

# Lettre aux employeurs

## Actualités du mois

### Activité partielle, déconfinement, frais professionnels et nouvelle cotisation...

#### Activité partielle : les taux d'indemnisation favorables sont encore prorogés

Depuis plusieurs mois, nous vous informons régulièrement des évolutions de l'activité partielle en fonction des rebonds de la pandémie de Covid-19. Le mois de mai ne fera pas exception. La prise en charge des dispositifs d'activité partielle de droit commun et longue durée (APLD), selon les règles définies en début de crise, se poursuivra **jusqu'au 31 mai**.

#### S'agissant de l'allocation versée aux employeurs

**À compter du 1er juin 2021**, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle sera égal pour chaque salarié concerné à **36 % de la rémunération horaire brute**, mais il sera maintenu à **60 %** dans les secteurs protégés ou dans les secteurs qui dépendent de ces derniers et à **70 %**

pour les entreprises dont l'activité impliquant un accueil du public est interrompue (partiellement ou totalement) et pour celles situées dans une circonscription territoriale ou dans une zone de chalandise soumise à des restrictions spécifiques.

Notons également l'adaptation de la liste des secteurs d'activité qui bénéficient d'un taux majoré d'allocation d'activité partielle.

#### S'agissant de l'indemnisation des salariés

**À compter du 1er juin 2021**, le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à **60 %** de sa rémunération brute.

Les salariés des entreprises relevant des secteurs protégés (ou des secteurs dépendant des secteurs protégés) reçoivent, pour les heures chômées, entre le 1er juin et le 30 juin 2021, une indemnité ho-

raire correspondant à **70 %** de leur rémunération horaire antérieure brute.

Le maintien du taux d'indemnisation est effectué dans les mêmes conditions pour les entreprises dont l'activité impliquant un accueil du public est interrompue (partiellement ou totalement) et pour celles situées dans une circonscription territoriale ou dans une zone de chalandise soumise à des restrictions spécifiques.

#### Saisonnier et activité partielle

Le ministère du Travail, a annoncé, dans un communiqué de presse du 13 avril 2021, que l'activité partielle sera ouverte aux **travailleurs saisonniers récurrents** dans l'ensemble du pays **jusqu'au mois de juin 2021 inclus**.

**Cela ne concerne donc pas tous les saisonniers...**



Le recours à l'activité partielle sera autorisé pour les travailleurs saisonniers disposant :

- soit d'un **contrat de travail renouvelé** au titre de l'obligation de renouvellement prévue par une convention collective et/ou par une clause de leur contrat de travail (précisons qu'en présence d'une telle clause, l'employeur devra justifier d'au moins un recrutement du même saisonnier qu'en 2020) ;
- soit d'un **renouvellement tacite** d'un contrat saisonnier pour la même période, matérialisé par l'existence d'au moins deux contrats successifs, sans que le contrat de travail ou la convention collective ne l'ait prévu explicitement.

### **Déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels : nouvelle condition d'application**

Certaines catégories de salariés bénéficient d'une déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour frais professionnels sur l'assiette des cotisations sociales.

Sont concernées certaines professions telles que les apprentis et ouvriers du bâtiment, les artistes, journalistes et rédacteurs, chauffeurs des entreprises de déménagement, ouvriers bijoutiers, conducteurs d'engins et de camions d'entreprises dans les travaux publics...

**Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021**, une nouvelle condition a été inscrite dans le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) qui durcit considérablement l'application de cette DFS .

Outre la nécessité de recueillir chaque année le consentement du salarié (à défaut d'accord collectif ou du Comité Social et Economique) , le salarié doit également **supporter effectivement des frais** lors de son activité professionnelle.

L'employeur doit donc disposer des justificatifs démontrant que le salarié bénéficiaire supporte effectivement ces frais.

Ainsi, en l'absence de frais effectivement engagés ou en cas de prise

en charge ou de remboursement par l'employeur de la totalité des frais professionnels, la DFS n'est pas applicable.

Cette nouvelle condition a un impact en cas d'absence ou de congés (rémunérés ou non) du salarié.

En effet, l'employeur ne peut appliquer la déduction que sur la rémunération correspondant à un travail effectif.

En cas d'absence ou de congé sur un mois complet, l'application de la déduction au titre de ce mois n'est pas admise.

*Précision : en cas de contrôle relatif à des périodes courant jusqu'au 31 décembre 2021, l'Urssaf procédera uniquement à une demande de mise en conformité pour l'avenir.*

### **Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS)**

Mis en ligne en mars 2021, le BOSS est l'équivalent du BOFIP (bulletin officiel des impôts) en matière de cotisations de Sécurité sociale.

Enrichi au fil du temps, il regroupera à terme toute la doctrine de l'administration dans ce domaine.

Il est opposable, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021, ce qui permet une meilleure sécurité juridique aux cotisants.

<https://boss.gouv.fr/portail/accueil.html>

### **Calendrier du déconfinement**

Le président de la République a précisé la mise en œuvre du déconfinement annoncé par le Premier ministre le 22 avril dernier.

Celui-ci se fera en 4 étapes :

**- à partir du 3 mai 2021** : fin de l'attestation en journée et levée des restrictions de déplacement, couvre-feu maintenu à 19 h (avec attestation en cas de déplacement) ;

**-à partir du 19 mai 2021** : passage du couvre-feu à 21 h et réouverture des commerces, des terrasses, des musées, des salles de cinémas, des théâtres et des salles de spectacle avec public assis, avec des jauges limitées ;

**- à partir du 9 juin 2021** : passage du couvre-feu à 23 h et réouverture des cafés, des restaurants et des salles de sport, ainsi que des

salons et foires d'exposition ;

**- à partir du 30 juin 2021** : fin du couvre-feu, fin des limites de jauge selon la situation sanitaire locale dans les établissements recevant du public (maintien des gestes barrières et de la distanciation sociale), les discothèques restent fermées.

Le chef de l'État espère qu'à partir de l'étape 2 du 19 mai, les mesures pourront être mises en œuvre sur tout le territoire, mais ajoute que des « freins d'urgence » sanitaires pourront être actionnés « dans les territoires où le virus circulerait trop ».

Dix départements seraient concernés : la Loire, l'Oise, le Val-de-Marne, le Val-d'Oise, la Seine-Saint-Denis, l'Essonne, Paris, la Seine-et-Marne, la Sarthe et les Bouches-du-Rhône.

Après une concertation entre les parlementaires, les partenaires sociaux, les professionnels et les élus des territoires, le plan du déconfinement sera détaillé par le Premier ministre au cours de la semaine du 10 mai.

### **Entreprises de la production agricole, CUMA et ETARF, vos obligations conventionnelles évoluent en matière de retraite supplémentaire**

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021, les salariés **agricoles non cadres** pourront profiter d'un dispositif d'épargne **retraite supplémentaire**, en points, leur permettant de percevoir un complément de revenus, une fois à la retraite.

La cotisation sera de **1 %**, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Seuls les salariés ayant **12 mois d'ancienneté** dans l'entreprise bénéficieront de ce dispositif.

# Réglementation

## La gestion des congés avant la reprise d'activité

*Nos salariés ont des jours de congés à prendre, et nous aurions souhaité qu'ils puissent les solder au maximum avant que l'activité ne reprenne. Que pouvons-nous faire ?*

Si cette question des congés payés se pose chaque année pour bon nombre d'entreprises, elle est particulièrement sensible cette année dans le contexte que nous connaissons, et notamment avec les perspectives de reprise annoncées.

En effet, il apparaît que sur 2020, les salariés n'ont pas posé beaucoup de congés payés, notamment s'ils étaient en **activité partielle**.

De ce fait, les entreprises se retrouvent aujourd'hui avec des « compteurs » de jours à prendre relativement importants.

Il est donc légitime pour ces entreprises de vouloir anticiper au maximum la prise de ces congés afin de ne pas être « pénalisées » lors de la reprise d'activité par l'absence de leurs salariés.

### Solder les congés au 31 mai

La règle de base en matière de congés payés est que les jours de congés acquis au titre d'une année doivent impérativement être soldés **avant le 31 mai**, sous peine que ces congés soient perdus (sauf si le salarié était dans l'impossibilité de les prendre).

### Imposer la prise de congés

Il est dans les prérogatives de l'employeur que de fixer les dates de congés pour ses salariés, sous réserve néanmoins de respecter certaines périodes ou principes, tels que le délai de prévenance d'un mois.

Dans le cadre des mesures d'urgence liées à la crise sanitaire, le gouvernement a autorisé les entreprises à pouvoir « imposer » à leurs salariés de prendre (selon les situations) **jusqu'à 6 jours de congés payés**, et ce sans que les salariés ne puissent s'y opposer et avec un délai de prévenance réduit à 1 seul jour.

Seule condition pour mettre en œuvre cette mesure : la négociation d'un **accord de branche ou d'entreprise**.

Un projet de loi datant du 28 avril, vise à prolonger cette mesure jusqu'au 31 octobre 2021, et permettrait à l'employeur d'imposer 8 jours de congés (au lieu de 6 actuellement).

### Refuser les annulations de congés

Il est vrai que la situation sanitaire génère certains désagréments qui ne sont pas pour inciter les salariés à prendre des vacances : couvre-feu, interdiction des déplacements, fermeture des frontières...

Pour ces raisons, certains salariés peuvent donc être tentés de demander l'annulation et le report à une date plus « propice » de leurs congés.

Face à une telle situation, et bien que cela puisse être mal vécu par le salarié, l'employeur est néanmoins totalement libre de refuser cette demande d'annulation ou de report.

### Monétiser les congés payés

La loi **interdit** sur le principe le fait que l'employeur (même avec l'accord de son salarié) puisse indemniser des jours de congés payés qui ne pourraient pas être pris.

Néanmoins, dans le cadre des mesures exceptionnelles liées à la COVID-19, et **sous réserve d'un accord collectif**, l'entreprise peut convenir **jusqu'au 30 juin 2021**, de la monétisation de congés payés dans la limite de 5 jours, pour compenser la baisse de rémunération subie **en raison de l'activité partielle**.

# Réponses à vos questions

## La journée de solidarité

**La journée de solidarité est une journée de travail supplémentaire non rémunérée pour les salariés mensualisés.**

Cette journée était initialement prévue le lundi de Pentecôte. Toutefois, depuis 2008, le lundi de Pentecôte est redevenu férié.

**L'employeur peut donc choisir un autre jour férié ou un jour habituellement chômé comme journée de solidarité.**

**Quelles sont les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité ?**

Les modalités sont fixées par un **accord d'entreprise ou d'établissement** ou, à défaut, par un accord de branche.

L'accord peut prévoir :

- Le travail d'un jour férié chômé autre que le 1<sup>er</sup> mai
- Une journée de repos (RTT) prévue dans le cadre d'un accord d'aménagement sur le temps de travail
- Tout autre modalité permettant le travail de 7 heures (travail un samedi ou décompte d'un jour de congé conventionnel).

S'il n'existe pas d'accord collectif, c'est l'employeur qui fixe les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité, après consultation du Comité Social et Economique (CSE), s'il existe.

**Attention, il n'est pas possible pour l'employeur d'imputer la journée de solidarité sur un jour de congé payé.**

Lorsque la période de congés couvre la journée, l'employeur ne pourra pas exiger de son salarié qu'il revienne exécuter la journée de solidarité. De même, il ne pourra pas la reporter. En revanche, la journée de solidarité est décomptée en jour de congé payé puisqu'il s'agit d'une journée normalement travaillée.

**La journée de solidarité peut-elle être fractionnée ?**

La journée de solidarité peut être **fractionnée en heures.**

Dans ce cas, le fractionnement doit correspondre à un travail supplémentaire de 7 heures par an. Attention, des modalités spécifiques doivent être prévues pour certains salariés (forfait jours ou salariés à temps partiel).

**Quelle est l'incidence sur la rémunération ?**

La journée de solidarité, dans la limite de 7 heures, n'a pas d'incidence sur la rémunération mensualisée.

Au-delà de 7 heures, les heures effectuées sont rémunérées.

Pour les salariés en forfait jours, le travail accompli durant la journée de solidarité n'est pas rémunéré dans la limite d'une journée.

Pour les salariés à temps partiel, la durée de 7 heures est **proratisée en fonction du nombre d'heures fixé dans le contrat de travail.**

*Exemple : pour un salarié qui travaille 20 heures par semaine, la durée de la journée de solidarité sera de 4 heures (20x7/35).*

**Comment gérer les cas particuliers ?**

**Si un salarié a plusieurs employeurs**, alors il doit effectuer une journée de solidarité chez chacun de ses employeurs, au prorata de la durée prévue dans chacun de ses contrats.

Pour un salarié ayant une activité à **temps plein** et une activité à **temps partiel**, le salarié n'effectuera la journée de solidarité que dans l'entreprise où il travaille à temps plein.

Lorsqu'un salarié change d'employeur et qu'il a déjà accompli sa journée, son **nouvel employeur** peut lui demander d'effectuer une nouvelle journée. Dans ce cas, les heures effectuées doivent être rémunérées.

De même, le salarié pourra refuser d'effectuer cette journée sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement.

**Quelle incidence sur le bulletin de paie ?**

Afin de prouver que la journée de solidarité a bien été effectuée, il est recommandé de la mentionner sur le bulletin de paie.

Si un salarié refuse de réaliser sa journée de solidarité, alors l'employeur peut pratiquer une **retenue sur salaire.**



La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

**Direction de la publication :**

Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes

**Comité de rédaction :**

Agnès CLEMENT - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais

Delphine TOUCHEFEU - Cerfrance Alliance Centre

Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance- Midi-Méditerranée

et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

**Conception :**

Laury CHALLAT - Cerfrance Poitou-Charentes

Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796

Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes

2 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES Cedex

Tél : 05 46 93 81 10

**Source Image :** Adobe Stock