

L'Essentiel

JANVIER 2021

SOMMAIRE

| | Pages |
|---|--------------|
| MOT DU PRESIDENT | 2 |
| LOI FINANCEMENT DE LA SÉCURITE SOCIALE POUR 2021 | 3 |
| <ul style="list-style-type: none">• Congé de naissance et de paternité• Formulaire AT/MP• Registre des accidents bénins• Activité partielle : régime soc.de l'indemnité légale et complémentaire• Activité partielle et droits à la retraite. | |
| DÉCALAGE DE LA PAIE | 5 |
| NOUVEAUX CHIFFRES DE PAIE EN 2021 | 6 |
| <ul style="list-style-type: none">• Smic- plafond SS- MG- AGS | |
| AVANTAGE EN NATURE | 7 |
| FRAIS PROFESSIONNELS | 8 |
| RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DES INDEMNITES DE RUPTURES | 9 |

MOT DU PRÉSIDENT

À L'heure du chassé-croisé entre 2020 et 2021, il est encore temps de vous présenter mes vœux pour cette nouvelle année que je vous souhaite meilleure bien sûr et pleine d'espoirs. Qu'elle vous apporte surtout une excellente santé nécessaire à la conduite de vos affaires. Mes vœux s'adressent aussi à vos familles et à vos collaborateurs, piliers essentiels de votre propre équilibre.

Compte tenu de l'ampleur du marasme économique suscité par cette pandémie (9% de baisse attendue du PIB), marqués par deux confinements (peut-être un troisième ?), le retour à une situation économique "normale" prendra du temps et laissera des séquelles avant qu'un rebond de la croissance ne vienne doper notre économie.

Dans l'intervalle, de nombreux secteurs d'activité vont continuer à souffrir. À commencer par le tourisme, l'hôtellerie, la restauration, les transports aériens, l'aéronautique, l'automobile, l'évènementiel ou encore les loisirs de montagne ...

Déjà fragilisées par le premier confinement, des entreprises risquent de ne pas survivre au deuxième. Ce qui impactera la situation du chômage, qui, cette fois-ci, ne sera pas technique mais durable. Un drame qui limitera de facto les revenus, donc la consommation et in fine la reprise globale.

Dans ces moments difficiles, nous devons donc faire bloc et développer notre sens de la solidarité inter-entreprises. Compte tenu de la diversité de nos entreprises et de leur dynamisme, notre territoire doit jouer la carte de la proximité en attendant des jours meilleurs.

Nous avons démontré dans bien d'autres circonstances notre capacité à nous relever de nos difficultés. Courage, énergie, ténacité, souplesse, efforts d'adaptation, résilience, combativité, mais aussi partage, entraide, ouverture, humanité, ... Voilà quelques qualités indispensables qui nous caractérisent et que nous devons mettre en œuvre toujours plus et sans relâche.

Je ne doute pas qu'une fois de plus nous puissions sortir par le haut de cette épreuve qui ne pourra que nous faire grandir. Bon courage, soyons forts et solidaires.

Le GICOB sera présent à vos côtés pour vous accompagner tout au long de cette année 2021.

Bonne année et haut les cœurs !

Pierre de PARSCAU

LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2021

La [loi n°2020-1576](#) du 14 décembre 2020 de financement de la Sécurité Sociale (LFSS) pour 2021 a été publiée au Journal Officiel du 15 décembre 2020.

Nous vous présentons les principales mesures de son volet social.

1. CONGÉS DE NAISSANCE ET DE PATERNITÉ

Il existe deux congés liés à la venue d'un enfant au foyer (le congé de naissance et le congé de paternité).

Le **congé de naissance** est d'une durée légale de trois jours ouvrables. À compter du 1^{er} juillet 2021, **la loi rend sa prise obligatoire.**

Le moment de la prise n'est plus totalement libre. Elle doit désormais intervenir, 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 alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour événements familiaux, la prise débute à l'issue de cette période de congés.

Les personnes pouvant en bénéficier s'élargissent puisqu'en plus du père, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité pourront en bénéficier.

Le second, le **congé de paternité** était d'une durée de 11 jours (18 jours en cas de naissances multiples).

À compter du 1^{er} juillet 2021, la loi fait passer la **durée de 11 à 25 jours calendaires** (et même 32 jours en cas de naissances multiples).

Ce congé qui était facultatif devient pour partie obligatoire. **L'employeur a en effet l'interdiction d'employer le salarié concerné lors des 4 jours calendaires suivants la prise du congé de naissance.**

Seule exception, le salarié ne sera pas obligé de prendre le congé s'il n'a pas ouvert ses droits aux IJSS.

La deuxième partie du congé pourra être fractionné, le délai de prévenance sera fixé par décret.

Ces dispositions seront applicables aux naissances intervenues à compter du 1^{er} juillet 2021 ou aux naissances intervenues antérieurement mais dont le terme était fixé à cette date ou au-delà.

2. FORMULAIRE ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

À compter du 1^{er} novembre 2021, les arrêts pour accident du travail ou maladie professionnelle seront prescrits au moyen d'un formulaire commun avec les accidents et maladies non professionnelles.

Cette mesure devrait permettre de diminuer le délai de traitement pour le versement des indemnités.

Elle entend également encourager la dématérialisation des arrêts de travail AT-MP et de faciliter le contrôle des arrêts de travail.

3. REGISTRE DES ACCIDENTS BENINS

Les accidents de travail bénins correspondent aux accidents n'ayant entraîné ni soins, ni arrêt de travail.

Désormais, l'employeur n'a plus à solliciter une autorisation préalable de la Carsat pour tenir le registre et la loi prévoit de transférer l'archivage du registre de la Carsat à l'employeur.

L'autorisation préalable délivrée par la Carsat est remplacée par une déclaration de l'employeur attestant du respect des conditions qui seront fixées par un prochain décret.

Le registre doit être tenu à la disposition des agents des Carsat en charge de la prévention et des instances représentatives du personnel.

4. ACTIVITE PARTIELLE : REGIME SOCIAL DE L'INDEMNITE LEGALE

L'ordonnance du 27 mars 2020 avait unifié, à titre temporaire, le régime social des indemnités légales d'activité partielle versées au salarié.

Cette ordonnance précisait que l'indemnité d'activité partielle était un revenu de remplacement bénéficiant du régime social d'un tel revenu, c'est-à-dire qu'elle est :

- Exonérée de cotisations et contribution sociales ;
- Soumise à la CSG et à la CRDS des revenus de remplacement, soit un taux de 6, 2 % pour la CSG et un taux de 0,5% pour la CRDS, après un abattement pour frais professionnels de 1,75 %.

La loi de financement de la sécurité sociale pérennise, **à compter du 1^{er} janvier 2021**, cette mesure en modifiant l'article L. 5122-4 du code du travail.

5. REGIME SOCIAL DE L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE D'ACTIVITE PARTIELLE

En cas de versement par l'employeur d'une indemnité complémentaire à l'indemnité légale d'activité partielle, la loi de financement de la sécurité sociale prolonge, mais seulement pour l'année 2021, le régime social applicable prévu par l'ordonnance du 22 avril 2020 qui couvrait initialement la période entre le 1^{er} mai et le 31 décembre 2020.

Il peut s'agir d'une indemnité complémentaire prévue par un accord collectif ou par une décision unilatérale de l'employeur.

Jusqu'au 31/12/2021, l'indemnité complémentaire obéit au même régime social favorable que l'indemnité légale d'activité partielle dans la limite d'un plafond : la somme de l'indemnité légale et de l'indemnité complémentaire doit être inférieure ou égale à 3,15 Smic.

Lorsque la somme de l'indemnité légale et de l'indemnité complémentaire dépasse 3,15 fois le Smic horaire, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce seuil n'est plus considérée comme un revenu de remplacement. Cette partie excédentaire est alors assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions définies aux articles L. 136-1-1 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

6. ACTIVITE PARTIELLE ET DROITS A LA RETRAITE

Dans la mesure où, les indemnités d'activité partielle ne sont pas soumises aux cotisations d'assurance vieillesse, les périodes correspondantes ne devraient pas ouvrir des droits à la retraite.

Pour pallier une telle situation, une mesure temporaire a été prise, par la loi du 17 juin 2020, pour prendre en compte dans les droits à la retraite, la période d'activité partielle jusqu'au 31 décembre 2020

La LFSS du 14 décembre 2020 pérennise ce dispositif.

Elle prévoit la prise en compte, des périodes de perception de l'indemnité d'activité partielle dans les trimestres de retraite à valider **à compter du 1er mars 2020.**

Des trimestres comptant pour le taux plein et pour la durée d'assurance seront ainsi octroyés en fonction d'un seuil déterminé par décret et exprimé en heures de bénéfices de l'indemnité d'activité partielle.

LOI no 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021

DÉCALAGE DE PAIE ET PAIEMENT DES COTISATIONS

Depuis le au 24 novembre 2016, les employeurs pratiquant le décalage de paie ont bénéficié d'un calendrier de transition fixant des dates de paiement dérogatoires pour les cotisations sociales dues au titre des périodes d'emploi jusqu'au 31 décembre 2020.

Ce calendrier transitoire arrive à son terme.

À compter du 1^{er} janvier 2021, les cotisations seront exigibles selon les règles de droit commun.

Les cotisations sont dues au plus tard le 15^{ème} jour du mois qui suit la période d'emploi concernée pour :

- Les employeurs de moins de 50 salariés ;
- Les employeurs dont l'effectif est d'au moins cinquante salariés et dont la paie est effectuée le mois qui suit la période d'emploi.

Textes de référence :

[Article R243-6 code de la Sécurité sociale](#)

[Arrêté du 23/03/2017](#)

NOUVEAUX CHIFFRES DE PAIE EN 2021

RÉÉVALUATION DU SMIC

Le taux horaire du SMIC est porté à **10.25 €** bruts au 1^{er} janvier 2021, contre 10.15 € depuis le 1^{er} janvier 2020.

Il atteindra ainsi **1 554.58 €** bruts par mois pour 151,67 heures de travail.

Décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 (JO du 17/12/2020).

MINIMUM GARANTI

Le minimum garanti qui sert de base de calcul à divers avantages sociaux s'établit à **3.65 €** au 1^{er} janvier 2021.

Décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 (JO du 17/12/2020).

PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE

La valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale reste inchangée soit **3428 €** au 1^{er} janvier 2021.

La valeur annuelle du plafond de sécurité sociale utilisée pour la régularisation annuelle de cotisations est fixée à 41136 €.

Arrêté du 22 décembre 2020 (JO du 29/12/2020)

L'ASSURANCE GARANTIE DES SALAIRES

L'AGS garantit le paiement des sommes dues aux salariés en cas de défaillance de l'entreprise. Il s'agit notamment des salaires ; des indemnités de préavis ; des indemnités de rupture. ([L 3253-8 du CT](#)).

L'AGS procède ensuite à la récupération des sommes avancées en tant que créancier privilégié dans le cadre du plan de redressement ou de la liquidation judiciaire de l'entreprise.

TAUX AGS EN 2021

En fonction de l'évolution de la conjoncture économique et des réserves dont elle dispose, la décision a été prise par le Conseil d'administration de l'AGS de maintenir à **0,15% le taux de cotisation AGS pour l'année 2021.**

AVANTAGES EN NATURE AU 1^{ER} JANVIER 2021

Les montants forfaitaires des avantages en nature nourriture sont revalorisés au 1^{er} janvier 2021.

NOURRITURE

Les avantages en nature accordés par l'employeur au salarié sont considérés comme un élément de la rémunération et supportent donc les cotisations sociales.

Par conséquent, lorsque l'employeur fournit la nourriture au salarié, le montant de cet avantage en nature est forfaitairement évalué comme suit, quel que soit le montant de la rémunération du salarié :

| 1 repas | 2 repas |
|---------|---------|
| 4.95 € | 9.90 € |

❖ Pour les *hôtels, cafés, restaurants* : 1 repas = 3.65 € et 2 repas = 7,30 €

TITRES-RESTAURANT

Il faut cette année noter une baisse de l'exonération maximale de l'exonération patronale :

| PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR A L'ACQUISITION DE TITRES-RESTAURANT EN 2021 | |
|---|---|
| Non soumise à cotisations | Soumise à cotisations |
| <p>La participation comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre et ne dépassant pas 5.54 €</p> <p>Pour une exonération maxi à 60%, la valeur faciale du titre ne peut excéder en 2021 : 9.23€</p> | <p>Si la participation employeur est supérieure à 5.54 € : cotisations sur le dépassement de cette somme</p> <p>Ou</p> <p>Si cette participation est inférieure à 50 % de la valeur du titre ou supérieure à 60 % : cotisations sur le montant intégral de la participation de l'employeur ; toutefois, en cas de redressement, celui-ci ne portera que sur la fraction des cotisations indûment exonérées, sauf mauvaise foi ou agissements répétés du cotisant.</p> |

FRAIS PROFESSIONNELS AU 1^{er} JANVIER 2021

| NATURE DE L'INDEMNITE FORFAITAIRE | LIMITES D'EXONERATION EN EUROS |
|--|--------------------------------|
| Indemnité de restauration sur le lieu de travail | |
| - Salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail effectif de travail en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé) | 6.70 € |
| Frais de repas engagés par les salariés en situation de déplacement | |
| - Salarié empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et contraint de prendre son repas au restaurant | 19.10 € |
| - Salarié empêché de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail et les circonstances ou les usages ne l'obligent pas à prendre son repas au restaurant (indemnité de collation hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier) | 9.40 € |
| Indemnités de grand déplacement (métropole) | |
| Par repas : | |
| - pour les trois premiers mois | 19.10 € |
| - au-delà du 3ème mois et jusqu'au 24ème mois | 16.20 € |
| - au-delà du 24ème mois et jusqu'au 72ème mois | 13.40 € |
| Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner Paris et les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-St-Denis et du Val-de-Marne, Par jour : | |
| - durant les trois premiers mois | 68.50 € |
| - au-delà du 3ème mois et jusqu'au 24ème mois | 58.20 € |
| - au-delà du 24ème mois et jusqu'au 72ème mois | 48.00 € |
| Pour les dépenses supplémentaires de logement et de petit déjeuner : Autres départements de la métropole, par jour : | |
| - pour les trois premiers mois | 50.80 € |
| - au-delà du 3ème mois et jusqu'au 24ème mois | 43.20 € |
| - au-delà du 24ème mois et jusqu'au 72ème mois | 35.60 € |

MOBILITE PROFESSIONNELLE

| Nature de l'indemnité | Limite du forfait Pour 2021 |
|---|-----------------------------|
| - Indemnité journalière destinée à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif pour une durée ne pouvant excéder 9 mois | 76.10 € |
| - Indemnité destinée à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement | 1524.30 € |
| Le montant de cette indemnité forfaitaire est majoré par enfant à charge (dans la limite de trois enfants) | 127.10 € |
| Elle ne peut excéder | 1905.30 € |
| - Frais de déménagement | Dépenses réelles |
| - Mobilité internationale | Dépenses réelles |
| - Mobilité de la métropole vers les territoires français situés Outre-mer et inversement ou de l'un de ces territoires vers un autre | Dépenses réelles |

RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE

Les nouveaux plafonds de Sécurité Sociale 2021 induisent des modifications sur le régime fiscal et social des indemnités de rupture.

Nous vous proposons ci-après un tableau à jour au 1^{er} janvier 2021 du régime social et fiscal des indemnités de rupture.

Nous vous rappelons que pour déterminer le régime social des indemnités de rupture versées à l'occasion d'une rupture de contrat de travail ou de cessation forcée des mandataires sociaux, il faut tout **d'abord établir le statut fiscal de ces indemnités puis d'appliquer le régime social.**

Il convient donc de réaliser **trois étapes successives** :

1. Détermination de la part des indemnités qui ne sera pas assujettie à l'impôt sur le revenu.
2. Détermination de la part des indemnités exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.
3. Détermination de la part des indemnités exclues de CSG/CRDS

| | 1 ^{ère} étape | 2 ^{nde} étape | 3 ^{ème} étape |
|---|--|---|--|
| | Impôt sur le revenu | Cotisations de sécurité sociale et charges alignées | CSG et CRDS (pas d'abattement pour frais prof.) |
| <ul style="list-style-type: none"> • Indemnité licenciement versée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) • Indemnité versée dans le cadre d'un contentieux pour licenciement abusif ou irrégulier | Non imposable en totalité | <p>Exonérée dans la limite du plus petit des deux montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Soit la part non assujettie à l'impôt sur le revenu ; ➤ Soit 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 82 272 € pour 2021). <p>En cas de dépassement, le surplus est soumis à cotisations.</p> | <p>Exonérée dans la limite du plus petit des deux montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Soit la part exclue de l'assiette de cotisations, ➤ Soit le montant conventionnel de l'indemnité de rupture ou à défaut le montant légal. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Indemnité de licenciement versée en dehors d'un plan de sauvegarde de l'emploi • Indemnité de mise à la retraite • Indemnité de rupture conventionnelle (lorsque le salarié ne peut prétendre à bénéficier d'une pension de retraite du régime légal obligatoire) • Indemnité versée en cas de cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants | <p>Exonérée dans la limite du plus élevé des trois montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Soit le montant conventionnel de l'indemnité de rupture ou à défaut le montant légal, ➤ Soit la moitié du montant total des indemnités versées, ➤ Soit le double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié l'année précédant la rupture du contrat. <p>Les deux derniers montants sont néanmoins retenus dans la limite de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pour les indemnités de licenciement : 6 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 246 816 € en 2021). ➤ Pour les indemnités de mise à la retraite : 5 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 205 680 € en 2021). <p>En cas de dépassement, le surplus de l'indemnité est imposable.</p> <p>Attention : les indemnités perçues en cas de cessation forcée des fonctions, par les mandataires sociaux, les dirigeants et personnes visées à l'article 80 ter du CGI. Ne sont pas imposables dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale soit 123 408 €.</p> | <p>ATTENTION :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Toutes les indemnités d'un montant supérieur à 10 fois le plafond annuel de Sécurité sociale (411 360 € en 2021), sont intégralement soumises à cotisations dès le 1^{er} euro.</u> • <u>Pour l'indemnité de rupture conventionnelle :</u> <p>La part exonérée de cotisations sociales donne lieu au paiement par l'entreprise du forfait social au taux de 20%.</p> | <p>En cas de dépassement, le surplus est soumis à CSG-CRDS, sans abattement.</p> <p>ATTENTION</p> <p>Si le montant de l'indemnité de rupture est supérieur à 10 Pass, elle reste assujettie aux contributions dès le 1^{er} euro (article L. 136-2, II du code de la sécurité sociale).</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • Indemnité transactionnelle • Indemnité départ en retraite (hors plan de sauvegarde) • Indemnité de rupture conventionnelle (alors que le salarié peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein). | Soumise intégralement | Soumise intégralement | |