

SNP actus paie et sociale

67^{ème} épisode

Activité partielle – Précisions sur le recours au dispositif pour garde d'enfants

Dans son [questions-réponses sur l'activité partielle](#), le ministère du travail a apporté fin février des précisions sur le recours à l'activité partielle pour garde d'enfants, qui permet depuis la crise sanitaire de bénéficier d'une prise en charge par l'Etat sans reste à charge pour l'employeur. Ces précisions sont par ailleurs récapitulées dans une [fiche téléchargeable au format pdf](#).

L'administration précise les cas permettant le recours à l'activité partielle pour garde d'enfant, dans un premier temps (sachant que pour chaque cas le salarié doit être dans l'impossibilité de télétravailler) :

- Les salariés de droit privé qui sont contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans ou leur enfant en situation de handicap en raison de la **fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant**
- Hors cas de fermeture ci-dessus, **lorsque l'enfant est cas contact et soumis à une mesure d'isolement car atteint d'une immunodépression grave**
- Les salariés de droit privé qui sont **contraints de garder leur enfant accueilli chez un assistant maternel à domicile positif au Covid-19 ou cas contact intrafamilial** (personne positive au Covid-19 au sein du foyer de l'assistant.e maternel.e)

Dans un second temps **les cas ne permettant pas de recourir** à l'activité partielle pour garde d'enfant :

- *Si la fermeture de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de l'enfant n'est pas liée à une raison sanitaire, y compris dans l'hypothèse où le brassage entre les classes serait interdit*
- *Si l'enfant cas contact est soumis à une mesure d'isolement en raison du refus des parents de le faire tester*
- *Si l'enfant cas contact est soumis à une mesure d'isolement du fait de son statut vaccinal incomplet*
- *Si l'enfant est accueilli chez un assistant maternel à domicile cas contact (hors cas contact intrafamilial)*

Il est également précisé que **le parent d'un enfant déclaré positif à la Covid-19** n'est pas pris en charge par l'activité partielle mais peut bénéficier des indemnités journalières dérogatoires des arrêts de travail, sans délai de carence. Cette indemnisation ne peut être attribuée qu'à un seul des deux parents à condition qu'il ne puisse pas télétravailler.

L'administration précise enfin la liste des justificatifs à fournir pour chaque cas :

- *En cas de fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de l'enfant, le document justificatif transmis par l'établissement scolaire ou d'accueil lui notifiant la fermeture pour raison sanitaire*

- Lorsque l'enfant est cas contact immunodéprimé, le document justificatif de l'établissement d'accueil de l'enfant ou de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact et, le cas échéant, une attestation sur l'honneur du parent justifiant l'isolement de son enfant car atteint d'une immunodépression grave
- Lorsque l'enfant est accueilli chez un assistant maternel à domicile positif au Covid-19 ou cas contact intrafamilial, le document justificatif produit par la caisse primaire d'assurance maladie attestant que l'assistant maternel ou un membre de son foyer est positif au Covid-19

Le salarié devra également remettre à son employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un placement en activité partielle au titre de la garde de son enfant contraint de demeurer à domicile pour les jours concernés.

Le salarié est considéré comme étant dans l'incapacité de télétravailler s'il occupe un poste non télétravaillable ou si l'employeur estime qu'il est dans l'incapacité de télétravailler. Dans ce dernier cas, le salarié pourra par exemple faire état du nombre d'enfants à charge, de leur âge, de ses conditions de logement, etc.

Les documents justificatifs devront être conservés par l'employeur et pourront être demandés par l'administration en cas de contrôle. Le salarié remettra également à son employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail au titre de la garde de son enfant contraint de demeurer à domicile pour les jours concernés.

Activité partielle – restriction du « zéro reste à charge » pour mars 2022

Deux décrets du 24 février 2022 ([2022-241](#) et [2022-242](#)) restreignent de manière importante le nombre de cas permettant encore de bénéficier, pour le mois de mars 2022, du « zéro reste à charge » dans le cadre de l'activité partielle (schématiquement une indemnisation 70% salarié / 70% employeur, au lieu du droit commun 60% salarié / 36% employeur).

Ainsi, du 1^{er} au 31 mars 2022, seuls peuvent continuer à bénéficier du « zéro reste à charge » :

- Les établissements recevant du public faisant l'objet d'une **fermeture administrative totale ou partielle** prise pour limiter la propagation de l'épidémie de Covid-19
- Les établissements situés dans un **territoire soumis à des restrictions particulières** (couvre-feu, jauges dans les établissements recevant du public...) prises en application de l'**état d'urgence sanitaire** et subissant une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60 %

Les entreprises les plus touchées des secteurs protégés et connexes, qui justifient d'une baisse de 65% de leur chiffre d'affaires, se trouvent donc exclus de ces règles dérogatoires et se voient appliquer les règles d'indemnisation de droit commun à compter du 1^{er} mars 2022.

Sans changement, le « zéro reste à charge » **reste applicable pour les motifs « garde d'enfants » et « personnes vulnérables »**.

Tableau de synthèse des taux en fonction des périodes, disponible [sur le site du ministère du travail](#). Sur Service-Public (pour les particuliers) [Chômage partiel : quelles évolutions pour les salariés des secteurs les plus impactés ?](#)

[RF Paye - Activité partielle : le « zéro reste à charge » prolongé, mais resserré, jusqu'au 31 mars 2022](#)

Réactivation des exonérations et aides au paiement « Covid 2 »

Suite aux annonces du gouvernement, un [décret du 11 février 2022](#) officialise la réactivation, pour deux mois, du dispositif d'exonération et d'aide au paiement des cotisations prévu par la LFSS 2021 (parfois désigné « covid 2 »).

Une [information de l'URSSAF du 11 février 2021](#) synthétise les mesures applicables aux employeurs :

*Les dispositifs d'exonération et/ou d'aide au paiement de 20 % des cotisations et contributions sociales **sont reconduits pour les périodes d'emploi de décembre 2021 et janvier 2022 selon de nouvelles modalités.***

*Sont concernées par l'exonération et/ou l'aide au paiement les **entreprises ou associations de moins de 250 salariés** relevant des **secteurs dits S1 et S1bis** et qui ont :*

- *soit fait l'objet d'une mesure **d'interdiction totale d'accueil du public dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire** ;*
- *soit subi une **baisse de chiffre d'affaires d'au moins 30 %** par rapport au chiffre d'affaires du même mois de l'une des deux années précédentes.*

Les mesures portent sur les cotisations et contributions dues au titre de la période d'emploi (décembre 2021 et/ou janvier 2022) au cours de laquelle les conditions d'éligibilité sont réunies.

Important

Lorsque l'entreprise qui n'a pas subi d'interdiction d'accueil du public constate une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 30 % mais inférieure à 65 %, elle ne bénéficie que de l'aide au paiement. L'aide au paiement des mandataires est alors de 300 €.

Lorsque la baisse de chiffre d'affaires est d'au moins 65 %, l'employeur bénéficie de l'exonération de cotisations patronales et de l'aide au paiement. L'aide au paiement des mandataires est de 600 €.

Si l'entreprise est éligible, l'exonération et l'aide au paiement peuvent être appliquées à tous les salariés, quel que soit le montant de leur rémunération, mais uniquement pour la partie inférieure à 4,5 fois le Smic.

Les salles de danse [= discothèques...] qui ont bénéficié de l'aide au paiement et de l'exonération pour les périodes d'emploi courant du 1^{er} novembre au 31 décembre 2021, bénéficient de ces dispositifs selon les nouvelles conditions rappelées ci-dessus, uniquement pour la période de janvier 2022.

Plus d'informations :

<https://www.mesures-covid19.urssaf.fr/>

RF Paye : [Entreprises impactées par les restrictions sanitaires : le décret réactivant l'exonération et l'aide au paiement « covid 2 » est publié](#)

DOETH 2021 – les retours de l'URSSAF sur les effectifs attendus par CRM pour début avril

Le site Net-Entreprises, dans une [actualité du 10 février 2022](#), annonce la communication par l'URSSAF des informations relatives aux effectifs moyens annuels qui serviront à réaliser la

déclaration relative à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés relative à 2021 pour les employeurs assujettis.

Les effectifs annuels moyens OETH seront transmis via CRM (comptes-rendus métier) disponibles sur le tableau de bord DSN, début avril.

Il est rappelé que les effectifs moyens annuels généraux sont disponibles, via CRM également, sur le tableau de bord DSN, depuis début février.

Déclaration de l'OPCO en DSN

Une [information URSSAF du 23 février 2022](#) rappelle que depuis le 1^{er} janvier 2022 les employeurs doivent déclarer en DSN les données permettant à France Compétences de **reverser les sommes recouvrées par les URSSAF** au titre de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle continue **aux organismes destinataires, notamment des OPCO**.

A ce titre, l'employeur doit **déclarer l'IDCC** (identifiant de convention collective) applicable à l'entreprise, cette donnée permettant l'identification ultérieure de l'OPCO compétente.

A défaut d'IDCC, l'employeur doit renseigner en DSN **l'OPCO de rattachement**.

L'URSSAF signale qu'il existe [un moteur de recherche](#) à la disposition des employeurs permettant l'identification de l'OPCO compétente, avec ou sans IDCC.

L'information rappelle également que [le Guide du déclarant](#) comporte de la documentation sur le sujet, et on peut y trouver notamment les informations suivantes :

Le rattachement d'une entreprise à une convention collective s'opère en fonction de l'activité principale de l'entreprise.

En cas d'activités multiples, pour déterminer la convention collective applicable à une entreprise, il convient de déterminer quelle est l'activité principale en fonction notamment de l'affectation réelle des salariés :

- > En cas de pluralité d'activités industrielles, l'activité principale est celle qui compte le plus de salariés,*
- > En cas d'activités commerciales, l'activité principale sera celle à laquelle correspond le chiffre d'affaires le plus élevé,*
- > En cas d'activités mixtes, industrielles ou commerciales, l'activité est principalement industrielle si le chiffre d'affaires relatif à la partie industrielle est supérieur ou égal à 25% du chiffre d'affaires total.*

La répartition du temps de travail selon les activités peut également déterminer l'activité principale.

Si l'entreprise a plusieurs activités séparées et non complémentaires, exercées dans des établissements distincts et autonomes, des conventions collectives différentes peuvent s'appliquer aux différents établissements.

Il existe toutefois des valeurs d'identifiant dites d'échappement :

- > 5501 (Convention d'entreprise indépendante ou texte assimilé non précisé)
- > 5100 (statut divers ou inconnu)
- > 9998 (Convention non encore en vigueur)
- > 9999 (en l'absence de convention collective)

Barèmes kilométriques 2022

Un [arrêté du 1^{er} février 2022](#) définit les barèmes kilométriques applicables à l'imposition sur les revenus 2021 :

TARIF APPLICABLE AUX AUTOMOBILES			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d * 0,502$	$(d * 0,3) + 1007$	$d * 0,35$
4 CV	$d * 0,575$	$(d * 0,323) + 1262$	$d * 0,387$
5 CV	$d * 0,603$	$(d * 0,339) + 1320$	$d * 0,405$
6 CV	$d * 0,631$	$(d * 0,355) + 1382$	$d * 0,425$
7 CV et plus	$d * 0,661$	$(d * 0,374) + 1435$	$d * 0,446$
d représente la distance parcourue en kilomètres			

L'arrêté comporte également le barème applicable aux cyclomoteurs et motocyclettes.

Il est à noter que dans le cas des **véhicules totalement électriques**, une **majoration des barèmes de 20%** est à appliquer.

Ces barèmes s'appliquent en paie aux remboursements de frais professionnels aux salariés effectués à compter du 1^{er} janvier 2022. Pour rappel, il s'agit des limites d'exonération sociale applicables aux remboursements de frais effectués sur une base forfaitaire afin de bénéficier de la présomption d'utilisation de l'indemnité conformément à son objet.

Brèves :

- **Prolongation des conditions d'utilisation assouplies pour les Titres-Restaurant** jusqu'au 30/06/2022
A savoir plafond journalier doublé, 38€, et utilisation possible les dimanches et jours fériés
Annonce par [communiqué de presse du 23/02/2022](#) : en attente du décret pour application « officielle »

- **Le BOSS exclut la cotisation APEC de la réduction de cotisations salariales sur heures supplémentaires**

Cela a une incidence sur le taux de la réduction applicable en cas de tranche B. Cela contredit la [précédente position](#) de l'administration qui avait considéré pendant un temps la cotisation APEC comme une cotisation retraite.

[BOSS, exonérations heures supplémentaires et complémentaires §380](#)