

Covid-19

[Pratique professionnelle] La paie pendant la crise sanitaire liée à la covid-19



Lola Pascaud et Myriam Tourneur, Avocats of Counsel, FACTORHY AVOCATS

L'épidémie de la Covid-19 a frappé de plein fouet les entreprises françaises, les obligeant à se réorganiser pour faire face à la crise.

Selon l'INSEE, un tiers des sociétés ont fermé pour une durée moyenne de cinquante-sept jours, le plus souvent à la suite de restrictions administratives d'accueil du public (65 %) ¹.

Fermetures administratives, protocoles sanitaires stricts, pénurie de masques, ont d'abord été le lot des entreprises durant cette période de crise inédite.

L'urgence et les impacts de la crise se sont également rapidement fait ressentir en paie, en obligeant les équipes RH, juristes et prestataires paie à s'adapter aux nombreuses évolutions liées aux dispositifs exceptionnels mis en place par le Gouvernement durant cette période de crise.

Toujours selon l'INSEE, plus de quatre sociétés sur cinq ont fait appel aux aides mises en place par les pouvoirs publics, afin de faire face à une réduction d'activité, et notamment au chômage partiel (70 % des sociétés), ainsi qu'aux mesures permettant d'alléger les charges des entreprises (53 %).

Si l'inédit et l'urgence qui ont caractérisé les premières paies à l'occasion du premier confinement semblent désormais un lointain souvenir, les RH et prestataires paie n'en sont pas pour autant revenus à une situation confortable. En effet, la complexité réside désormais pour eux dans la multiplication des textes et annonces gouvernementales concernant les évolutions des dispositifs mis en place pour faire face à la crise sanitaire.

Les mesures permettant de faire face à la réduction d'activité (**Partie 1**), de maintenir le pouvoir d'achat des salariés (**Partie 2**) et d'alléger les charges des entreprises (**Partie 3**) sont désormais le quotidien des professionnels des ressources humaines qui doivent composer avec ces nouvelles normes.

Ce foisonnement de textes législatifs et réglementaires, entremêlés d'annonces gouvernementales parfois obscures, imposent de se tenir régulièrement informé des dernières évolutions afin de maîtriser leurs impacts en paie.

Par souci de clarté, ces différentes problématiques et leurs conséquences en paie sont synthétisées sous forme de tableaux ci-après.

¹ INSEE Première, *L'impact de la crise sanitaire sur l'organisation et l'activité des sociétés*, Décembre 2020, n° 1830.

Partie 1 : Faire face à une réduction d'activité

I. Activité partielle/APLD

	Activité partielle (secteurs « non protégés »)	Activité partielle (secteurs protégés des annexes 1 et 2 du décret du 29 juin 2020 modifié)	Activité partielle (secteurs « surprotégés » : entreprises fermées ou remplissant un critère géographique ou entreprises des secteurs des annexes 1 et 2 dont le chiffre d'affaires a baissé d'au moins 60 %)	APLD
Taux de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié par l'employeur				
Entre le 1 ^{er} mars 2020 et le 31 décembre 2020	70 % de la rémunération horaire de référence Sans plafond Plancher : 8,03	Depuis le 1 ^{er} juin : 70 % de la rémunération horaire de référence Sans plafond Plancher : 8,03	Depuis le 1 ^{er} juin 2020 : 70 % de la rémunération horaire de référence	70 % de la rémunération horaire de référence
Entre le 1 ^{er} janvier 2021 et le 28 février 2021	70 % de la rémunération horaire de référence Plafond : 70 % x 4,5 Smic horaire Plancher : 8,03	70 % de la rémunération horaire de référence Plafond : 70 % x 4,5 Smic horaire Plancher : 8,11		
Du 1 ^{er} mars 2021 au 1 ^{er} avril 2021	60 % de la rémunération horaire de référence Plafond : 60 % x 4,5 Smic horaire Plancher : 8,11	60 % de la rémunération horaire de référence Plafond : 60 % x 4,5 Smic horaire Plancher : 8,11		
Du 1 ^{er} avril 2021 au 1 ^{er} juillet 2021				
À compter du 1 ^{er} juillet 2021				
Taux de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur				
Entre le 1 ^{er} mars 2020 et le 31 décembre 2020	60 % de la rémunération horaire de référence (70 % avant le 1 ^{er} juin 2020) Plafond : 60 % x 4,5 Smic horaire (70 % x 4,5 Smic avant le 1 ^{er} juin) Plancher : 8,03	Depuis le 1 ^{er} juin : 70 % de la rémunération horaire de référence Plafond : 70 % x 4,5 Smic horaire Plancher : 8,03	Depuis le 1 ^{er} juin : 70 % de la rémunération horaire de référence	60 % de la rémunération horaire de référence
Entre le 1 ^{er} janvier et le 28 février 2021	60 % Plancher : 8,11	70 % Plancher : 8,11		
Du 1 ^{er} mars 2021 au 1 ^{er} avril 2021	36 % de la rémunération horaire de référence Plafond : 36 % x 4,5 Smic horaire Plancher : 7,30	60 % de la rémunération horaire de référence Plafond : 60 % x 4,5 Smic horaire Plancher : 8,11		
Du 1 ^{er} avril 2021 au 1 ^{er} juillet 2021		36 % de la rémunération horaire de référence		
À compter du 1 ^{er} juillet 2021		36 % de la rémunération horaire de référence Plancher : 7,30		

Assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation	<p>Les éléments de salaire à prendre en compte dans l'assiette du taux horaire d'indemnisation de l'activité partielle sont ceux de l'assiette de l'indemnité de congés payés fixée à l'article L. 3141-24, II du Code du travail (indemnité calculée selon les règles du maintien de salaire).</p> <p style="text-align: center;">=</p> <p>Rémunération mensuelle de référence (moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement)</p> <p style="text-align: center;">L'assiette de calcul pour l'APLD est identique à celle de l'indemnité d'AP</p>	
Sources	<ul style="list-style-type: none"> o Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 o Ordonnance n° 2020-770, du 24 juin 2020 modifiée par l'Ordonnance n° 2020-1255 du 14 octobre 2020 et par l'Ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 o Décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 modifié par le Décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020 et par le Décret n° 2020-1170 du 25 septembre 2020, modifié par le Décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 et le Décret n° 2020-1318 du 30 octobre 2020 (Mayotte), modifié par le Décret n° 2020-1628 du 21 décembre 2020 o Décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 o Décret n° 2021-88 du 29 janvier 2021 et Décret n° 2021-89 du 29 janvier 2021 o Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020, art. 7 	<p>Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable</p>
Régime social de l'indemnité d'AP (CSS, art. L. 136-1 et s.)	<p>Exclu de l'assiette des cotisations</p> <p>Assujetti à la CSG (6,20 %) et CRDS (0,50 %) après abattement de 1,75 % pour frais professionnels</p> <p>L'ensemble de ces contributions et cotisations peut être écarté, si ce prélèvement a pour effet de réduire le montant net de l'allocation, éventuellement cumulé avec une rémunération d'activité, sous le montant du Smic brut. Dans ce cas, lors de l'établissement du bulletin de paie, il faut réduire en premier lieu la CRDS, puis la CSG non déductible et la CSG déductible.</p> <p>Le régime social de l'indemnité d'APLD est aligné sur celui applicable à l'indemnité d'activité partielle de droit commun.</p>	
Régime social du maintien à 100% (CSS, art. L. 136-1 et s.)	<p>Le régime social est le même pour l'indemnité d'activité partielle et les indemnités complémentaires versées par l'employeur (voir ci-dessus).</p> <p>Toutefois, lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du Smic, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions de droit commun.</p> <p>Le régime social de l'indemnité d'APLD est aligné sur celui applicable à l'indemnité d'activité partielle de droit commun.</p>	
Maintien des droits à retraite (CSS, art. L. 351-3, 2° ; ANI du 17 novembre 2017, art. 67)	<p>Les périodes d'activité partielle et d'APLD sont prises en considération en vue de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'ouverture des droits à retraite de base (périodes assimilées) : un contingent de 220 heures indemnisées est nécessaire pour valider 1 trimestre assimilé dans la limite de 4 trimestres par an ; - la validation des points de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO au-delà d'une franchise de 60 heures indemnisées dans l'année civile. 	
Maintien des régimes de protection sociale complémentaire (loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, art. 6 et 12 mod. par la loi n° 2020-1379, du 14 novembre 2020, art. 8 ; Instr. intermin. du 16 novembre 2020)	<p>Obligation de maintien des régimes complémentaires et obligatoires de frais de santé et de prévoyance aux salariés en activité partielle et en APLD.</p> <p>Les cotisations d'assurance assises en tout ou partie sur le salaire soumis à charges sociales au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - voient leur assiette reconstituée <i>a minima</i> à hauteur de l'indemnité brute mensuelle d'activité partielle légale ; - sont, par principe, réparties conformément aux stipulations de l'acte de droit du travail formalisant le régime. <p style="text-align: center;">Du 12 mars 2020 au 30 juin 2021</p>	

II. Impact de l'activité partielle sur les indemnités de rupture

	Sur l'indemnité de licenciement	Sur l'indemnité de rupture conventionnelle	Sur l'indemnité de préavis	Sur l'indemnité de précarité
Impact de la période d'activité partielle	<p>Calcul de l'indemnité légale de licenciement en fonction du salaire qu'aurait perçu chaque salarié s'il n'avait pas été mis en chômage partiel pendant la période de référence mais avait travaillé à temps plein.</p> <p>(Cass. soc., 5 mai 1988, n° 85-45.334).</p> <p>Idem pour l'indemnité conventionnelle de licenciement</p> <p>(Cass. soc., 9 mars 1999, n° 96-44.439).</p>	<p>Calcul de l'indemnité légale de licenciement en fonction du salaire qu'aurait perçu chaque salarié s'il n'avait pas été mis en chômage partiel pendant la période de référence mais avait travaillé à temps plein.</p> <p>Application par analogie de la règle concernant le calcul de l'indemnité de licenciement dès lors que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle suit le même régime.</p>	<p>Calcul de l'indemnité compensatrice de préavis en cas d'inexécution totale ou partielle sur la base du salaire que le salarié aurait perçu sur la base de la durée légale ou conventionnelle du travail applicable à l'entreprise</p> <p>(C. trav., art. L. 1234-6 ; Cass. soc., 26 novembre 1997, n° 95-40.993).</p>	<p>Cette question n'est à date pas tranchée par la jurisprudence.</p> <p>Trois solutions peuvent être retenues :</p> <p>1) La plus sécurisée</p> <p>Raisonner par analogie avec la solution concernant l'indemnité de licenciement et calculer l'indemnité de précarité sur la base du salaire que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été placé en activité partielle.</p> <p>2) La moins favorable au salarié</p> <p>Ne retenir dans l'assiette de calcul que la rémunération brute perçue par le salarié sur la période considérée (position issue d'une application stricte de l'article L. 1243-8 du Code du travail et par analogie avec une ancienne position de l'administration au sujet de l'exclusion des IJSS pour le calcul de l'indemnité de précarité – Circ. DRT 92-14 du 29 août 1992, n° 48 : BOMT n° 92-21)</p> <p>3) La plus équitable</p> <p>Retenir dans l'assiette de calcul tant les rémunérations brutes perçues que l'indemnité d'activité partielle sur la période.</p> <p>Cette solution, bien que la plus équitable pour les deux parties, ne repose néanmoins sur aucun fondement textuel ou jurisprudentiel.</p>

III. Impact de la crise sur les congés payés

Dispositif dérogatoire de congés payés	
Possibilité d'imposer des congés payés	Dans la limite de 6 jours ouvrables maximum
Date de fin du dispositif	30 juin 2021
Modalités	Accord d'entreprise obligatoire ou à défaut accord de branche
Délai de prévenance	Un jour franc minimum
Modalités de prise des congés payés	<ul style="list-style-type: none"> ○ Faire poser leurs reliquats de congés aux salariés ; ○ Imposer aux salariés de prendre les congés acquis avant la période habituelle de prise des congés.
Possibilité de fractionnement du congé principal	L'employeur peut fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié.
Congé des conjoints et partenaires liés par un PACS	L'employeur n'est pas non plus tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité (PACS) travaillant dans son entreprise (C. trav., art. L. 3141-14).
Prise en charge exceptionnelle d'une partie des congés par l'État	<p>Les entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public bénéficient d'une aide exceptionnelle, au titre de congés payés pris par leurs salariés entre le 1^{er} janvier et le 7 mars 2021, lorsque les mesures légales, réglementaires ou individuelles prises pour faire face à la propagation de l'épidémie de Covid-19 ont eu pour conséquence :</p> <p>1° L'interdiction d'accueillir du public dans tout ou partie de l'établissement pendant une durée totale d'au moins 140 jours entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2020 ;</p> <p>2° Ou une perte du chiffre d'affaires réalisé pendant les périodes où l'état d'urgence sanitaire a été déclaré d'au moins 90 % par rapport à celui réalisé au cours des mêmes périodes en 2019.</p> <p>L'aide n'est pas applicable aux congés payés indemnisés par les caisses de congés payés mentionnées à l'article L. 3141-32 du Code du travail.</p> <p>Montant de l'aide :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 70 % de l'indemnité de congés payés limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance ; - pour chaque salarié et par jour de congé payé pris dans la limite de dix jours.
Sources	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 ○ Ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 ○ Décret n° 2020-1787 du 30 décembre 2020 ○ Décret n° 2021-44 du 20 janvier 2021

Partie 2 : Maintien du pouvoir d'achat des salariés

I. Indemnisation des arrêts de travail des salariés et activité partielle

A. Salariés en arrêts de travail dérogatoires

Salariés en arrêts de travail dérogatoires	
Indemnités journalières de Sécurité sociale	Indemnité complémentaire légale versée par l'employeur ¹
Salariés concernés <i>dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance (décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 et décret n° 2021-48 du 20 janvier 2021)</i>	
<ul style="list-style-type: none">o assurés faisant l'objet d'une mesure d'isolement en tant que « contact à risque de contamination »² ;o assurés symptomatiques, à condition qu'ils fassent réaliser un test de dépistage dans les deux jours suivant le début de l'arrêt de travail, et pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test ;o assurés « co-exposés »³ ;o assurés testés positifs à la Covid-19 ;o assurés placés en isolement ou mis en quarantaine à leur arrivée dans les DROM-COM ;o à compter du 22 février 2021, assurés de retour d'un déplacement pour motif impérieux (professionnel ou personnel) entre le territoire métropolitain et les pays situés hors espace européen et au départ ou à destination des DROM-COM devant s'isoler 7 jours à compter de leur retour (<i>information Ameli du 22 février 2021</i>).	
Conditions d'indemnisation dérogatoires (décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021)	
<ul style="list-style-type: none">o suppression des conditions de durée d'activité et de contributions minimales ;o suppression du délai de carence de 3 jours ;o non-prise en compte des IJSS versées dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation.	<ul style="list-style-type: none">o condition d'ancienneté d'un an n'est plus requise ;o non-application des conditions de justification de l'arrêt dans les 48 h ou de l'obligation d'être soigné en France, au sein de l'Union Européenne ou dans l'EEE ;o non-application du délai de carence de 7 jours ;o indemnité versée dans le cadre de l'arrêt et celles versées au cours des 12 mois précédant l'arrêt ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée maximale d'indemnisation ;o les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires sont couverts.
Modalités pratiques (décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021)	
<p>Déclaration en ligne via le téléservice mis en place à cet effet par la CNAM (declareameli.fr) SAUF pour les personnes placées en isolement ou mises en quarantaine à leur arrivée dans les DROM-COM, lesquelles doivent envoyer à la CNAM un avis d'arrêt de travail signé du médecin ET les personnes de retour d'un déplacement pour motif impérieux.</p> <p>Pour les personnes symptomatiques attendant le résultat de leur test, le communiqué de presse du ministère des Solidarités et de la Santé du 8 janvier 2021 indique que, en pratique, ces personnes :</p> <ul style="list-style-type: none">o se déclarent sur le site declareameli.fr ;o reçoivent un récépissé permettant de justifier l'absence auprès de l'employeur ;o réalisent un test dans les deux jours ;o indiquent la date du test et le lieu de dépistage sur le téléservice une fois celui-ci réalisé :<ul style="list-style-type: none">• si le test est négatif : elles peuvent reprendre leur activité et recevront un document de l'assurance maladie attestant des dates acceptées pour l'arrêt de travail ;• si le test est positif : l'arrêt de travail est prolongé. <p>Pour les personnes de retour d'un déplacement pour motif impérieux, l'employeur effectue la demande via un nouveau téléservice « déplacement pour motif impérieux » sur declareameli.fr. A l'issue des 7 jours d'isolement, les salariés doivent effectuer un test de dépistage, entraînant une possible prolongation de l'arrêt de travail de 2 jours supplémentaires (<i>information Ameli du 22 février 2021</i>).</p>	
Entrée en vigueur (décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021)	
<ul style="list-style-type: none">o Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021 :<ul style="list-style-type: none">• applicable aux indemnités versées à compter de cette date, quelle que soit la date du premier jour de l'arrêt de travail ;• à l'exception des personnes symptomatiques et testées positives : les modalités dérogatoires s'appliquent aux arrêts débutant à compter du 10 janvier 2021 ;o Dispositions applicables jusqu'au 31 mars 2021 inclus (cette date devrait être repoussée au 1^{er} juin 2021 selon la conférence de presse du 18 février 2021 du ministre des solidarités et de la santé).	

- ¹ Sauf dispositions conventionnelles globalement plus favorables pour l'ensemble des salariés (Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-15.571). Le montant des indemnités complémentaires légales est de 90 % de la rémunération brute pendant les 30 premiers jours puis 2/3 de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants, ces durées étant augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en plus de la durée d'une année requise à l'article L. 1226-1 du Code du travail, sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours.
- ² Selon le site Ameli.fr, la personne « contact à risque » est une personne qui, en l'absence de mesures de protection efficaces pendant toute la durée du contact :
- a partagé le même lieu de vie que le cas confirmé ou probable ;
 - a eu un contact direct avec un cas, en face à face, à moins d'un mètre, quelle qu'en soit la durée (exemples : conversation, repas, flirt, accolades, embrassades) ;
 - a prodigué ou reçu des actes d'hygiène ou de soins ;
 - a partagé un espace confiné (bureau ou salle de réunion, véhicule personnel...) pendant au moins 15 minutes avec un cas, ou étant resté en face à face avec un cas durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement ;
 - est élève ou enseignant de la même classe scolaire (maternelle, primaire, secondaire, groupe de travaux dirigés à l'université).
- ³ « La personne présentant un risque d'infection car, au cours d'une période qui ne peut être supérieure à quatorze jours avant le diagnostic du patient zéro, elle s'est trouvée, au même moment que celui-ci, dans le même lieu, rassemblement ou événement, où les mesures barrières n'ont pu être pleinement respectées, identifié par le patient zéro comme étant à l'origine possible de sa contamination » (décret n° 2021-48 du 20 janvier 2021).

B. Salariés placés en situation d'activité partielle

Salariés placés en activité partielle	
Indemnisation des salariés devant garder un enfant de moins de 16 ans ou un enfant en situation de handicap (sans limite d'âge) à la suite de la fermeture d'un établissement scolaire	Indemnisation des salariés vulnérables présentant un « risque élevé de présenter une forme grave de Covid-19 » ⁴
Conditions d'indemnisation	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Activité partielle si le salarié ne peut pas reprendre son activité professionnelle (impossibilité de télétravailler) ; ○ Dispositif réouvert depuis le 1^{er} septembre 2020 jusqu'à la fin de la période d'isolement/de fermeture de l'établissement. (loi n°2020-43 du 25 avril 2020, art. 20 ; décret n° 2020-1386 du 14 novembre 2020) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Activité partielle jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2021. (loi n°2020-43 du 25 avril 2020, art. 20 ; décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 ; décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 ; décret n° 2020-1386 du 14 novembre 2020 ; ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020)
Modalités pratiques ⁵ (communiqué du gouvernement du 9 septembre 2020)	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Le salarié doit remettre à son employeur : <ul style="list-style-type: none"> • soit un justificatif attestant de la fermeture de l'établissement/classe/section de l'enfant selon le cas (fourni par l'établissement scolaire ou, à défaut, par la municipalité) ; • soit un document de l'assurance maladie attestant que leur enfant est identifié comme un « cas contact à risque » et fait l'objet d'une mesure d'isolement à ce titre. ○ Le salarié doit également fournir à l'employeur une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul des deux parents à bénéficier d'un arrêt de travail pour les jours concernés ; ○ L'employeur doit réaliser une demande d'activité partielle sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Le salarié peut demander à bénéficier d'un certificat d'isolement auprès de son médecin traitement, de son médecin de ville ou du médecin du travail ; ○ S'il bénéficiait d'un certificat d'isolement entre mai et août 2020 et se trouve toujours dans la liste des salariés « vulnérables », il n'a pas besoin de demander un nouveau certificat d'isolement à son médecin, sous réserve que les possibilités d'exercice de l'activité professionnelle en télétravail ou en présentiel n'aient pas évolué ; ○ L'employeur doit réaliser une demande d'activité partielle sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr.

⁴ Depuis le 12 novembre 2020, sont considérés comme salarié(e)s vulnérables les salarié(e)s qui satisfont aux deux conditions cumulatives ci-dessous :

Condition n°1 - Le salarié doit être dans au moins l'une des situations limitativement énumérées par le décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020 (par exemple : être âgé de 65 ans et plus ; avoir des antécédents cardiovasculaires ; avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications)

Condition n°2 - Le salarié ne doit ni pouvoir recourir totalement au télétravail ni bénéficier des mesures de protection sanitaires renforcées (isolement du poste de travail ; respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés, etc.)

⁵ Il convient de distinguer deux périodes distinctes (décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020 ; décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020) :

- jusqu'au 31 décembre 2020 : l'indemnité versée par l'employeur au salarié est égale à 70 % de la rémunération horaire brute ;
- à compter du 1^{er} janvier 2021 : l'indemnité versée par l'employeur au salarié est égale à 70 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

II. Frais liés au télétravail

Remboursement des frais liés au télétravail

Principe

Les dépenses engagées dans le cadre du télétravail sont considérées comme des **frais professionnels** et peuvent être exclues de l'assiette des cotisations **à condition que l'employeur puisse en justifier la réalité** (= remboursement au réel), et avec un plafonnement de 50 % pour certains frais.

Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale et Arrêté du 20 décembre 2002

Tolérance des URSSAF

- Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'URSSAF admet la **possibilité pour l'employeur de verser une allocation forfaitaire** qui sera réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 10 euros par mois pour un jour de télétravail par semaine et jusqu'à 50 euros par mois pour 5 jours de télétravail par semaine.
Si le montant versé par l'employeur dépasse ces limites : la réalité des dépenses doit être justifiée.
- Si l'allocation forfaitaire est **prévue par convention collective de branche, accord professionnel ou accord interprofessionnel**, elle est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des montants prévus par accord collectif, à condition qu'elle soit attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés.

Partie 3 : Allègement des charges sociales des entreprises

I. Allègement des charges sociales des entreprises

A. Report des charges sociales et des cotisations AGIRC-ARRCO

Afin d'accompagner la trésorerie des entreprises, des reports de cotisations sociales et de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO sont accordés depuis le mois de mars 2020 (communiqués ACOSS et AGIRC-ARRCO).

Selon les périodes d'emploi concernées, le report :

- a été automatique ou a dû faire l'objet d'une demande préalable auprès de l'URSSAF ;
- concernait à la fois les cotisations patronales et salariales ou uniquement les cotisations patronales ;
- devait ou non être justifié par une fermeture ou une restriction d'activité.

En tout état de cause, aucune pénalité ni majoration de retard n'est appliquée.

Pour les prochaines échéances des 5 et 15 mars 2021, les employeurs qui connaissent une fermeture ou une restriction directe ou indirecte de leur activité du fait des mesures décidées par les pouvoirs publics pourront une nouvelle fois reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations patronales et salariales.

Les entreprises concernées devront remplir un formulaire unique de demande préalable, valant à la fois pour les cotisations URSSAF et pour les cotisations AGIRC-ARRCO. En l'absence de réponse de l'URSSAF sous 48 heures, le report est considéré comme acquis.

L'URSSAF contactera ultérieurement les employeurs pour leur proposer un plan d'apurement de leurs dettes.

B. Mesures exceptionnelles « URSSAF »

1) 1^{er} volet des mesures (article 65 de la LFR 3 pour 2020 et décret n° 2020-1103 du 1^{er} septembre 2020)

	1°/ Exonération de cotisations patronales	2°/ Aide au paiement des charges sociales	3°/ Plan d'apurement	4°/ Remise partielle des cotisations patronales
Employeurs éligibles	Employeur < 250 salariés des secteurs prioritaires (S1) et connexes (S1 bis)	<p>Leur activité principale relève :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit, d'un secteur dit « prioritaire » listé à l'annexe 1 du décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 tels que le tourisme, l'hôtellerie, la restauration, etc. ; - soit, d'un secteur dont l'activité dépend d'un secteur prioritaire visé ci-dessus (secteur dit « connexe »), listé à l'annexe 2 du décret précité tels que l'agriculture, la pêche, l'industrie agroalimentaire, à condition d'avoir subi une baisse de leur chiffre d'affaires entre le 15 mars et le 15 mai 2020 : > d'au moins 80 % par rapport à la même période de l'année précédente ; > ou par rapport à la période comprise entre 15 mars et le 15 mai 2019, représentant 30 % du chiffre d'affaires de l'année 2019. 	<p>Les employeurs pour lesquels des cotisations et contributions restent dues à la date du 30 décembre 2020 (y compris les dettes antérieures à la crise).</p> <p>=> Peu important la taille de l'entreprise et son secteur d'activité</p> <p>=> Les employeurs ayant bénéficié des mesures 1° et 2° peuvent en bénéficier</p>	<p>Les employeurs qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> - emploient moins de 250 salariés au 1^{er} janvier 2020 ; - ne bénéficient pas des dispositifs 1° et 2° ; - ont conclu un plan d'apurement (dispositif 3°) ; - dont l'activité du 1^{er} février au 31 mai 2020 a été réduite d'au moins 50 % par rapport à la même période l'année précédente (c'est-à-dire une perte du chiffre d'affaires d'au moins 50 %).
	Employeur < 10 salariés dans les autres secteurs (S2)	<p>Leur activité principale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ne relève pas des secteurs d'activité « prioritaire » et « connexe » ; - implique l'accueil du public ; - a été interrompue par une fermeture administrative du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19 en application du décret n° 2020-293 du 23 mars 2020. 		
Période visée	Employeur < 250 salariés des secteurs prioritaires (S1) et connexes (S1 bis)	Période d'emploi comprise entre le 1^{er} février et le 31 mai 2020	Jusqu'au 30 décembre 2020	Période d'activité courant du 1^{er} février au 31 mai 2020 .
	Employeur < 10 salariés dans les autres secteurs (S2)	Période d'emploi comprise entre le 1^{er} février et le 30 avril 2020		
Montant de l'aide / de la remise	Exonération totale des cotisations visées.	20 % des revenus d'activité au titre desquels les cotisations et contributions sociales dues par l'employeur font l'objet d'une exonération (dispositif 1°/)	Plan d'apurement qui ne donnera pas lieu à l'application de pénalités de retard .	Maximum 50 % des cotisations patronales dues .
	Le montant total des exonérations et des aides au paiement ne peut excéder 800 000 € par entreprise (volets 1 et 2 cumulés).			
Cotisations concernées	<p>Les cotisations et contributions sociales patronales.</p> <p>Exclusion :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des contributions patronales AGIRC-ARRCO, de la contribution à l'AGS, de la contribution au dialogue social et le cas échéant du versement mobilité et du forfait social ; - des cotisations salariales. 	<p>Le montant de cette aide serait imputable sur l'ensemble des cotisations et contributions patronales et salariales dues aux URSSAF au titre des années 2020 et 2021, après application de l'exonération de cotisations patronales et de toute autre exonération totale ou partielle applicable.</p>	<p>Les cotisations et contributions sociales patronales.</p> <p>Les charges salariales dues aux URSSAF qui ont été précomptées sans leur être reversées.</p> <p>Exclusion des contributions patronales et salariales AGIRC-ARRCO</p>	<p>Les cotisations et contributions patronales.</p>
Procédure à suivre	L'employeur doit déclarer directement dans sa DSN le bénéfice de la mesure => pas de demande préalable auprès de l'URSSAF. En cas d'erreur et de contrôle, l'entreprise pourra faire l'objet d'un redressement.		Compétence des directeurs des URSSAF. Pour les entreprises < 250 salariés, pas de démarche de l'employeur.	Compétence des directeurs des URSSAF : bénéfice de la remise doit être demandé par l'entreprise dans le cadre du plan de l'apurement.
Date limite	DSN d' octobre 2020 à DSN de février 2021 du fait de l'extension des listes des secteurs S1 et S1bis qui a fait entrer progressivement de nouvelles entreprises dans le champ des mesures		Avant le 31 mars 2021 (mais selon un webinar URSSAF : juin 2021)	

2) 2^{ème} volet des mesures (LFSS pour 2021, art. 9 et décret n° 2021-75 du 27 janvier 2021)

	1°/ Exonération de cotisations patronales	2°/ Aide au paiement des charges sociales
Employeurs éligibles	Employeur < 250 salariés des secteurs prioritaires (S1) et connexes (S1 bis)	<p>Leur activité principale relève :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit, d'un secteur dit « prioritaire » listé à l'annexe 1 du décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 dans sa version en vigueur au 1^{er} janvier 2021 ; - soit, d'un secteur dont l'activité dépend d'un secteur prioritaire visé ci-dessus (secteur dit « connexe »), listé à l'annexe 2 du décret précité dans sa version en vigueur au 1^{er} janvier 2021. <p>À condition pour les S1 ou S1 bis d'avoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit, fait l'objet d'une mesure d'interdiction d'accueil du public ; - soit, d'avoir subi une baisse de leur chiffre d'affaires mensuel : <ul style="list-style-type: none"> > d'au moins 50 % par rapport au chiffre d'affaires du même mois de l'année précédente ; > ou par rapport à la période comprise entre 15 mars et le 15 mai 2019, représentant 15 % du chiffre d'affaires de l'année 2019.
	Employeur < 50 salariés dans les autres secteurs (S2)	<p>Leur activité principale ne relève pas des secteurs d'activité « prioritaires » et « connexes ».</p> <p>Les employeurs ont fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public affectant de manière prépondérante la poursuite de leur activité.</p>
Période visée	Employeur < 250 salariés des secteurs prioritaires (S1)	<p>À compter du 1^{er} septembre 2020</p> <p><u>S</u> exercent leur activité dans un lieu concerné par des mesures de couvre-feu ou de confinement prises <u>avant</u> le 30 octobre 2020</p>
	Employeur < 250 salariés des secteurs connexes (S1 bis)	<p>À compter du 1^{er} septembre 2020</p>
	Employeur < 250 salariés des secteurs S1, S1 bis	<p>À compter du 1^{er} octobre 2020</p>
	Employeurs < 50 salariés dans les autres secteurs (S2)	<p><u>S</u> exercent leur activité dans un lieu concerné par des mesures de couvre-feu ou de confinement prises <u>à compter du</u> 30 octobre 2020</p>
Pour une durée maximale de 3 mois et au plus tard pour les périodes d'emploi courant jusqu'au 31 décembre 2020		
Date d'appréciation des conditions	Les conditions d'application doivent être remplies le mois M pour une application des mesures le mois M-1	
Montant de l'aide / de la remise	Exonération totale des cotisations visées	20 % des revenus d'activité au titre desquels les cotisations et contributions sociales dues par l'employeur font l'objet d'une exonération (dispositif 1°/)
	Le montant total des exonérations et des aides au paiement ne peut excéder 800 000 € par entreprise (volets 1 et 2 cumulés)	
Cotisations concernées	<p>Les cotisations et contributions sociales patronales</p> <p><u>Exclusion</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des contributions patronales AGIRC-ARRCO, de la contribution à l'AGS, de la contribution au dialogue social et, le cas échéant, du versement mobilité et du forfait social ; - des cotisations salariales. 	Le montant de cette aide serait imputable sur l'ensemble des cotisations et contributions patronales et salariales dues aux URSSAF au titre des années 2020 et 2021 , après application de l'exonération de cotisations patronales et de toute autre exonération totale ou partielle applicable.
Procédure à suivre	L'employeur doit déclarer directement dans sa DSN le bénéfice de la mesure => pas de demande préalable auprès de l'URSSAF.	
Date limite	En cas d'erreur et de contrôle, l'entreprise pourra faire l'objet d'un redressement. DSN de février 2021	

3) Comparaison des Volets 1 et 2 des mesures exceptionnelles URSSAF

Ce qui est modifié par rapport au Volet 1	Ce qui n'est <u>pas</u> modifié par rapport au Volet 1
Passage d'un seuil d'effectif à moins de 50 salariés pour les S2	Secteurs d'activité S1 (prioritaires) et S1bis (connexes)
Une baisse du chiffre d'affaires d'au moins 50 % ou 15 % au lieu de 80 % ou 30 % selon les modalités d'application	Secteur S2 (autres) : quelques différences, l'interdiction du public étant moins large en automne
Une appréciation des conditions le mois M pour une application des mesures le mois M-1	Cotisations éligibles (pour les périodes d'emploi 2021, le taux AT mutualisé est retenu à hauteur de 0,70 % au lieu de 0,69 % pour 2020)
Une entrée en vigueur anticipée pour les entreprises touchées par les mesures de couvre-feu	Mode de calcul de l'exonération identique (éligibilité à la réduction générale, application après toutes les autres mesures)

Seuil de 800 000 euros pour les volets 1 et 2 cumulés