

SNP actus paie et sociale

59^{ème} épisode

Loi de financement de sécurité sociale pour 2021

La LFSS 2021 a été adoptée le 30 novembre 2020 ([LOI n° 2020-1576 du 14 décembre 2020](#)). Voici la présentation des principaux thèmes « paie » :

- **Plafond de sécurité sociale** :
 - Le plafond aurait pu être revu à la baisse, selon la méthode de calcul servant à sa détermination.
 - Pour éviter cela, la LFSS 2021 ajoute à la méthode une règle selon laquelle le plafond de sécurité sociale ne peut pas être inférieur à celui de l'année précédente.
 - Le PMSS 2021 sera donc à nouveau de 3428 €.

- Exonérations et aide Covid-19 :
 - La LFSS prévoit que « l'aide au paiement des cotisations » de la première vague de Covid, initialement imputable sur les cotisations et contributions de l'année 2020, pourra s'imputer également sur les sommes dues au titre de 2021
 - La LFSS prévoit également un nouveau dispositif d'exonérations et d'aides pour aider les employeurs ayant souffert de la 2^{ème} vague, le tableau ci-dessous en donne une synthèse :

Exos et Aides Covid 2 ^{ème} vague	Exonération pour les employeurs de moins de 250 salariés des secteurs prioritaires	Exonération pour les employeurs salariés des secteurs connexes
Conditions	Ne pas avoir été condamné pour travail dissimulé au cours des 5 années précédentes. Effectif inférieur à 250 Employeurs particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la crise sanitaire. Activité principale relevant d'un secteur dit "prioritaire" : tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport aérien et événementiel La liste des secteurs S1 est définie par décret	Ne pas avoir été condamné pour t au cours des 5 années précédentes. Effectif inférieur à 250 Employeurs particulièrement affe par les conséquences économiques et financières de la crise sanitaire. Activité principale ne relevant pas d'un secteur "prioritaire" La liste des secteurs S1 bis est déf

	<p>Avoir fait l'objet de mesures d'interdiction d'accueil au public*** dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire au cours de la période suivant celle ouvrant droit à l'exonération (les activités de livraison, retrait de commandes ou vente à emporter sont autorisées)*</p> <p>Ou</p> <p>Avoir subi, au cours du mois suivant celle ouvrant droit à l'exonération, une baisse du chiffre d'affaires d'au moins 50% par rapport à la même période de l'année précédente (précisions attendues par décret)*</p>	<p>Avoir fait l'objet de mesures d'interdiction d'accueil au public*** dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire au cours de la période suivant celle ouvrant droit à l'exonération (les activités de livraison, retrait de commandes ou vente à emporter sont autorisées)*</p> <p>Ou</p> <p>Avoir subi, au cours du mois suivant celle ouvrant droit à l'exonération, une baisse du chiffre d'affaires d'au moins 50% par rapport à la même période de l'année précédente (précisions attendues par décret)*</p>
Description du dispositif	<p>Exonération des cotisations patronales entrant dans le champ de la réduction générale de cotisations (cotisations pour l'assurance chômage, cotisations d'allocations familiales, FNAL, contribution de solidarité pour l'autonomie, cotisation au régime d'assurance chômage)</p> <p>Application aux cotisations restant dues après application de la réduction générale de cotisations (cotisations pour l'assurance chômage, cotisations d'allocations familiales, FNAL, contribution de solidarité pour l'autonomie, cotisation au régime d'assurance chômage), d'assiettes ou de montants forfaitaires</p> <p>Cotisations AGIRC-ARRCO non concernées</p>	
Périodes concernées	<p>3 mois maximum</p> <p>Périodes du 1er septembre au 30 novembre 2020** :</p> <p>pour les entreprises exerçant leur activité dans un lieu concerné par des mesures de couvre-feu</p> <p>Périodes du 1er octobre au 30 novembre 2020 : pour les autres cas</p> <p>Remarque : les conditions doivent être remplies le mois suivant celui ouvrant droit à l'exonération : <i>ainsi, par exemple, une fermeture en décembre ouvre droit à l'exonération pour la période de novembre.</i></p>	<p>3 mois maximum</p> <p>Périodes du 1er septembre au 30 novembre 2020** :</p> <p>pour les entreprises exerçant leur activité dans un lieu concerné par des mesures de couvre-feu</p> <p>Périodes du 1er octobre au 30 novembre 2020 : pour les autres cas</p> <p>Remarque : les conditions doivent être remplies le mois suivant celui ouvrant droit à l'exonération : <i>ainsi, par exemple, une fermeture en décembre ouvre droit à l'exonération pour la période de novembre.</i></p>
Précisions	<p>Cas particuliers :</p> <p>* Clubs sportifs professionnels : ils ne sont pas concernés par ces deux conditions</p> <p>** Départements d'Outre-Mer n'ayant pas fait l'objet d'un 2ème confinement : exonération</p>	

	*** La loi ne mentionne pas, comme pour les entreprises de moins de 50 salariés, "afférentement prépondérant la poursuite de leur activité", il n'est pour le moment pas possible de savoir si le régime est volontairement occulté
Observations	Décret attendu, susceptible de...

- **Régime social des indemnités d'activité partielle :**

Pérennisation au 1^{er} janvier 2021 du régime applicable aux indemnités légales d'activité partielle depuis la crise sanitaire :

- Suppression des mécanismes d'exonération et de taux réduit de CSG/CRDS en fonction du revenu fiscal du salarié (règles déjà peu appliquées auparavant en raison des difficultés pratiques qu'elles suscitaient)
- Conservation des règles « covid », notamment application de la CSG/CRDS sur revenus de remplacement, et application de l'écrêtement, le cas échéant

Prolongation du régime de faveur en 2021 (périodes d'emploi de 2021) pour les indemnités complémentaires employeur :

- Même régime social que les indemnités légales
- Condition : que l'indemnité complémentaire soit versée en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale
- Limite : le régime de faveur ne s'applique que sur la fraction d'indemnité complémentaire ne dépassant pas 3,5 SMIC

- **Congé de reclassement et congé de mobilité :**

- En cas de formation de reconversion professionnelle, le congé de reclassement ou de mobilité passe de 12 à 24 mois maximum
- Régime social des allocations : conservation des règles actuelles (régime calqué sur l'activité partielle) et abandon de l'exonération et du taux réduit de CSG/CRDS (cf activité partielle ci-dessus)

- **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant :**

Allongement du congé de 14 jours supplémentaires :

Pour une naissance simple : on aura donc 25 jours de congé paternité au lieu de 11
 Pour des naissances multiples : on aura donc 32 jours au lieu de 18

Un congé partiellement obligatoire :

Une interdiction d'emploi du salarié s'appliquera pour l'employeur pendant 4 jours consécutifs

La période de 4 jours ainsi imposée est la période adossée au congé de naissance de 3 jours (3 jours ouvrables, sauf convention ou accord collectif plus favorable)

Aucun formalisme n'est imposé

L'obligation de prendre le congé de naissance de 3 jours ouvrables (puis le congé de paternité) se déclenche automatiquement au jour de la naissance de l'enfant ou (selon le choix du salarié) le premier jour ouvrable suivant

Si le salarié est en congés payés ou en congé pour événement familial au moment de la naissance : l'interdiction d'emploi débute à l'issue de ce congé

Remarque : ces obligations ne concernent pas les salariés qui ne rempliraient pas les conditions d'ouverture de droits aux IJSS de paternité

Sanction : le salarié qui ne prendrait pas ces 4 jours perdrait le bénéfice des IJSS pour le congé de paternité

Articulation avec le congé pour hospitalisation du nouveau-né : le congé obligatoire de 4 jours est prolongé de droit, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation

Des délais de prévenance sont encore à préciser par décret

Date d'effet : ces mesures s'appliqueront à compter du **1^{er} juillet 2021** :

- Aux naissances ou adoptions intervenant à compter de cette date
- Aux naissances prévues à compter de cette date mais intervenues antérieurement

- **Congé d'adoption :**

Augmentation de la durée du congé d'adoption (uniquement le congé de base de 10 semaines) qui passe à 16 semaines.

En cas de répartition du congé d'adoption entre deux parents salariés : allongement de la durée globale à 25 jours (32 jours pour des adoptions multiples)

Date d'effet : cf ci-dessus

- **Congé de naissance :**

Alignement du champ des bénéficiaires sur celui du congé de paternité : conjoint, concubin, partenaire pacsé de la mère (et pas uniquement le père de l'enfant)

On pourra donc avoir plusieurs bénéficiaires pour un même enfant

Le congé de naissance de 3 jours ouvrables minimum devient obligatoire (cf précédemment)

Date d'effet : cf ci-dessus

- **Durée des congés pour évènements familiaux :**

Codification à l'article [L3142-4](#) du mode de **décompte ouvrable** des congés pour évènements familiaux (règle déjà appliquée en pratique)

- **Sport en entreprise :**

Codification (sous l'art. L136-1-1 du Code de la sécurité sociale) d'une tolérance appliquée depuis 2019 selon laquelle la mise à disposition d'équipements sportifs à usage collectif et le financement de prestations sportives à destination de l'ensemble des salariés par l'employeur ne constitue pas un avantage en nature.

Un décret d'application est attendu pour préciser les limites de cette tolérance.

- **Mesures diverses :**

- Exonération TO-DE du secteur agricole : prolongation jusqu'au 31/12/2022
- Exonération LODéOM : intégration du secteur de la production audiovisuelle dans le champ du dispositif de compétitivité renforcé à partir du 1^{er} janvier 2021
- Refonte envisagée, à compter du 01/11/2021, des formulaires médicaux AT/MP et maladie en vue de les fusionner

- Registre des accidents bénins : suppression de l'obligation d'autorisation préalable de la CARSAT
- Dématérialisation obligatoire des déclarations et paiements des employeurs adhérent au GUSO à compter du 01/01/2021
- Exonération de cotisations pour le secteur viticole

[RFP - Volet RH/payé de la LFSS 2021 \(épisode 1/3\) : la réforme des congés de paternité, de naissance et d'adoption](#)

[RFP - Volet RH payé de la LFSS 2021 \(épisode 2 3\) nouvelles mesures Covid-19 d'exonération et d'aide au paiement des cotis](#)

[RFP - Volet RH payé de la LFSS 2021 \(épisode 3 3\) activité partielle, exonérations diverses, AT MP et autres mesures](#)