

# 3 MINUTES POUR L'ACTUALITE

Charges sociales – Protection sociale complémentaire •  
#15 • 10 septembre 2021

## Nouveautés

**Aide au paiement de 15%** : le décret n° 2021-1094 du 19 août 2021 a été publié. Il est pris en application de l'article 25 de la LFR du 19 juillet 2021 qui a reconduit l'aide au paiement des cotisations et contributions sociales (cf. bulletin d'actualité n°13).

Cette aide :

- est réservée aux employeurs relevant des secteurs S1 et S1 bis, dont l'effectif est inférieur à 250 salariés, éligibles au dispositif d'exonération des cotisations et contributions sociales (prévu par l'article 9 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020) au cours de l'une des périodes d'emploi comprises entre le 1<sup>er</sup> février et le 30 avril 2021 (l'entreprise ne doit pas être un établissement de crédit ou une société de financement),
- est applicable aux périodes d'emploi courant du 1<sup>er</sup> mai au 31 juillet 2021.

Le montant cumulé des dispositifs d'exonération de cotisations patronales et d'aides au paiement des charges sociales perçu par l'entreprise unique au sens de l'article 2 du règlement (UE) n° 1407/2013 du 18 décembre 2013 ne peut excéder 1 800 000 euros.

**Nous attendons les précisions de l'administration sur l'application de cette aide.**

Toutefois, le ministre de l'Economie, des finances et de la relance, lors de la présentation de l'évolution des différentes aides destinées à soutenir les entreprises, a précisé qu'« à compter du 1<sup>er</sup> août 2021, les nouvelles demandes d'exonérations et d'aides au paiement de cotisations sociales portant sur les mois postérieurs à août 2020 ne sont plus soumises au plafond de 1,8 million d'euros. Les modalités de cet assouplissement seront précisées dans les prochains jours ».

A suivre donc...

**Epargne salariale** : le décret n° 2021-1122 du 27 août 2021 précise qu'à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021 :

- dans le cas où un dispositif d'intéressement, un plan d'épargne d'entreprise, interentreprises ou un plan d'épargne pour la retraite est mis en place par décision unilatérale de l'employeur résultant d'un échec des négociations, le procès-verbal de désaccord doit être déposé sur la plateforme de téléprocédure,
- concernant les modalités de contrôle :
  - > la DDETS dispose d'un délai d'un mois pour délivrer le récépissé attestant du dépôt de l'accord d'intéressement, de participation ou du règlement de plan d'épargne et du contrôle de la validité de leurs modalités de conclusion ;
  - > l'URSSAF dispose d'un délai de trois mois pour demander le retrait ou la modification des clauses contraires aux dispositions légales et réglementaires.

## Le juge a dit que...

**Contrôle Urssaf – nullité du contrôle Urssaf** : est entachée d'irrégularité la procédure de contrôle au cours de laquelle l'inspecteur du recouvrement sollicite de la part d'un salarié du service comptabilité, dont il ne démontre pas qu'il a le pouvoir d'engager l'employeur, des documents qui ne font pas partie de la liste des documents consultés (CA, 24 juin 2021, n° 17/ 04313).

## À noter

**Epargne retraite** : le décret n° 2021-1023 du 30 juillet 2021 vient clarifier les obligations déclaratives des entreprises gestionnaires de contrats d'épargne retraite auprès de l'administration fiscale et précise les règles comptables pour mettre en œuvre l'obligation de cantonnement comptable des actifs représentant les engagements d'épargne retraite effective à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

**Travailleurs frontaliers** : par un communiqué de presse du 1<sup>er</sup> septembre 2021, la DSS énonce que les frontaliers et transfrontaliers en télétravail continueront de relever de la sécurité sociale de leur État d'activité jusqu'au 15 novembre 2021.

**82%**

C'est le pourcentage de dirigeants d'entreprise qui considèrent que la complémentaire santé d'entreprise permet aux entreprises de contribuer à l'amélioration de la santé des salariés (étude effectuée par Malakoff Humanis en juillet 2021 « les chefs d'entreprises et le système de santé »)

**Nous avons fait une pause... mais pas l'actualité !**

## Le saviez-vous ?

**Enfant positif à la Covid-19 :** par un communiqué de presse du 3 septembre 2021, le ministère des solidarités et de la santé précise qu'à compter du 3 septembre 2021, le parent d'un enfant déclaré positif au covid pourra bénéficier des indemnités journalières dérogatoires, sans délai de carence, avec un complément employeur, et ce qu'il soit vacciné ou non. Cette indemnisation est ouverte à un seul des deux parents du foyer lorsqu'il ne peut pas télétravailler.

**Forfait patient urgence :** la direction générale de l'offre de soins, dans un document relatif à l'évolution du financement des services d'urgence, reporte l'entrée en vigueur du forfait patient urgence au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Ce forfait sera dû par les patients pour chaque passage aux urgences n'entraînant pas une admission au sein de services hospitaliers.

**Fonction publique d'Etat :** le décret n°2021-1164 du 8 septembre 2021 vient préciser pour la fonction publique d'Etat les modalités de remboursement d'une partie des cotisations que le fonctionnaire paie au titre de son contrat frais de santé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

- les populations incluses ou exclues du dispositif, les différentes situations ou positions dans lesquelles peut se trouver l'agent (activité, détachement ou congé de mobilité, congé parental, disponibilité pour raison de santé...),
- les organismes auprès desquels le contrat doit avoir été souscrit,
- le montant du remboursement mensuel (15 euros).

## Mise à jour du BOSS

**La déduction forfaitaire spécifique :** les conditions qui ont été ajoutées afin de pouvoir bénéficier de la DFS à savoir l'exigence de frais effectifs supportés par le salarié (entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2021) ainsi que le recueil par l'employeur du consentement du salarié (qui entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022), bénéficieront d'une tolérance en cas de contrôle par l'Urssaf jusqu'au 31 décembre 2022.

**Les repas d'affaires** constituent des frais professionnels :

- s'ils sont exceptionnels et constituent pour le salarié des frais exposés en dehors de son activité normale ;
- en l'absence d'abus manifeste lequel :
  - > s'apprécie, en fonction des missions du salarié (nécessité ou non de prospection et/ou représentation auprès des clients) ;
  - > n'est dans tous les cas pas caractérisé lorsque le salarié bénéficie d'un repas d'affaires par semaine ou de 5 par mois (cette limite n'est pas absolue mais constitue un « plafond » en dessous duquel il n'y a nécessairement pas d'abus).

**Sport en entreprise :** l'administration précise que la période à prendre en compte pour déterminer le plafond de 5 % du PMSS au-delà duquel l'avantage, constitué par le financement par l'employeur d'activités physiques et sportives ou d'évènements sportifs, n'est plus exclu de l'assiette des contributions et cotisations sociales est l'année civile.

## Nouveautés

**La PEPA :** l'instruction n° DSS/5B/2021/187 du 19 août 2021 apporte comme chaque année des précisions quant aux modalités d'application de l'exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Les changements par rapport à l'année 2020 sont notamment :

- l'ajout d'une catégorie relative aux conditions liées à la signature d'un accord visant à valoriser les travailleurs de la « deuxième ligne » ou à l'ouverture de négociations en ce sens,
- l'impossibilité de moduler le montant de la prime en fonction des conditions de travail liées à l'épidémie de la Covid-19 ou d'exclure du versement des salariés qui n'étaient pas présents pendant la période d'urgence sanitaire,
- l'ajout des employeurs d'entreprise de moins de 50 salariés dans la liste des employeurs pouvant bénéficier de l'exonération dans la limite de 2000 € sans mettre en place un accord d'intéressement ;
- des précisions concernant l'appréciation du seuil de moins de 50 salariés permettant de bénéficier du plafond de 2000 €.

**Suspension du contrat de travail :** la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire crée deux types d'obligations :

- pour certains salariés exerçant leur activité dans un secteur accueillant du public (activités de loisirs, de la restauration commerciale ou de débit de boissons), une obligation de présenter un « passe sanitaire » à défaut de quoi leur contrat de travail peut être suspendu sans que le texte ne prévoit si leurs garanties de protection sociale complémentaire doivent être maintenues ou non,
- pour d'autres salariés exerçant principalement dans les établissements de santé, une obligation vaccinale, qui à défaut d'être respectée entraîne une interdiction d'exercer, une suspension du contrat de travail et de la rémunération, mais avec un maintien des garanties de protection sociale complémentaire.

Le texte reste silencieux sur l'étendue du maintien qui devrait comprendre les frais de santé, la prévoyance et la retraite supplémentaire, sur l'assiette à prendre en compte, ainsi que sur les modalités de financement de la contribution à ces régimes. Des précisions sont attendues sur ces points de la part de l'administration.

**Placement en activité partielle des salariés vulnérables :** le décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 fixe une nouvelle liste de critères permettant de définir les personnes vulnérables susceptibles de développer des formes graves de la Covid-19. Il opère une distinction entre les salariés sévèrement immunodéprimés et les autres salariés vulnérables, pour lesquels les conditions du placement en activité partielle sont bien plus strictes.

**Bonne rentrée à tous.**