

# SNP actus paie et sociale

## 62 ème épisode

### DOETH 2020 : du retard côté URSSAF, pas de report côté employeur

Dans un [communiqué du 29/03/2021](#), l'URSSAF annonçait un retard dans la transmission aux entreprises des effectifs calculés par ses soins en vue de la réalisation de la DOETH 2020 (assise sur les effectifs et la masse salariale de l'année 2020). Le réseau des URSSAF devait en effet calculer les effectifs d'assujettissement à l'OETH et les transmettre aux employeurs initialement au plus tard le 31/03/2021.

Dans cette information, supprimée depuis de son site internet, l'URSSAF annonçait :

*Les entreprises seront informées de la communication de ces effectifs dans les plus brefs délais, et bien sûr les modalités déclaratives de la contribution seront ajustées en conséquence.*

Dans un nouveau [communiqué du 06/04/2021](#), l'URSSAF annonce la nouvelle date de communication des effectifs aux employeurs, sans toutefois annoncer de mesure de report, puisque c'est toujours la DSN à échéance du 5 ou 15 juin qui est mentionnée :

*Au titre de l'obligation d'emploi de l'année 2020, c'est auprès de l'Urssaf qu'une contribution annuelle est due sur la DSN de mai 2021 exigible le 5 ou 15 juin 2021.*

*[...]*

*Les effectifs moyens annuels 2020 calculés par l'Urssaf seront communiqués aux entreprises au 30 avril 2021.*

### Activité partielle – mise à jour d'avril 2021

Depuis les annonces d'Emmanuel Macron quant au nouveau confinement qui touche l'ensemble du territoire français, de nombreuses questions se posent quant à la mise en place de l'activité partielle et les conséquences de la fermeture des écoles.

#### **Retour de l'activité partielle « garde d'enfants »**

Avec la fermeture des établissements scolaires et crèches se pose pour les parents salariés le problème de la garde des enfants à domicile. Depuis mai 2020, les salariés devant garder un enfant se trouvant dans cette situation et étant dans l'impossibilité de télétravailler bénéficient d'une autorisation d'absence, et d'une indemnisation au titre de l'activité partielle.

Ce dispositif était déjà réactivé depuis la rentrée 2020, et peut donc s'appliquer aujourd'hui pour faire face à la fermeture des écoles.

Il s'adresse aux salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap sans limite d'âge, dont l'établissement scolaire ou la crèche sont fermés, et qui n'ont pas la possibilité de télétravailler. La demande d'absence doit être établie par le salarié, sur la base d'une

attestation sur l'honneur indiquant notamment qu'il est le seul parent du foyer à demander le bénéfice de cette absence. Le [modèle](#) présent sur travail.gouv est encore celui de 2020.

### **La question du télétravail avec garde d'enfants**

Le dispositif étant ouvert aux parents salariés « étant dans l'impossibilité de télétravailler », la question se pose de savoir si le fait de garder un enfant en bas âge constitue un motif de télétravail impossible, ou bien si au contraire tout poste « télétravaillable » est inéligible à l'activité partielle.

Les textes ne le précisant pas, le ministère du travail, à travers un communiqué, s'était prononcé plutôt en faveur de la seconde option en 2020, en faisant appel à la tolérance et à la souplesse des employeurs vis-à-vis de leurs salariés en télétravail ayant des contraintes familiales.

Le 1<sup>er</sup> avril, la presse (BFMTV, puis d'autres sources comme un [article de francetvinfo](#)) a relayé une opinion inverse de la part du ministère du travail, confirmée par un tweet d'Elisabeth Borne :

*Je confirme qu'un salarié en télétravail peut demander à être placé en activité partielle si la garde de son ou ses enfants l'empêche de poursuivre son activité normalement.*

Le ministère confie toutefois ne pas être en mesure de définir les salariés pouvant être concernés et renvoie à la discussion employeur/salarié. En l'absence de précisions réglementaires sur ce point, l'utilisation de l'activité partielle pour un salarié ayant la charge d'enfants « non autonomes » (terme utilisé dans les médias) sur un poste « télétravaillable » se fera donc aux risques de l'employeur, vis-à-vis de la DIRECCTE comme de l'URSSAF, malgré la tolérance promise par le gouvernement.

### **La question des vacances scolaires**

En-dehors des situations de confinement, la garde d'enfants durant les vacances scolaires exclut toute possibilité de placement en activité partielle, les parents salariés étant habituellement tenus de s'organiser pour la garde des enfants par la prise de congés, ou avec un mode de garde alternatif (assistante maternelle, famille...).

La question s'est posée : l'activité partielle est-elle possible pendant cette période de vacances scolaires (aux dates modifiées, en fonction des zones) pour les parents gardant leur enfant ?

Un [communiqué du ministère du travail](#), publié sur son site internet le 1<sup>er</sup> avril 2021, donne une réponse implicite :

*Les employeurs sont invités à faciliter la prise de congés de leurs salariés qui ont des enfants sur les nouvelles dates de vacances scolaires (du 10 au 26 avril 2021) lorsqu'ils avaient déjà prévu leurs congés à des dates ultérieures. Il a été convenu avec les partenaires sociaux que cette solution devait être mise en œuvre dans le cadre du dialogue entre le salarié et l'employeur.*

*En droit commun, la période de prévenance est habituellement d'un mois pour poser ses congés. En bonne entente entre le salarié et l'employeur, il peut être décidé de modifier les dates de congé initialement prévues dans un délai plus court. Dans certains cas, la possibilité pour l'employeur d'imposer au salarié la prise de jours de congés ou de RTT, prévue par l'ordonnance du 16 décembre 2020, pourra également être utilisée. [...]*

*Par ailleurs, pour faciliter les modes de garde, les déplacements entre régions seront autorisés pour amener ou aller chercher un enfant ou plusieurs enfants chez un proche.*

*Si le salarié ne peut pas décaler ses congés, qu'il ne dispose pas de mode de garde et qu'il est dans l'incapacité de télétravailler alors, il pourra être placé en activité partielle.*

D'après ce communiqué, qui n'a toutefois pas de valeur réglementaire, il semble que l'activité partielle soit ouverte lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- Le salarié doit être dans l'incapacité de télétravailler
- Le salarié doit être dans l'impossibilité de décaler ses congés ou de prendre des repos pour garder ses enfants
- Le salarié ne doit disposer d'aucun mode de garde, malgré l'autorisation des déplacements inter-régions

### **Activité partielle pour garde d'enfants : une indemnisation avec prise en charge intégrale de l'Etat**

Annoncé dans les [communiqués du ministère du travail](#), le « zéro reste à charge pour l'employeur » (y compris secteurs non protégés) nécessite un décret qui serait pour l'heure à l'état de projet, et concernerait les périodes à compter du 01/04/2021.

En l'absence de ce décret, l'indemnisation de l'activité partielle pour les salariés gardant leur enfant interviendrait actuellement selon les taux suivants :

- Indemnisation du salarié : allocation de 70% de la rémunération horaire limitée à 4,5 SMIC avec montant plancher à 8,11€
- Remboursement de l'Etat à l'employeur : 70% dans les secteurs protégés, 60% dans les autres secteurs

### **Indemnisation de l'activité partielle : statu quo pour avril 2021**

Depuis fin 2020, l'entrée en vigueur du régime de droit commun de l'indemnisation de l'activité partielle, annoncé initialement pour janvier 2021, a fait l'objet de plusieurs reports (cf notamment newsletter précédente).

En l'état actuel des textes, les derniers décrets ([2021-347](#) et [2021-248](#) du 30 mars 2021) prévoient une prorogation des taux d'indemnisation « de crise » jusqu'à la fin du mois d'avril 2021. Ainsi jusqu'au 30/04/2021 :

- L'indemnisation salarié : reste calculée à 70% de la rémunération horaire limitée à 4,5 SMIC avec montant plancher à 8,11€
- Le remboursement à l'employeur : reste calculé à 70% dans les secteurs protégés et connexes ainsi que dans les entreprises fermées ou sujettes à des restrictions sanitaires territoriales, et les zones de chalandise de stations de ski, et à 60% dans les autres cas.

A compter du 01/05/2021, sauf nouvelles modifications :

- Dans le cas général (hors cas particuliers) : l'indemnisation salarié passera à 60%
- Dans le cas général (hors cas particuliers) : le remboursement employeur passera à 36%
- Précision : **l'indemnité versée au salarié sera plafonnée à son net habituel**

A compter du 01/06/2021 :

- Dans les secteurs protégés et connexes (sauf baisse de CA d'au moins 80% - décret attendu) : l'indemnisation salarié passera à 60%
- Dans les secteurs protégés et connexes (sauf baisse de CA d'au moins 80% - décret attendu) : le remboursement employeur passera à 36%

A compter du 01/07/2021 :

- Dans tous les secteurs (y compris fermetures, et pour tous les secteurs protégés et connexes) : indemnisation salarié à 60% et remboursement employeur à 36%

### Liste des secteurs connexes modifiée

Le décret [2021-348](#) modifie la liste des secteurs connexes :

- Ajout de deux nouveaux secteurs
- Ajustement de la numérotation
- Déclaration sur l'honneur à fournir pour certains secteurs pour appuyer la baisse du chiffre d'affaires

[RF Paye - Activité partielle : les décrets sur le report de la baisse des taux au 1er mai 2021 sont publiés](#)

[RF Paye - Télétravail, activité partielle : que retenir du discours d'Emmanuel Macron](#)

[RF Paye - Activité partielle garde d'enfant : des précisions sur les vacances scolaires d'avril 2021 et le taux de l'allocation](#)

[TISSOT - Activité partielle : les taux applicables en avril](#)

[Juritravail - Chômage partiel dispositif prolongé en 2021](#)

### **Instructions pour les exonérations et l'aide au paiement des cotisations liés à la crise sanitaire**

Une [instruction DSS/5B/SAFSL/2021/53](#) datée du 5 mars a été mise en ligne le 24 mars 2021 et apporte des précisions sur les deux dispositifs d'exonération de cotisations et d'aide au paiement (« covid 1 » prévu par la LFR 2020 et « covid 2 » prévu par la LFSS 2021) mis en place pour soutenir les employeurs face à la crise sanitaire. Sans revenir sur l'intégralité du document, voici quelques points d'intérêt concernant la « covid 2 » :

#### **Périodes d'emploi concernées par le dispositif**

Dans les secteurs dits « S1 » et « S1 bis » : initialement prévu pour une application aux périodes d'emploi courant du 1<sup>er</sup> septembre jusqu'au 30 novembre 2020, le dispositif avait été prorogé, dans les cas de baisse de CA supérieures à 50%, jusqu'au 31 décembre 2020 par un décret paru fin janvier 2021. Au-delà du 31/12/2020, seule une interdiction d'accueil du public permet d'en bénéficier.

L'instruction DSS mentionne un terme au 28 février 2021. Il semblerait que cela annonce peut-être une modification prochaine des textes en vue de prolonger le bénéfice du dispositif aux employeurs dans cette situation. Il pourrait aussi s'agir d'une date butoir au-delà de laquelle le critère d'interdiction d'accueil du public ne jouerait plus.

#### **Critère géographique**

L'éligibilité au dispositif (selon critère géographique – ex : période d'emploi du 1<sup>er</sup> septembre 2020 pour les employeurs situés en zone de couvre-feu) est appréciée au niveau de l'entreprise, c'est-à-dire au niveau du siège social. Un siège social éligible permet donc de faire bénéficier l'ensemble des établissements.

L'instruction précise que si le siège social n'est pas éligible, selon le critère géographique, il est possible de raisonner établissement par établissement pour l'appréciation de ce critère afin de bénéficier des aides.

## Critère de l'activité

L'instruction rappelle ce qui était déjà précisé pour le dispositif « covid 1 » :

*Dans les cas où une entreprise comporte plusieurs établissements distincts exerçant des activités différentes, le droit à l'exonération peut être apprécié en fonction de l'activité de chacun des établissements, indépendamment de l'activité des autres. Si l'activité d'un établissement relève de l'un des secteurs éligibles, l'exonération sera appliquée aux seuls salariés de cet établissement. En conséquence :*

- *Si l'activité principale de l'entreprise relève des secteurs éligibles aux dispositifs d'exonération et d'aide au paiement, ces dispositifs sont applicables à tous les établissements de l'entreprise, y compris aux établissements dont l'activité ne correspond pas à une activité éligible ;*
- *Si l'activité principale de l'entreprise ne relève pas des secteurs éligibles aux dispositifs d'exonération et d'aide au paiement, ces dispositifs peuvent néanmoins être appliqués au titre des salariés d'un établissement dont l'activité principale est éligible.*

*[...]Le critère de baisse de chiffre d'affaires est apprécié au niveau de l'entreprise.*

*Cependant, dans les cas où l'activité est appréciée au niveau de l'établissement pour les employeurs exerçant plusieurs activités, la baisse de chiffre d'affaires est également appréciée au niveau de l'établissement.*

## Modalités de calcul

L'exonération « covid 2 » se calcule comme la « covid 1 » mais en prenant en compte un taux de cotisation AT/MP de 0,70% pour 2021 et 0,69% en 2020.

## Plafonnement des aides

« Le **montant cumulé** des sommes perçues au titre des dispositifs LFR 3 et LFSS 2021 ne peut excéder 1 800 000 € par entreprise, 270 000 € pour les entreprises du secteur de la pêche et de l'aquaculture et 220 000 € pour les entreprises du secteur de la production agricole primaire. »

Il est à noter que ces plafonds sont appréciés globalement, pour l'ensemble des deux dispositifs.

[RF Paye - Exonérations et aides au paiement des cotisations « Covid » : la DSS diffuse une nouvelle instruction](#)

## **PEPA 2021 – le retour prochain**

Pour le moment il ne s'agit que d'une annonce : le gouvernement a [publiquement annoncé](#) la réactivation de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dite PEPA, pour la période 2021, en vue de « manifester une reconnaissance aux salariés dont la présence au travail s'est avérée indispensable pour assurer la continuité économique du pays tout au long de la crise ».

S'agissant uniquement d'une annonce, et en l'absence de tout support réglementaire, il ne peut être recommandé de procéder d'ores et déjà au versement de cette prime. Toutefois, d'après les premières annonces, les grandes lignes de ce millésime sont les suivantes :

- Exonération d'impôt et de charges sociales dans la limite de 1000€
- Limite portée à 2000€ :

- En présence d'un accord d'intéressement
- Si une revalorisation des conditions de travail des « travailleurs de la 2<sup>ème</sup> ligne » intervient, au niveau de la branche professionnelle ou de l'entreprise
- Plafond de revenus pour bénéficier des exonérations

### **Prolongation de certaines aides à l'embauche**

Annoncées en [Conférence du dialogue social](#) le 15 mars 2021, certaines aides à l'embauche ont été prolongées par le [décret 2021-363](#) du 31 mars 2021 :

#### **Aide à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans**

- Prorogation du 1<sup>er</sup> avril au 31 mai 2021
- Restriction des conditions : les contrats conclus pendant cette période sont éligibles sous réserve d'un plafond de rémunération abaissé à 1,6 SMIC (au lieu de 2 SMIC).

#### **Emplois francs +**

Prolongation du 15 octobre 2020 au 31 mai 2021 (au lieu du 31 mars 2021).

#### **Aide exceptionnelle à l'alternance**

- Prorogation sur toute l'année 2021
- Précisions sur la procédure d'éligibilité des contrats d'apprentissage pour les départements d'Outre-Mer
- Précisions sur l'année de vérification du respect du quota d'alternants dans les entreprises d'au moins 250 salariés

[economie.gouv.fr](http://economie.gouv.fr) - [Aide à l'embauche des jeunes](#)

[FAQ du ministère du travail sur l'aide à l'alternance](#)

[RF Paye - Prolongation des aides à l'embauche des jeunes jusqu'au 31 mai 2021 et des aides à l'alternance jusqu'à la fin de l'année](#)