er} janvier 2020, tous les employeurs sont tenus de déclarer mensuellement par DSN leurs salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, y compris les entreprises de moins de 20 salariés.

En revanche, seules les entreprises dont l'effectif dépasse 20 salariés sont soumises à l'obligation d'employer au minimum 6 % de travailleurs handicapés. Au travers d'achats socialement responsables, l'établissement peut satisfaire jusqu'à la moitié des 6% de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (soit 3%).

Comme il avait déjà été indiqué dans notre précédente lettre sociale, les modalités de calcul de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ont évolué à compter de l'année 2020.

Parmi les changements majeurs, l'obligation d'emploi ne s'évalue plus au niveau de l'établissement (SIRET) mais au niveau de l'entreprise (SIREN).

Afin d'atténuer l'impact financier de cette réforme, les entreprises concernées par une augmentation importante de leur contribution du fait de la nouvelle réglementation bénéficieront dans le cadre d'un dispositif transitoire applicable du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2024 :

- **En 2020, d'un abattement proportionnel applicable sur l'augmentation de la contribution 2019, correspondant à 30% de la part d'augmentation allant jusqu'à 10 000 €, à 50% sur la part allant de 10 000 € à 100 000 € et à 70% de la part allant au-delà de 100 000 €.**

Exemple : si en 2019 votre contribution était de 10 000 € et augmentait de 40 000 € en 2020, vous bénéficieriez grâce aux modalités d'écrêtement d'un abattement de 18 000 € = (10 000 x 30 %) + (40 000 – 10 000 x 50 %). Votre contribution s'élèverait ainsi à 32 000 € au lieu de 50 000 €.

- **A partir de 2021 et chaque année jusqu'en 2024, un taux d'abattement unique** appliqué à l'augmentation de votre contribution par rapport à l'année précédente.
 - En 2021, l'abattement sera de 80% ;
 - En 2022 de 75% ;
 - En 2023 de 66% ;
 - En 2024 de 50% ;

Les échéances à prévoir

La Loi n°2018771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel simplifie la déclaration des entreprises dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés puisqu'elle se fait par voie dématérialisée via la DSN.

Les échéances déclaratives de l'OETH sont les suivantes :

- Depuis Janvier 2020 puis tous les mois : toutes les entreprises déclarent mensuellement le statut de travailleur handicapé de leurs salariés via la DSN (BOETH) et les Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières (ECAP). A cet effet, le cahier technique de la DSN établit une liste de statuts de travailleur handicapé.
- **Avant le 31 Mars 2021**, l'URSSAF ou la CGSS calculera et mettra à disposition des entreprises, au titre de l'exercice annuel 2020 :
 - L'effectif d'assujettissement à l'OETH (effectif moyen annuel ou effectifs permanents conformément à l'article D. 5212-1 du code du travail) ;
 - Le nombre de BOETH devant être employés au titre de l'OETH de l'année (niveau d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés) ;
 - L'effectif des BOETH employés par l'entreprise relevant d'un ECAP (Emploi exigeant des Conditions d'Aptitudes Particulières).

Le calcul de ces effectifs sera effectué sur la base des déclarations faites par l'entreprise en DSN en 2020.

Les entreprises de travail temporaire et groupements d'employeurs adresseront aux entreprises utilisatrices les attestations d'emplois de BOETH intérimaires et mis à disposition.

Les entreprises adaptées, les établissements ou services d'aides par le travail, les travailleurs indépendants handicapés et les entreprises de portage salarial adresseront également aux entreprises clients les attestations des dépenses annuelles ouvrant droit à déductions.

- **Au plus tard le 5 ou le 15 Juin 2021, dates d'échéance de la DSN de mai**, les employeurs occupant 20 salariés et plus au cours de l'année 2020 déclareront la contribution et les éventuelles déductions au travers de la DSN de mai 2021, exigible au 5 et 15 juin 2021.

La déclaration comportera :

- Le nombre de salariés BOETH mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs ;
- Le montant de la déduction non-plafonnée liée à la passation de contrats de fournitures, de sous-traitance, ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aides par le travail, des travailleurs indépendants handicapés ou des entreprises de portage salarial (si le salarié porté est bénéficiaire de l'obligation d'emploi), calculé en application de l'article D. 5212-22 ;
- Le montant de la déduction non-plafonnée liée aux dépenses déductibles, calculé en application de l'article D. 5212-23 ;
- Le montant de la déduction non-plafonnée liée au nombre de salariés de l'entreprise exerçant des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP), calculé en application de l'alinéa 3 de l'article L. 5212-9 ;

- Le cas échéant, s'il s'acquitte de l'obligation d'emploi par la conclusion d'un accord agréé de branche, de groupe, ou d'entreprise mentionné à l'article L. 5212-8 ;
- Le montant de la contribution brute (avant déductions et avant écrêtement) calculée conformément à l'article D. 5212-20 ;
- Le montant de la contribution nette avant écrêtement (après déductions et avant écrêtement) ;
- Le montant de la contribution nette après écrêtement (après déductions et après écrêtement).

L'AGEFIPH met à disposition des employeurs un simulateur (https://www.agefiph.fr/employeur/simulateur_doeth/simulation), moyen fiable permettant de savoir si vous êtes en règle avec votre obligation d'emploi de travailleurs handicapés ou de savoir combien vous allez contribuer au titre de 2020.

Le recours au Secteur adapté

Pour rappel, faire appel au secteur adapté (ESAT ou EA) pour l'achat de produits ou de services est une opération permettant de mémoriser de façon significative la contribution AEFIPH.

Au travers d'achats socialement responsables, l'établissement peut satisfaire jusqu'à la moitié des 6% de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (soit 3%).

Le secteur du travail protégé et adapté compte deux types d'établissements :

- **Les Établissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT)**

Ce sont des établissements médicosociaux accueillant des travailleurs lourdement handicapés dont les capacités ne leur permettent pas de travailler en milieu ordinaire (secteur dit protégé).

- **Les Entreprises Adaptées (EA)**

Ce sont des entreprises du milieu ordinaire dont 80% de l'effectif concourant à la production est reconnu travailleur handicapé. Ces établissements permettent à des personnes handicapées, momentanément ou durablement incapables d'exercer une activité professionnelle dans le milieu ordinaire de travail, d'accéder à une vie sociale et professionnelle.

Si les employeurs collaborent avec ces établissements, il sera indispensable de conserver les contrats et factures réalisées entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année. Ces factures indiquent le montant du coût de main-d'œuvre rattachée à la prestation, déductible dans la limite de 30 %.

Il est important de penser à transmettre ces factures dès réception au service en charge de renseigner la Déclaration Obligatoire d'Emploi de Personnes Handicapées (DOETH) de votre établissement car leur valorisation constitue une réponse à l'obligation d'emploi et permet d'alléger voire de supprimer la contribution financière due au titre de l'obligation d'emploi de personnes handicapées.



N°61

AVRIL 2021

Rappelons également que le recours au secteur protégé est également le moyen pour les employeurs de 20 salariés et plus d'échapper à la surcontribution de 1500 fois le SMIC horaire en principe due lorsqu'aucune action n'a été engagée pendant quatre années consécutives.

Pour cela, l'entreprise doit passer des marchés avec un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) ou une Entreprise Adaptée (EA) pour un montant de main d'œuvre égal au minimum à 600 fois le SMIC horaire sur une même période de quatre ans.

ARTICLE 8 – PROLONGATION DES AIDES A L'EMBAUCHE

Aides à l'embauche : prolongation de certains dispositifs

Les dispositifs d'aide à l'embauche des jeunes ont été prolongés :

- **Jusqu'au 31 mai 2021** pour les jeunes de moins de 26 ans et pour les « emplois francs » de moins de 26 ans ;
- **Jusqu'au 31 décembre 2021** pour les alternants (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation).

L'aide à l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans

Pour rappel, cette aide a été instaurée pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois conclu entre le 1^{er} août 2020 et le 31 mai 2021 désormais.

Conditions pour bénéficier de l'aide :

- Le salarié recruté doit avoir moins de 26 ans à la date de la conclusion du contrat,
- Le contrat doit être conclu entre le 1^{er} août 2020 et le 31 mai 2021,
- Le jeune ne doit être dans l'entreprise à partir du 1^{er} août 2020 sur un contrat qui ne donne pas droit à cette aide à l'embauche,
- Sa rémunération doit être inférieure ou égale à 2 fois le Smic, soit 3 110 € mensuels en cas d'embauche intervenant au plus tard le 31 mars 2021 **et inférieure à 1,6 fois le SMIC en cas d'embauche intervenant entre le 1^{er} avril et le 31 mai 2021.**
- L'employeur ne doit pas percevoir d'autre aide de l'État pour ce salarié.
- Le poste concerné par l'embauche ne doit pas avoir fait l'objet en 2020 d'un licenciement économique.

Montant de l'aide :

Elle s'élève au plus à 4 000 euros pour un salarié à temps plein sur la 1^{ère} année du contrat de travail (elle est proratisée en fonction de la durée du contrat et de la durée du travail).

Comment bénéficier de cette aide ?

L'employeur a un délai de 4 mois à partir de la date de l'embauche pour déposer sa demande d'aide sur la plateforme en ligne dédiée : <https://sylae.asp-public.fr/sylae/> Les demandes d'aide pourront donc être déposées sur cette plateforme du 1^{er} octobre 2020 **jusqu'au 30 septembre 2021.**

L'aide vous sera versée par l'ASP, sur un rythme trimestriel, pendant une durée maximale d'un an.

L'aide pour les emplois francs

Le dispositif d'emploi franc permet de bénéficier d'une aide pour l'embauche en CDI et CDD d'au moins 6 mois d'un **salarié demandeur d'emploi ou suivi par une mission locale et résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV)**. Le montant de l'aide varie selon deux cas :

1. **Embauche d'un habitant résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) de plus de 26 ans (dispositif valable jusqu'au 31/12/2021)**

L'aide s'élève à (ces montants sont proratisés en fonction de la durée du travail et de la durée du contrat) :

- 5 000 euros par an, dans la limite de 3 ans, pour un recrutement en CDI,
- Et à 2 500 euros par an, dans la limite de 2 ans, pour un recrutement en CDD d'au moins 6 mois.

2. **Majoration de l'aide en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans**

Cette aide est majorée pour les jeunes de moins de 26 ans et s'élève pour eux et pour les contrats conclus entre le 15 octobre 2020 et le 31 mai 2021 désormais à :

- 7 000 euros la 1^{ère} année, puis 5 000 euros les 2 années suivantes, pour un recrutement en CDI (soit 17 000 euros maximum au lieu de 15 000 euros dans le cadre de l'emploi franc « classique ») ;
- 5 500 euros la 1^{ère} année, puis 2 500 euros l'année suivante, pour un recrutement en CDD d'au moins 6 mois (soit 8 000 euros maximum contre 5 000 euros pour un emploi franc « classique »).

Formalités pour la demande d'aide :

La demande de l'aide financière doit être faite auprès de Pôle Emploi dans les 3 mois suivants la date de signature du contrat de travail (https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_16035.do).

Afin de déterminer si l'adresse du candidat est située en quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV), il suffit de se connecter au service en ligne <https://sig.ville.gouv.fr/recherche-adresses-qp-polville>.

L'aide exceptionnelle pour l'embauche d'alternants est prolongée jusqu'au 31 décembre 2021.

Rappelons que cette aide a été mise en place pour accompagner financièrement les employeurs qui recrutent en contrats d'apprentissage. L'objectif est de soutenir ce dispositif pendant la période de crise économique (maintien et développement des contrats). Ainsi, Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation (pour les salariés âgés de moins de 30 ans) **conclus au plus tard le 31 décembre 2021** ouvriront droit à une aide exceptionnelle au titre de la 1^{ère} année d'exécution du contrat d'un montant maximum de :

- 5 000 euros pour un jeune de moins de 18 ans
- 8 000 euros pour un jeune d'au moins 18 ans.

Pour les apprentis, la formation ou le diplôme préparé doit :

- Au moins équivaloir au niveau (bac + 2) et au plus au niveau 7 (bac + 5 niveau master) du cadre national des certifications professionnelles pour les entreprises de moins de 250 salariés ;
- Au plus équivaloir au niveau 7 (bac + 5 niveau master) du cadre national des certifications professionnelles pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

Pour les contrats conclus entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2021 dont les formations visées sont inférieures au niveau 5 (Bac+2), c'est l'aide unique à l'apprentissage, temporairement majorée, qui s'appliquera en lieu et place de l'aide à l'embauche des alternants. Elle sera portée à 5 000 €uros si l'apprenti est mineur et à 8 000 €uros s'il est majeur.

Pour les contrats de professionnalisation :

Elle vise les contrats conclus pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle jusqu'au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (soit jusqu'au master) quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Condition supplémentaire pour les employeurs de 250 salariés et plus :

Le bénéfice de l'aide à l'embauche d'un alternant pour les employeurs de 250 salariés et plus est conditionné à **un quota d'alternants dans l'entreprise, que l'embauche concerne un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation.**

Comment bénéficier de cette aide ?

Pour les contrats d'apprentissage, l'aide est versée mensuellement, dès le premier mois et dès la réception de la déclaration sociale nominative (DSN) et contrôle de celle-ci par l'Agence de Services et de Paiement (ASP).

Pour les contrats de professionnalisation, l'employeur devra transmettre chaque mois le bulletin de paie à l'Agence de Services et de Paiement (ASP).

ARTICLE 9 – LES TICKETS RESTAURANT 2020 UTILISABLES JUSQU’AU 31 AOUT 2021

Afin de soutenir le secteur de la restauration très fortement impacté par le contexte sanitaire lié au Covid-19, le Gouvernement a souhaité permettre aux Français d'utiliser leurs titres-restaurant datés de 2020, en prolongeant leur date de validité jusqu'au 31 août 2021 inclus (alors qu'habituellement, ces derniers sont utilisables pendant l'année civile de leur émission et les mois de janvier et de février de l'année suivante).

Un décret n°2021-104 du 02 février 2021 portant dérogations temporaires aux conditions d'utilisation des titres-restaurants et paru au Journal officiel le 3 février 2021 précise les modalités de cette prolongation annoncée par le ministre de l'Économie le 4 décembre 2020.

Jusqu'au 31 août 2021, il sera possible de payer avec les tickets restaurant la somme de 38 € par jour (au lieu de 19€) y compris le dimanche et les jours fériés. En effet, les mesures d'assouplissement prises en juin 2020 sont maintenues jusqu'au 31 août prochain à savoir que le plafond journalier des titres-restaurant demeure à 38€.

Ces derniers peuvent également être utilisés dans le cadre du « click and collect » ou pour les livraisons de plats préparés.

À la réouverture des restaurants, le dispositif concernera :

- Les restaurants traditionnels ;
- Les établissements de restauration rapide mobiles ou non ;
- Les établissements de self-service ;
- Les restaurants dans les hôtels ;
- Les brasseries proposant une offre de restauration.

Le plafond reste cependant à 19€ par jour en supermarché ou magasin alimentaire.

ARTICLE 10 – AMENAGEMENT DU CONGE PATERNITE ET DU CONGE D'ADOPTION

Le congé de paternité porté à 25 jours

Pour les enfants nés à compter du 1^{er} juillet 2021 (ou nés avant le 1er juillet mais dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date) le congé de paternité et d'accueil de l'enfant sera de :

- **25 jours calendaires** en cas de naissance simple
- **32 jours calendaires** en cas de naissance multiple

Auxquels il convient d'ajouter compris le congé de naissance de **3 jours ouvrables** (ou congé conventionnel plus long).

Il est à noter que les 25 (ou 32 jours) de congé paternité seront indemnisés par la Sécurité Sociale alors que l'employeur continuera à prendre en charge les 3 jours de congé de naissance.

A partir du 1^{er} Juillet 2021, le congé sera composé de 2 périodes :

- **7 jours obligatoires** : 4 jours calendaires consécutifs immédiatement pris après le congé de naissance de 3 jours.

La loi prévoit désormais une interdiction d'employer le salarié durant cette période (art L225-35-1, al. I nouveau). L'employeur aura pour obligation de mettre le salarié en congé au moins pour cette durée, même si l'intéressé ne dépose pas de demande ou si le délai de prévenance n'est pas respecté. Le congé de naissance commencera à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.

- **21 jours calendaires fractionnables** (ou 28 jours si naissances multiples) : ces 21 jours seront facultatifs, le salarié pouvant décider de ne pas les prendre. Ils pourront être pris de manière fractionnée. Une partie pourrait en effet être prise à la naissance, l'autre partie dans les 4 mois qui suivent l'accouchement.

Rappelons qu'actuellement, le congé paternité débute dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant et qu'au-delà de ce délai, ce droit est perdu. (sauf dans l'un des cas suivants : hospitalisation de l'enfant (le congé est pris dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation) ou décès de la mère (le congé est pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé postnatal dont bénéficie le père)).

A compter du 1^{er} Juillet 2021, le salarié devra respecter le délai de prévenance (compris entre 15 jours et 2 mois) pour communiquer à l'employeur la date prévisionnelle de l'accouchement, ainsi que les dates de prise de son congé et la durée de la ou des périodes de congés.

Il est à noter que l'interdiction d'emploi ne sera pas applicable au congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 4 jours lorsque le salarié ne peut pas bénéficier des

indemnités journalières (s'il n'a pas travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédents le début du congé).

Une amende sera applicable aux entreprises qui ne respectent pas les droits du deuxième parent.

Protection du deuxième parent :

Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le contrat de travail du salarié est suspendu.

Durant ce congé, le salarié ne peut pas être licencié, sauf pour faute grave ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger au congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le salarié peut démissionner durant le congé de paternité.

Le Code du travail précise également que le père doit être réintégré à son poste ou dans un poste similaire, sans baisse de rémunération, à son retour de congé paternité (article L.1225-36 du Code du travail).

Rappelons enfin que le Code du travail assure également au père une protection contre le licenciement en prévoyant qu'aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Le congé d'adoption s'allonge, notamment lorsqu'il est partagé par les parents

A compter du 1^{er} juillet 2021, la durée du congé accordé aux parents adoptants passe de 10 à **16 semaines** pour l'arrivée d'un enfant (pour les 2 premiers enfants arrivant au foyer).

En revanche, le congé d'adoption reste de :

- 18 semaines (sans changement) lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ;
- 22 semaines (sans changement) en cas d'adoptions multiples.

Lorsque le congé sera réparti entre les 2 parents, les parents pourront bénéficier de 14 jours supplémentaires en plus :

- Soit 25 jours supplémentaires de congé d'adoption (au lieu de 11 actuellement)
- Et 32 en cas d'adoptions multiples (au lieu de 18 actuellement)

Modalités de décompte des congés pour événements familiaux

Le Code du Travail fixe la durée du congé rémunéré auquel ont droit les salariés lors de certains événements familiaux : mariage du salarié, conclusion d'un Pacs, décès de certains membres de la famille, naissance, ...) mais ne précisait pas jusqu'à présent si la durée du congé devait être décomptée en jours ouvrables ou en jours ouvrés, ce qui pouvait donner lieu à discussion entre employeurs et salariés.

La Loi de Financement de Sécurité Sociale pour 2021 précise que les durées minimales des congés exceptionnels pour événements familiaux prévues par le Code du travail sont exprimées en jours ouvrables et doivent être décomptées de la sorte à partir du 1^{er} Juillet 2021.

Rappel : Certaines conventions collectives prévoient des durées de congés pour événements familiaux plus longues et précisent même les modalités de décompte, en jours ouvrables ou en jours ouvrés.

Ces modalités conventionnelles devront être respectées si elles sont plus avantageuses que les durées légales décomptées en jours ouvrables.

Pour les conventions collectives ne précisant pas si le congé doit se décompter en jours ouvrables ou ouvrés, il conviendra de retenir le décompte en jours ouvrables à partir du 1^{er} juillet 2021.

ARTICLE 11 – VEHICULES ELECTRIQUES : MAJORATION DES INDEMNITES KILOMETRIQUES

Lors de la déclaration de ses revenus, le contribuable (salarié notamment) peut déduire ses frais professionnels de ses revenus de deux manières, en fonction de l'importance de ces frais :

- Soit par une déduction forfaitaire de 10% représentative de ses frais professionnels ;
- Soit par une déduction de ses frais pour leur montant réels.

S'agissant de la deuxième option, pour calculer le montant des frais kilométriques déductibles en fonction du nombre de kilomètres parcourus pour les nécessités de la profession et du type de véhicule utilisé (voiture ou moto, puissance et mode d'alimentation), le contribuable peut se reporter aux barèmes forfaitaires édités par l'Administration fiscale.

Pour encourager le recours à la motorisation électrique, un arrêté du 15 Février 2021, publié au Journal Officiel le 19 Février 2021, vient de modifier l'article 6B de l'annexe IV du CGI, en précisant que, pour les véhicules, **le montant des frais de déplacement calculé en application de ces barèmes est majoré de 20 % à compter de l'imposition des revenus de 2020.**

Par ailleurs, les indemnités kilométriques permettent également de rembourser les frais professionnels des salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour les besoins de leur activité professionnelle. C'est ce même barème fiscal qui peut être utilisé pour déterminer le montant maximum des indemnités kilométriques exonérées fiscalement et socialement (rappelons qu'un employeur peut toujours choisir d'indemniser ses salariés selon un barème moindre).

Ce même barème majoré de 20 % pourra donc être utilisé pour le remboursement aux salariés des frais kilométriques liés à l'utilisation de leur véhicule électrique personnel pour leur activité professionnelle.

ARTICLE 12 – NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE AGRICOLE

À partir du 1^{er} avril 2021, les exploitations agricoles qui emploient du personnel devront appliquer une seule et même convention collective nationale, la convention collective « de la production agricole et des CUMAs ».

Entreprises concernées :

Cette nouvelle convention collective nationale concernera :

- Les exploitations de culture et d'élevage ;
- Les établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement, de la commercialisation de produits agricoles dans le prolongement de l'acte de production ;
- Les structures d'accueil touristique en lien direct avec l'exploitation ;
- Les coopératives d'utilisation du matériel agricole ;
- Les établissements de pisciculture.

Elle ne concernera pas en revanche :

- Les centres équestres,
- Les entraîneurs de chevaux de courses,
- Les champs de courses,
- Les parcs zoologiques,
- Les entreprises de la conchyliculture.

Ne seront pas non plus concernées les entrepreneurs de travaux agricoles qui disposent dorénavant d'une nouvelle convention collective, en l'espèce la convention collective des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF).

Classification modifiée, nouveauté majeure de la convention collective :

La convention nationale instaure une **nouvelle classification des emplois** qui **abandonne complètement le système ancien de classification**, **avec la mise en place simultanée d'une nouvelle grille de salaires nationale**.

Les nouveaux paliers, au nombre de 12, remplacent les anciennes classifications régionales par niveaux, catégories et / ou échelons, mais sans aucune grille de correspondance.

A compter du 1^{er} avril 2021, la classification devra s'opérer **sur la base de 5 nouveaux critères jusque-là jamais utilisés par les partenaires sociaux de la branche** :

- La technicité,
- L'autonomie,
- La responsabilité,
- Le management
- Et le relationnel.

L'appréciation de chacun de ces 5 critères générera l'attribution de points, dont le total permettra d'aboutir une classification à l'un des 12 paliers.

Les conséquences en paie :

En fonction du nombre de points obtenus, le salarié devra être situé dans le palier correspondant et être rétribué au minimum sur la base du taux horaire correspondant.

Bien évidemment, si la reclassification devait se traduire par un taux horaire moindre que celui jusqu'alors pratiqué, ce dernier serait alors maintenu, la reclassification ne pouvant aboutir à une baisse de la rémunération du salarié.

L'opération de reclassification pourra également conduire à une évolution de la catégorie socio-professionnelle.

En conclusion, cette évaluation pourra aboutir :

- **Soit à un simple changement de classification** : dans cette hypothèse, l'employeur informera son salarié du changement et mettra à jour les informations (salaire et nouvelle classification) sur le bulletin de paie.
- **Soit à un nouveau positionnement accompagné d'un changement de statut** (employé, agent de maîtrise ou cadre). Dans cette hypothèse, l'employeur devra comme précédemment, mettre à jour les informations sur le bulletin de paie mais également établir un avenant au contrat de travail précisant cette évolution statutaire.

Les autres nouveautés de la convention collective :

Outre la nouvelle classification, la convention collective comporte de nouvelles dispositions sur différents sujets.

- Période d'essai
- Mise en place d'un système de retraite supplémentaire pour les salariés non cadres au 1^{er} juillet 2021
- Travail de nuit
- Heures pour recherche d'emploi en cas de licenciement
- Traitement des temps de trajet - Déplacement
- Indemnités de départ volontaire à la retraite

Articulation avec les conventions collectives territoriales ou sectorielles :

Cette nouvelle convention collective nationale ne remplacera pas pour autant dans leur intégralité les 140 conventions collectives territoriales départementales, interdépartementales ou sectorielles existantes qui sont conservées.

La nouvelle convention nationale s'imposera aux accords territoriaux pour certaines dispositions, comme par exemple pour la classification et les salaires. Dans le cadre de négociations futures, les acteurs syndicaux locaux pourront toujours prévoir des dispositions plus favorables.

Par ailleurs, certaines conventions territoriales ou sectorielles prévoient l'octroi de certains avantages non prévus par la nouvelle convention nationale, comme par exemple certaines primes : ces avantages continueront à s'appliquer.



N°61

AVRIL 2021

Obligation d'information des salariés :

L'employeur devra informer ses salariés des changements qu'implique cette nouvelle convention collective nationale agricole, signaler son application par un affichage obligatoire et en tenir un exemplaire à jour à leur disposition sur le lieu de travail.

La mention de la nouvelle convention collective (Production agricole et des CUMAs) devra bien évidemment être portée sur les bulletins de paie édités à partir du mois d'avril 2021.

ARTICLE 13 – MODIFICATION DU PROTOCOLE SANITAIRE EN ENTREPRISE

Dans le cadre du renforcement des mesures sanitaires pour lutter contre l'épidémie de Covid-19, le protocole national en entreprise a été une nouvelle fois mis à jour le 23 mars 2021.

Le Gouvernement rappelle que le télétravail reste la règle pour toutes les activités qui le permettent.

Pour renforcer son application, il est demandé aux employeurs, dans les 16 départements soumis à des mesures sanitaires renforcées, de **définir un plan d'action pour réduire au maximum le temps de présence sur site des salariés qui peuvent télétravailler**. Ce plan d'action sera adapté à la taille de l'entreprise concernée et devra être élaboré dans le cadre d'un dialogue social de proximité. En cas de contrôle, les actions mises en œuvre devront être présentées à l'inspection du travail.

D'autre part, **les règles d'accès aux espaces de restauration collective, propices aux contaminations, sont renforcées**. Le protocole national en entreprise prévoit désormais que, dans l'ensemble des départements :

- **La mise en place et l'utilisation de paniers repas doivent être privilégiées**, notamment dans les situations où le salarié a la possibilité de déjeuner seul dans son bureau ou dans un espace aménagé dans le respect des règles sanitaires, comme le permet le décret du 13 février 2021 ;
- Lorsque le recours au panier repas n'est pas possible, le salarié doit déjeuner seul, **en laissant une place vide en face de lui et en respectant strictement la règle des deux mètres de distanciation entre chaque personne** ;
- Les restaurants d'entreprise doivent continuer à **mettre en place des plages horaires permettant de limiter au maximum le nombre de personnes présentes sur place au même moment**.

Le protocole modifié aborde également le transport de salariés dans le cadre des activités professionnelles. Il est demandé aux employeurs de limiter autant que possible le transport de plusieurs salariés dans le même véhicule et de respecter strictement l'application des gestes barrières.

Il est enfin demandé aux entreprises de rappeler à leurs salariés :

- **Les règles applicables quant à l'isolement des salariés cas-contacts et symptomatiques**,
- Ainsi que **la possibilité de se déclarer sur declaremeli.fr dès l'apparition des symptômes**, pour bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé sans jour de carence, sous réserve qu'un test soit effectué dans les 48 heures.

N°61
AVRIL 2021



membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

Expertise comptable et fiscale – Social – Audit – Conseil

2, rue de l'Hôtellerie
44470 CARQUEFOU
Tél : +33 (0)2 51 85 28 30 / Fax : +33 (0)2 40 25 19 08
E-mail : contact@lba-walterfrance.com

www.lba-walterfrance.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE – SOCIAL – AUDIT – CONSEIL