



# L'Essentiel



GICOB.COM

04 74 95 22 44 - [gicob@gicob.com](mailto:gicob@gicob.com)



## La lettre d'information

### SEPTEMBRE 2021

## Sommaire

## Page

### Le passe sanitaire

1/ L'instauration du passe sanitaire	3
2/ La justification d'un passe sanitaire	3
3/ Démarche pour l'obtention du passe sanitaire sur le temps de travail	4
4/ L'obligation du passe sanitaire pour les salariés	4
5/ Le contrôle du passe sanitaire en entreprise	5
6/ Le contrôle du passe sanitaire des personnes extérieures à l'entreprise	5
7/ L'absence de présentation du passe sanitaire et ses conséquences	5
8/ Impact RH du passe sanitaire	6

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	7
---	---

Modalité de prise du congé de paternité	8
---	---

- 1/ Le congé de naissance
- 2/ Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Prolongation de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'alternant	10
--	----

L'aide à l'embauche des travailleurs handicapés	12
---	----

BOSS – Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale	12
---	----

# LE PASSE SANITAIRE

---

## 1/ L'instauration du passe sanitaire

Pour le public, à compter du 09 août 2021 (30 septembre pour les mineurs de 12 ans et plus), est instauré un passe sanitaire pour accéder à certains lieux :

- a) Les activités de loisirs ;
- b) Les activités de restauration commerciale ou de débit de boissons, à l'exception de la restauration collective, de la vente à emporter de plats préparés et de la restauration professionnelle routière et ferroviaire ;
- c) Les foires, séminaires et salons professionnels ;
- d) Sauf en cas d'urgence, les services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, pour les seules personnes accompagnantes ou rendant visite aux personnes accueillies dans ces services et établissements ainsi que pour celles qui y sont accueillies pour des soins programmés.
- e) Certains déplacements de longue distance par transports publics ;
- f) Sur décision préfectorale, les grands magasins et centres commerciaux (20 000 m<sup>2</sup> et plus) et dans des conditions garantissant l'accès des personnes aux biens et services de première nécessité ainsi, le cas échéant, qu'aux moyens de transport.

## 2/ La justification d'un passe sanitaire

Pour bénéficier d'un passe sanitaire il faut justifier d'un de ces 3 éléments :

- un **schéma vaccinal complet** (7 jours après la dernière dose nécessaire pour les vaccins ARN ou ASTRAZENECA et 28 jours après l'unique injection pour JANSSEN)
- le **résultat négatif de 72 heures maximum d'un examen de dépistage** RT-PCR, d'un test antigénique ou d'un autotest réalisé sous la supervision d'un des professionnels de santé.
- Le résultat d'un test RT-PCR ou antigénique positif attestant du **rétablissement de la Covid-19, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois.**

Par exception, le document attestant d'une contre-indication médicale à la vaccination peut être présenté à la place des documents précités.

### 3/ Démarche pour l'obtention du passe sanitaire sur le temps de travail

**Pour la vaccination, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence.** Le temps passé pour se faire vacciner (temps de trajet compris), pendant les horaires de travail du salarié sera **payé et considéré comme du temps de travail effectif**.

**Pour les tests de dépistage**, il n'y a ni autorisation d'absence de droit, ni maintien de la rémunération obligatoire.

### 4/ L'obligation du passe sanitaire pour les salariés

À compter du 30 août 2021 (ou 30 septembre pour les mineurs), **ce passe sanitaire est également étendu aux personnes qui travaillent dans ces lieux, établissements, services ou évènements soumis à cette obligation**. Cela concerne aussi bien les salariés de l'entreprise en question que, par exemple, les salariés des entreprises extérieures ou les artisans qui interviendraient sur place.

Mais, d'après un questions-réponses du ministère du travail, sont exclus les salariés dont l'activité se déroule :

- **Dans des espaces non accessibles au public (ex : bureaux)**  
Ou
- **En dehors des horaires d'ouverture au public.**

*Exemple :* une femme de ménage intervenant avant l'ouverture d'un restaurant ne sera pas soumise à l'obligation du passe sanitaire. De même, un employé de bureau d'un cinéma s'il n'a aucun contact avec les clients n'y sera pas soumis.

Le ministère précise également que les personnels effectuant des livraisons ne sont pas soumis à l'obligation du passe sanitaire ainsi que ceux effectuant des interventions d'urgence.

Par des interventions urgentes sont visées des interventions pour effectuer des missions ou des travaux dont l'exécution immédiate est nécessaire pour le bon fonctionnement de l'établissement concerné (travaux pour réparer des accidents ou dommages survenus au matériel, installations ou bâtiments ou bien pour organiser des mesures de sauvetage par exemple).

Les conseillers du salarié intervenant lors des entretiens préalables à sanction ou licenciement sont soumis au passe sanitaire dans les entreprises concernées dans les mêmes conditions que les salariés.

Attention : étonnamment en cas d'obligation vaccinale ils en sont dispensés et ne sont pas non plus soumis au passe.

### 5/ Le contrôle du passe sanitaire en entreprise

#### a) La personne amenée à contrôler en entreprise

Le contrôle du passe sanitaire appartient au responsable de l'établissement concerné (qui peut déléguer cette tâche en donnant un justificatif à la personne).

Dès lors, si le salarié est contraint de justifier d'un passe sanitaire lors d'un déplacement, ce n'est pas à son employeur de vérifier mais à la personne en charge de l'établissement dans lequel il se déplace.

## b) La preuve du contrôle

Le QR code est la preuve du contrôle qui permet de respecter la confidentialité de la raison de l'obtention du passe (vaccin, test, infection).

Pour les salariés soumis à l'obligation vaccinale, la loi autorise l'employeur à conserver le résultat du contrôle du justificatif de statut vaccinal et non le justificatif en lui-même.

## c) Le refus d'accès à un site

Le salarié devra informer préalablement son employeur de son absence de passe dans le cas où il saurait à l'avance qu'il sera amené à intervenir dans des endroits soumis à cette obligation.

En cas de refus d'accès imprévisible (arrêté préfectoral subit, bug informatique) le salarié devra en informer l'employeur immédiatement.

## d) Recrutement

Lors du processus de recrutement l'employeur devra avertir le cas échéant que le salarié sera soumis au contrôle du passe sanitaire, au moment de son éventuelle entrée en fonction.

# 6/ Le contrôle du passe sanitaire des personnes extérieures à l'entreprise

C'est à l'employeur ou aux personnes nommément désignées par lui de procéder aux contrôles.

Un registre doit être tenu comportant les personnes habilitées, leur date d'habilitation, les jours et horaires des contrôles effectués par ces dernières.

# 7/ L'absence de présentation du passe sanitaire et ses conséquences

À compter du 30 août 2021, tout salarié ne pouvant pas présenter de passe sanitaire alors qu'il y est soumis pourra prendre des congés payés ou des repos conventionnels avec l'accord de son employeur.

Si le salarié choisit de ne pas utiliser cette option, l'employeur doit lui notifier le jour même par tout moyen, la suspension de son contrat. Le salarié ne sera alors pas rémunéré. Cette suspension prendra fin dès la présentation d'un passe sanitaire valable.

Ensuite, si la situation se prolonge au-delà d'une durée équivalente à trois jours travaillés, l'employeur convoquera le salarié à un entretien (dans un lieu non soumis au passe ou en téléconférence) afin d'examiner avec lui les **moyens de régulariser sa situation**, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, au sein de l'entreprise sur un autre poste non soumis à cette obligation.

Enfin, si la situation persiste, le législateur n'a pas prévu de motif spécifique de rupture de sorte que **toute rupture unilatérale du contrat de travail sera très risquée**. Si vous envisagez cette possibilité, merci de revenir vers nous préalablement.

**Attention** : si l'activité du salarié n'est soumise que partiellement au passe sanitaire (ex : 50% du temps de travail en présence de client, 50% du temps en dehors des horaires d'ouverture), alors le contrat du salarié ne sera suspendu que pour la partie correspondant à l'obligation de présenter ce justificatif.

Cela est également valable en cas d'activité partielle. Seules les périodes où le salarié aurait dû travailler seront concernées par la suspension sans salaire.

## 8/ Impact RH du passe sanitaire

### a) CSE

Dès lors que le passe sanitaire à un impact notamment sur l'organisation de l'entreprise **le CSE doit être consulté.**

### b) Document Unique

Par ailleurs, **le Document Unique doit être modifié** pour prendre en compte les risques pour les salariés faisant les contrôles.

#### Références :

- LOI n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire
- Décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire
- Questions-réponses ministériel



# PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT 2021 – 2022

Sommes exonérées	1 000 €	2 000 €
<b>Salariés bénéficiaires</b>	<p>Salariés<sup>1</sup>: en contrat de travail soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ A la date de versement de la prime</li> <li>✓ Ou à la date de dépôt de l'accord (cf. conditions de mise en œuvre)</li> <li>✓ Ou à la date de signature de la DUE par l'employeur</li> </ul> <p>Plafonnement : salaire des 12 mois précédant &lt; 3 SMIC annuels bruts (pour 35h/semaine) à proratiser pour les temps partiels</p>	<p>Salariés + intérimaires : en contrat de travail soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ A la date de versement de la prime</li> <li>✓ Ou à la date de dépôt de l'accord (cf. conditions de mise en œuvre)</li> <li>✓ Ou à la date de signature de la DUE par l'employeur</li> </ul> <p>Plafonnement : salaire des 12 mois précédant &lt; 3 SMIC annuels bruts (pour 35h/semaine) à proratiser pour les temps partiels</p>
<b>Entreprises pouvant verser la prime</b>	<p>Toutes les entreprises ayant mis en place la prime, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Par DUE, décision unilatérale de l'employeur (information préalable du CSE)</li> <li>✓ Par accord d'intéressement (entreprise ou groupe)</li> </ul>	<p>Toutes les entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ayant un accord d'intéressement à la date de versement ou conclu antérieurement et prenant effet avant le 31/03/2022</li> <li>✓ Ou couvertes par un accord de branche ou d'entreprise valorisant les travailleurs de la seconde ligne<sup>2</sup></li> <li>✓ Ou couvertes par un accord de branche ou d'entreprise prévoyant l'engagement à ouvrir des négociations sur la valorisation des travailleurs de seconde ligne<sup>1</sup></li> <li>✓ Ou ayant engagé une négociation d'entreprise sur cette valorisation ou dont l'activité principale relève d'une branche ayant engagé de telles négociations</li> <li>✓ Ou les entreprises de – 50 salariés et associations et fondations (art 200 et 238 bis du CGI)</li> </ul>
<b>Conditions de mise en œuvre</b>	<p>Versement entre le 01/06/2021 et le 31/03/2022 Elle ne peut se substituer à aucun élément de rémunération légale, contractuelle ou d'usage, ni à des augmentations de rémunération ou des primes prévues par accord salarial, ou contractuellement ou par usage.</p>	<p>Versement entre le 01/06/2021 et le 31/03/2022 Elle ne peut se substituer à aucun élément de rémunération légale, contractuelle ou d'usage, ni à des augmentations de rémunération ou des primes prévues par accord salarial, ou contractuellement ou par usage.</p>
<b>Modulation possible</b>	<p>Critères de modulation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Rémunération (plafonnement ou non)</li> <li>✓ Niveau de classification</li> <li>✓ Durée de présence effective pendant l'année écoulée<sup>3</sup></li> <li>✓ Durée de travail contractuelle</li> </ul> <p>Ces critères et le montant de la prime doivent être prévus dans l'accord d'intéressement ou la DUE.</p>	<p>Critères de modulation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Rémunération (plafonnement ou non)</li> <li>✓ Niveau de classification</li> <li>✓ Durée de présence effective pendant l'année écoulée</li> <li>✓ Durée de travail contractuelle</li> </ul> <p>Ces critères et le montant de la prime doivent être prévus dans l'accord d'intéressement ou la DUE.</p>

**Source Légale** : JORF n° 0166 du 20/07/2021 : [Loi n°2021-953 du 19/07/2021 de finances rectificatives pour 2021](#)

<sup>1</sup> Avertir l'agence d'intérim pour le versement aux intérimaires

<sup>2</sup> La valorisation doit porter sur au moins 2 des 5 thèmes suivants : rémunération et classification, nature du contrat de travail, santé et sécurité au travail, durée du travail et articulation vie privée/vie professionnelle, formation et évolution professionnelle.

<sup>3</sup> Les congés de maternité, paternité, adoption, parental d'éducation, enfants malades (légal), présence parentale, et dons de jours de repos pour enfant gravement malade ou décédé, sont considérés comme des périodes de présence effective.

# MODALITÉS DE PRISE DU CONGÉ DE PATERNITÉ

---

À la naissance d'un enfant, le père, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité peuvent bénéficier d'un congé de naissance et d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. La Loi du 14 décembre 2020 a apporté des modifications relatives à ces deux congés.

## 1/ Le congé de naissance :

**Pour qui ?** tout salarié travaillant en France, sans condition d'ancienneté, pour chaque naissance survenue à son foyer. Aucune condition de nationalité ou de naissance en France de l'enfant n'est imposée au salarié.

**Comment ?** Le **congé de naissance** d'une durée légale de trois jours ouvrables doit être **obligatoirement pris** au choix du salarié :

- Le jour de la naissance de l'enfant,
- Ou le premier jour ouvrable qui suit.

Si la naissance de l'enfant intervient pendant des congés payés ou un congé pour événements familiaux du salarié, la prise du congés naissance débutera à l'issue de cette période de congés.

L'employeur doit maintenir au salarié sa rémunération habituelle.

Le congé peut être cumulé avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

## 2/ Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant :

**Durée :** depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021 : **25 jours calendaires** (jusqu'à 32 jours en cas de naissances multiples).

Ce congé est désormais composé de deux parties distinctes :

- Une période obligatoire de **4 jours calendaires à prendre à la suite du congé de naissance** (exception : absence de droits aux IJSS) ;
- Une période de 21 jours calendaires fractionnable dont la prise reste facultative.

### **Compléments apportés par le Décret du 10/05/2021 :**

Le décret du 10 mai 2021 prévoit aux articles D1225-8 et D1225-8-1 :

- La prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les 6 mois de la naissance,
- La possibilité de prendre ce congé facultatif de 21 jours en 2 périodes au plus, sachant que chaque période sera au minimum de 5 jours.



**Délai d'information à respecter par le salarié :**

Le salarié doit informer son employeur au moins un mois avant le début de chaque période.

**Délai d'information dérogatoire :**

Sans délai, si la naissance survient avant la date prévue ou si le salarié souhaite prendre la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance.

**Report possible :**

Il est possible de reporter ce congé au-delà des six mois, en cas d'hospitalisation de l'enfant (prise du congé dans les six mois suivant la fin de l'hospitalisation) ou en cas de décès de la mère (prise du congé les six mois suivant la fin du congé de paternité dont bénéficie le père).

L'employeur ne peut s'opposer à la prise de ce congé ni demander le report ou le décalage des dates souhaitées par le salarié.

**Rémunération du salarié :**

Pendant le congé de paternité, sauf accord collectif spécifique, l'employeur n'a pas à rémunérer le salarié qui percevra des indemnités journalières de sécurité sociale.







En ce qui concerne l'acquisition des jours de congés payés, ce congé est considéré comme du temps de travail effectif, ce qui n'est pas le cas pour le calcul de l'ancienneté, le calcul de l'intéressement et de la participation.

Pour mémoire, le fait pour un employeur de contrevenir à ces dispositions, est passible d'une amende de 1 500 euros portée à 3 000 € en cas de récidive (art R1227-5 code du travail).

# PROLONGATION DE L'AIDE EXCEPTIONNELLE À L'EMBAUCHE D'ALTERNANTS JUSQU'À LA FIN DE L'ANNÉE 2021

Pour soutenir l'alternance durant la crise économique, sociale et sanitaire liée à la Covid-19, la loi de finances rectificative pour 2020 a mis en place une aide temporaire pour les entreprises concluant un **contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation** dans un premier temps entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 28 février 2021 puis jusqu'au 31 mars 2021.

Un **décret du 31 mars 2021** prolonge la mesure (en l'aménageant à la marge) jusqu'au 31 décembre 2021.

	Employeurs de moins de 250 salariés	Employeurs de plus de 250 salariés
<b>Contrats éligibles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li> Contrat d'apprentissage</li> <li> Contrat de professionnalisation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li> Contrat d'apprentissage</li> <li> Contrat de professionnalisation</li> </ul>
<b>Date de signature du contrat</b>	Contrats conclus jusqu'au 31/12/2021	Contrats conclus jusqu'au 31/12/2021
<b>Diplôme préparé</b>	<p><b>APPRENTISSAGE :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diplôme ou titre à finalité professionnelle &lt; Bac +2 en apprentissage</li> <li>✓ Bac+2 &lt; Diplôme ou titre à finalité professionnelle &lt; Bac+5</li> </ul> <p><b>PROFESSIONNALISATION : salarié – 30 ans :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diplôme ou titre à finalité professionnelle &lt; Bac+5</li> <li>✓ Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de branche ou interbranche</li> <li>✓ Contrat de Professionnalisation « expérimental » (Loi Avenir Professionnel 05/09/2018)</li> </ul>	<p><b>APPRENTISSAGE :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diplôme ou titre à finalité professionnelle &lt; Bac+5</li> </ul> <p><b>PROFESSIONNALISATION : salarié – 30 ans :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diplôme ou titre à finalité professionnelle &lt; Bac+5</li> <li>✓ Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de branche ou interbranche</li> <li>✓ Contrat de Professionnalisation « expérimental » (Loi Avenir Professionnel 05/09/2018)</li> </ul>
<b>Montant aide accordée</b>	<p><b>Pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Alternant – 18 ans : 5 000 €</li> <li>✓ Alternant 18 ans et +<sup>1</sup> : 8 000 €</li> </ul>	<p><b>Pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Alternant – 18 ans : 5 000 €</li> <li>✓ Alternant 18 ans et +<sup>4</sup> : 8 000 €</li> </ul>
<b>Conditions particulières</b>	Transmission du contrat par l'employeur à son OPCO pour enregistrement auprès de la DREETS (anciennement DIRECCTE)	<ul style="list-style-type: none"> <li> Transmission du contrat par l'employeur à son OPCO pour enregistrement auprès de la DREETS (anciennement DIRECCTE)</li> <li> <u>Justification de l'atteinte d'un quota d'alternant au 31/12/2022 (voir encadré ci-dessous)</u></li> </ul>

<sup>1</sup> Si l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation atteint l'âge de 18 ans au cours de la période d'attribution, celle-ci est portée à 8 000 euros le premier jour du mois suivant sa date anniversaire.

## CONDITIONS POUR LES EMPLOYEURS DE + 250 SALARIES JUSTIFICATION D'UN QUOTA D'ALTERNANTS

Pour les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021, ces entreprises doivent s'engager à respecter un quota d'alternants au 31 décembre 2022 :

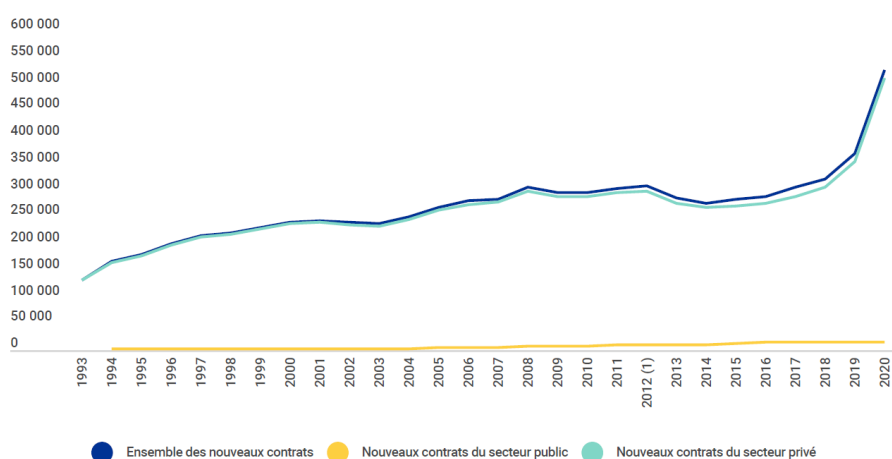
- ✓ Justifier qu'au moins 5 % de leur effectif salarié au 31 décembre 2022 est composé de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et de salariés embauchés en CDI dans l'année suivant la date de fin de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, de volontaires internationaux en entreprise (VIE) et de salariés bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (Cifre) ;
- ✓ Ou s'engager à ce que l'effectif d'alternants (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation), sans atteindre 5 %, ou dépasse 3 % de l'effectif salarié total annuel au 31 décembre 2022 et :
  - Justifier que cet effectif a progressé d'au moins 10 % au 31 décembre 2022 par rapport à 2021 pour les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021 ;
  - Ou justifier que cet effectif a progressé et qu'elles relèvent d'une branche ayant atteint un objectif de progression - fixé par accord de branche - d'au moins 10 % au 31 décembre 2022 par rapport à 2021 pour les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021.

**JORF n°0078 du 1<sup>er</sup> avril 2021** : Décret n° 2021-363 du 31 mars 2021 portant modification et prolongation des aides à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, aux emplois francs et aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation.

### **Dernière minute :**

Le Premier ministre a annoncé le 6 septembre 2021 la prolongation de 6 mois des aides à l'apprentissage, soit jusqu'au **30 juin 2022**. Nous restons dans l'attente du décret à paraître.

Nombre de nouveaux contrats d'apprentissage dans le secteur privé et dans le secteur public depuis 1993



# L'AIDE À L'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EST PROLONGÉE JUSQU'À LA FIN DE L'ANNÉE

---

Un décret du 30 juin 2021 prolonge l'aide à l'embauche pour les salariés reconnus travailleurs handicapés. Cette aide, qui devait s'arrêter au 30 juin, sera applicable aux embauches qui interviennent jusqu'au 31 décembre 2021.

**Rappel** : l'aide destinée aux entreprises et associations situées sur le territoire national, est d'un montant maximal de 4 000 euros pour un même salarié embauché en CDI ou en CDD d'au moins trois mois, sans condition d'âge.

**JORF n°0151 du 1<sup>er</sup> juillet 2021** : Décret n° 2021-864 du 30 juin 2021 modifiant le décret n° 2020-1223 du 6 octobre 2020 instituant une aide à l'embauche pour les travailleurs handicapés.

## LE BULLETIN OFFICIEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

---

Afin de répondre à l'attente des entreprises et des tiers-déclarants, notamment des experts-comptables, la direction de la Sécurité sociale et l'Urssaf ont inauguré une base documentaire unique, gratuite et opposable regroupant l'ensemble de la doctrine administrative applicable en matière de cotisations et contributions sociales.

Cette base documentaire prend l'appellation de : **Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS)**  
<https://boss.gouv.fr/portail/accueil.html>

Les objectifs de ce nouvel outil sont les suivants :

- Assurer une plus grande sécurité juridique pour les employeurs qui pourront consulter en un lieu unique l'ensemble des circulaires et instructions applicables en matière de cotisations et contributions sociales, sans avoir à rechercher dans de multiples circulaires ;
- Garantir une meilleure accessibilité et compréhension du droit pour les organismes et experts du domaine du recouvrement ;
- Faciliter la mise à jour en temps réel des décisions administratives en cas d'évolution du cadre juridique.

## Date d'application du BOSS

Depuis le **1<sup>er</sup> avril 2021**, les cotisants peuvent se saisir du BOSS puisqu'il leur est **applicable** et surtout **opposable** aux organismes de recouvrement.

Les entreprises peuvent choisir d'appliquer les mentions du BOSS de manière volontaire dès le 1<sup>er</sup> avril 2021.

Toutefois pour tous les contrôles URSSAF qui porteront sur la période courant jusqu'au 31/12/2021, l'URSSAF s'est engagée à ne pas effectuer de redressement pour les entreprises qui n'auraient pas opté pour l'application volontaire à compter du 01/04/2021. Ces dernières devront donc se mettre en conformité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'application du BOSS sera impérative pour toutes les entreprises.

Ce nouveau service vient enrichir la palette d'outils développés récemment par l'Urssaf et l'Etat pour aider les entreprises dans l'application de la législation en vigueur :

- Site <http://www.mon-interessement.urssaf.fr> qui guide les entreprises dans la mise en place de leur accord d'intéressement ;
- Site [oups.gouv.fr](https://oups.gouv.fr) pour retrouver les erreurs fréquentes à éviter en matière de cotisations sociales.

### Sources légales :

**JORF n°0077 du 31 mars 2021** : Arrêté du 30 mars 2021 relatif à la mise à disposition des instructions et circulaires publiées au Bulletin officiel de la sécurité sociale ;

**JORF n°0078 du 1<sup>er</sup> avril 2021** : Arrêté du 31 mars 2021 relatif à la mise à disposition des instructions et circulaires publiées au Bulletin officiel de la sécurité sociale.



**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**boss.gouv.fr**  
Le bulletin officiel de la Sécurité sociale

# SUPPRESSION DE LA MAJORATION DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES MALADIE POUR LES PARENTS DE TROIS ENFANTS ET PLUS

---

De nombreuses modifications ont été apportées par la LFSS pour 2020, mais un décret était attendu pour les entériner, il a enfin été publié au JO du 13 avril 2021.

L'une des modifications les plus importante est la suppression de la majoration des IJSS pour les assurées ayant au moins 3 enfants à charge au titre des arrêts de travail qui se prolongent au-delà de 31 jours.

Pour rappel, les salariés en arrêt maladie qui ont au moins 3 enfants pouvaient bénéficier d'une majoration à un taux de 66,66 % de leur indemnité journalière à compter du 31<sup>ème</sup> jour d'arrêt.

Cependant, la LFSS pour 2020 a supprimé cette possibilité qui n'est plus justifiée dès lors que le calcul de cette indemnité ne prend pas en compte les ressources de l'assuré ou sa composition familiale.

En conséquence, les références à cette majoration liée à la composition familiale ont été supprimées par la Loi de financement de la sécurité sociale entériné par le décret du 12 avril 2021 qui fixe le taux de remplacement à 50 % comme pour les autres assurés.

**Conséquence pour les employeurs :** la suppression de cette majoration représenterait une charge supplémentaire pour l'entreprise.

En effet, en plus de l'indemnisation de la Sécurité sociale, les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'un complément légal de salaire versé par l'employeur.

En supprimant la majoration, l'État déplace cette prise en charge sur l'entreprise.

**Décret n° 2021-428 du 12 avril 2021** relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité

