

L'actualité sociale

3^e trimestre 2020

L'indemnité d'activité partielle	2
L'allocation d'activité partielle	4
Perspectives	5
Charges sociales	6
Forfait « mobilités durables »	8
La DOETH via la DSN	10
Brèves	12





L'indemnité d'activité partielle

L'indemnité d'activité partielle est le montant versé par l'employeur au salarié pour chaque heure de travail perdue du fait de l'activité partielle. Son calcul est complexe.

Montant de l'indemnité d'activité partielle

Pour chaque heure indemnisable (heures perdues en dessous de la durée légale du travail ou la durée conventionnelle ou contractuelle lorsque cette dernière est inférieure à la durée légale), l'employeur doit verser mensuellement au salarié une indemnité d'activité partielle dont le taux horaire est égal à 70 % de la rémunération horaire brute de référence du salarié, avec un minimum de 8,03 € par heure. Ce plancher de 8,03 € ne s'applique pas aux apprentis ni aux salariés en contrat de professionnalisation dans la mesure où leur rémunération peut être inférieure au SMIC.

D'après le ministère, ce montant de 70 % du brut représente environ 84 % du salaire net (compte tenu de l'exonération de charges sociales applicable à l'indemnité d'activité partielle).

Pour tenir compte du cas des salariés dont la durée du travail est généralement supérieure à la durée légale du travail, le gouvernement a intégré par ordonnance du 22 avril 2020 une dérogation dans le calcul du montant de l'indemnité d'activité partielle (et par voie de conséquence dans celui de l'allocation d'activité partielle remboursée par l'Agence de Services et de Paiement).

Ainsi, de manière rétroactive (c'est-à-dire à compter du 12 mars 2020), les heures supplémentaires « structurelles » sont prises en compte dans le calcul des heures indemnisables au titre du chômage partiel pour deux catégories de salariés :

- Les salariés ayant conclu, avant le 22 avril 2020, une convention individuelle de forfait en heures au sens des articles L. 3121-56 et L. 3121-57 du code du travail incluant des heures supplémentaires,
- Les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail conclu avant le 22 avril 2020.

Assiette de calcul de l'indemnité d'activité partielle

La rémunération horaire brute de référence est déterminée par référence à la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés calculée selon la règle du maintien du salaire (et non celle du dixième), ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale de travail ou, si elle est différente, sur la base de la durée conventionnelle ou contractuelle de travail.

Compte tenu de la complexité des modalités de calcul de l'assiette de l'indemnité d'activité partielle pour des salariés ayant des heures d'équivalence, des heures supplémentaires prévues par la convention collective applicable, des primes et commissions versées de manière irrégulière, le ministère du travail a établi un document intitulé « Coronavirus (COVID-19) - DISPOSITIF EXCEPTIONNEL D'ACTIVITE PARTIELLE » qu'il met à jour régulièrement et dont les annexes comportent de nombreux exemples.

■ L'indemnité d'activité partielle	2
L'allocation d'activité partielle	4
Perspectives	5
Charges sociales	6
Forfait « mobilités durables »	8
La DOETH via la DSN	10
Brèves	12



■ L'indemnité d'activité partielle	2
L'allocation d'activité partielle	4
Perspectives	5
Charges sociales	6
Forfait « mobilités durables »	8
La DOETH via la DSN	10
Brèves	12

Il ressort de ce document que pour les salariés percevant une rémunération variable, l'employeur sera tenu de déterminer l'assiette de calcul de leur indemnité d'activité partielle en prenant en compte la moyenne des primes et commissions versées sur les douze derniers mois.

Régime juridique de l'indemnité d'activité partielle

Les indemnités d'activité partielle versées aux salariés (ainsi que les indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur) sont :

- Assujetties à la CRDS et à la CSG au taux de 6,20 % prévu pour les revenus de remplacement (3,8 % déductible + 2,4 % non déductible) sans que la contribution due sur ces allocations ait pour effet de porter le montant net de celles-ci en deçà du montant brut du salaire minimum de croissance, ou, en cas de cessation partielle d'activité, sans que le montant cumulé de la rémunération d'activité et de l'indemnité perçue ne puisse l'être.

- Exonérées de charges sociales excepté des cotisations de prévoyance, mutuelle et retraite supplémentaire.

Le régime juridique change pour les indemnités versées au titre des périodes chômées à compter du 1^{er} mai 2020. Ce régime juridique favorable n'est plus applicable pour le complément d'indemnité d'activité partielle que dans la limite de 3,15 SMIC. 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 brut (31,97 €/h), la part de l'indemnité complémentaire excédant ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux salaires dans les conditions de droit commun.

En revanche, lorsque l'indemnité légale d'activité partielle est, à elle seule, supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du Smic brut (31,97 €/h), elle reste entièrement exonérée de charges (excepté de CSG/CRDS, prévoyance, mutuelle, retraite supplémentaire). ■





L'indemnité d'activité partielle	2
■ L'allocation d'activité partielle	4
Perspectives	5
Charges sociales	6
Forfait « mobilités durables »	8
La DOETH via la DSN	10
Brèves	12

L'allocation d'activité partielle

L'allocation d'activité partielle est le montant remboursé par l'ASP à l'employeur pour chaque heure de travail ayant donné lieu au versement d'une indemnité d'activité partielle.

Montant initial de l'allocation d'activité partielle

La première ordonnance prise par le gouvernement a édicté des règles exceptionnelles relatives à l'indemnisation due aux entreprises au titre de l'activité partielle applicables à compter du 12 mars 2020. L'allocation d'activité partielle remboursée par l'État à l'entreprise perdait temporairement son caractère forfaitaire (7,74€ ou 7,23€ par heure indemnisable selon que l'effectif de l'entreprise est inférieur ou non à 250 salariés).

Désormais, elle couvre 70 % de la rémunération horaire brute de référence du salarié retenue dans la limite de 4,5 SMIC, et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Cette allocation est au minimum égale à 8,03 €/h, ce qui équivaut au SMIC net.

On mesure que le dispositif adopté par le gouvernement a pris soin d'aboutir à un « zéro reste à charge » pour l'employeur quand il s'agissait de salaires inférieurs à 4,15 fois le SMIC.

Montant revu à la baisse

Le gouvernement a décidé par ordonnance une diminution du montant de l'allocation d'activité partielle pour les périodes chômées à compter du 1^{er} juin 2020, et ce, jusqu'au 30 septembre 2020.

Ainsi, le remboursement par l'État de l'indemnité légale d'activité partielle versée aux salariés passe à 60 % (au lieu de 70 % précédemment) de la rémunération horaire de référence, elle-même retenue dans la limite de 4,5 SMIC. Le taux minimum de 8,03€ est maintenu. Cette mesure aboutit à une diminution du remboursement de 100 % (70 %/70 %) à environ 86 % (60 %/70 %).

Certains secteurs continueront à bénéficier jusqu'à une date qui sera fixée par décret et, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2020, d'une prise en charge à 100 % (70 %/70 %) de leurs indemnités d'activité partielle. Parmi ces secteurs sont visés :

- Le tourisme, l'hôtellerie, la restauration, le sport, la culture, le transport aérien, l'événementiel ;
- Les entreprises de secteurs connexes qui ont subi une très forte baisse d'activité et par conséquent une très forte baisse de leur chiffre d'affaire ;
- Les employeurs d'autres secteurs dont l'activité principale qui implique l'accueil du public, est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de COVID-19, à l'exclusion des fermetures volontaires. ■



L'indemnité d'activité partielle	2
L'allocation d'activité partielle	4
■ Perspectives	5
Charges sociales	6
Forfait « mobilités durables »	8
La DOETH via la DSN	10
Brèves	12

Perspectives

Les perspectives donnant lieu à discussion entre les partenaires sociaux, le gouvernement et les services de l'Etat ne sont pas très nombreuses, mais elles existent.

L'activité partielle au-delà du 30 septembre 2020

Après la période du 1^{er} juin au 30 septembre 2020, les dispositions régissant l'indemnisation de l'activité partielle devraient encore changer.

Le prochain dispositif d'activité partielle, qui prendrait le relais à partir d'octobre 2020, devrait être moins favorable.

En résumé, les paramètres d'indemnisation seraient les suivants :

- L'indemnité légale d'activité partielle due par l'employeur au salarié se limiterait à 60 % du salaire horaire brut de référence retenu dans la limite de 4,5 fois le SMIC horaire brut, assorti d'un minimum égal au SMIC net (8,03€);

- L'allocation d'activité partielle remboursée à l'employeur sera égale à 60 % de l'indemnité légale (soit 60 % x 60 % de la rémunération horaire brute du salarié prise dans la limite de 4,5 SMIC), avec un plancher fixé à 90 % du SMIC horaire net.

Nouvelle « APLD »

Jusqu'à présent, il existait un dispositif « d'activité partielle de longue durée » (APLD) qui constituait une alternative au chômage partiel. Son but était de prévoir une meilleure indemnisation que celle prévue dans le cadre du chômage partiel « classique », en contrepartie d'engagements plus soutenus de la part des employeurs désirant en bénéficier.

Dans le cadre de la prolongation de l'état d'urgence, le gouvernement a adopté un dispositif similaire dénommé « Activité Réduite pour le Maintien de l'Emploi » permettant aux entreprises de continuer à bénéficier des aides de l'Etat dans le cas où elles subissent une baisse durable d'activité. Ce nouveau dispositif sera octroyé en contrepartie d'engagements pris par l'employeur, notamment en termes de maintien de l'emploi.

Il sera possible pour l'entreprise d'y recourir sous réserve de la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou de la conclusion d'un accord collectif de branche étendu, définissant la durée d'application de l'accord, les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique, les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre et les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi. En tout état de cause, l'accord devra faire l'objet d'une validation ou d'une homologation de l'autorité administrative.

Le recours à ce dispositif sera possible à compter du 1^{er} juillet 2020 jusqu'au 30 juin 2022.

Comme dans le cadre de l'activité partielle, l'employeur devra verser aux salariés une indemnité d'activité partielle et sera remboursé par le versement d'une allocation. Mais dans ce dispositif spécifique, le pourcentage de l'indemnité versée au salarié et le montant de l'allocation remboursé à l'employeur pourront être majorés dans des conditions et dans les cas qui seront précisés par décret. ■



Charges sociales

Afin de tenir compte de l'impact de l'épidémie de coronavirus sur l'activité économique, le réseau des Urssaf a déclenché des mesures exceptionnelles pour accompagner les entreprises présentant de sérieuses difficultés de trésorerie. L'URSSAF insiste toutefois sur la nécessité pour les entreprises qui le peuvent de continuer à participer au financement de la solidarité nationale.

- L'indemnité d'activité partielle 2
- L'allocation d'activité partielle 4
- Perspectives 5
- Charges sociales 6
- Forfait « mobilités durables » 8
- La DOETH via la DSN 10
- Brèves 12

Report des cotisations sociales

En cas de difficultés majeures, les employeurs dont la date d'échéance du paiement des cotisations Urssaf intervient le 5 ou le 15 du mois suivant peuvent demander le report de tout ou partie du paiement des cotisations salariales et patronales pour cette échéance. A compter du mois de mai, le report est conditionné à une demande préalable auprès de l'Urssaf.

En effet, quelle que soit leur taille, les entreprises souhaitant bénéficier des possibilités de report doivent au préalable remplir un formulaire de demande via l'espace en ligne.

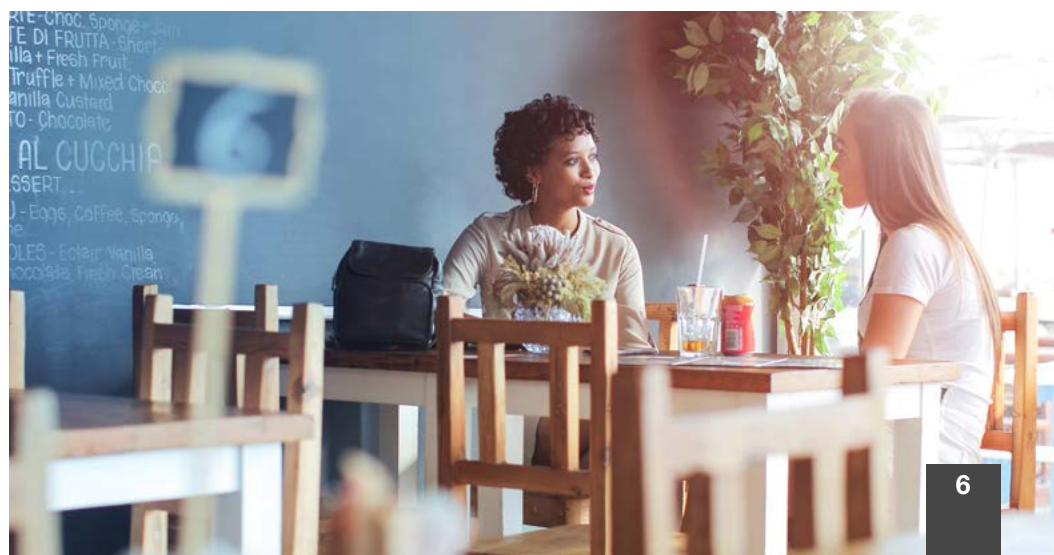
Un report ou un accord de délai est également possible pour les cotisations de retraite complémentaire, mais pour l'obtenir les employeurs sont invités à se rapprocher de leur institution de retraite complémentaire.

Exonération de cotisations

Des mesures de soutien mises en place dans le cadre du plan d'urgence économique vont être renforcées en faveur des secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, du tourisme, du transport aérien, de l'événementiel, du sport, de la culture et, plus largement, de l'ensemble des secteurs pour lesquels des décisions de fermeture administrative ont été prises.

Ainsi, le gouvernement a pris la décision de transformer dans ces secteurs d'activité les mesures de report de cotisations en exonération des cotisations et contributions patronales.

Sont visés les employeurs de moins de 250 salariés des secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, du tourisme, du transport aérien, de l'événementiel, du sport, de la culture mais aussi ceux appartenant à un secteur dont l'activité dépend d'un des secteurs prioritaires visés ci-avant, à condition d'avoir subi une très forte baisse de leur chiffre d'affaires (environ 80 %) pendant la période de confinement (15 mars – 15 mai). Ils seront exonérés de l'ensemble des cotisations et contributions patronales acquittées aux Urssaf au titre des mois de février à mai inclus.





L'indemnité d'activité partielle	2
L'allocation d'activité partielle	4
Perspectives	5
■ Charges sociales	6
Forfait « mobilités durables »	8
La DOETH via la DSN	10
Brèves	12

L'entreprise pourra bénéficier de ces mesures, dès lors qu'elle aura démontré que son activité correspond à celles énumérées ci-dessus. Elle pourra en bénéficier même si elle a maintenu le paiement des dites cotisations et contributions.

Si l'entreprise a déjà bénéficié de report(s) de paiement pour les échéances de mars à mai, les montants reportés correspondant aux cotisations exonérées ne seront pas dus.

Si l'entreprise a acquitté – partiellement ou en totalité – les cotisations correspondant à ces échéances, elle pourra déduire les montants correspondant aux cotisations et contributions patronales exonérées de ses prochaines échéances de l'année en cours.

Crédit de cotisations

A ces exonérations de cotisations patronales s'ajoutera un crédit de cotisations égal à 20 % des salaires versés entre février et mai. Ce crédit de cotisations sera imputable sur l'ensemble des cotisations et contributions patronales et salariales versées aux Urssaf, ainsi que sur la contribution au fonds national d'aide au logement (Fnal) et sur le versement mobilité.

Exonération pour les TPE

Une autre exonération de cotisations patronales a été décidée.

Elle est limitée aux entreprises ayant une activité principale qui ne relève pas des secteurs prioritaires ou connexes (visés par l'exonération de charges patronales pour la période du 1^{er} février au 31 mai 2020).

Toutefois, son champ est plus restreint puisque seuls les employeurs de moins de 10 salariés devraient en bénéficier, à deux conditions :

- Leur activité implique l'accueil du public ;
- Elle a été interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de COVID-19.

Les fermetures volontaires seront exclues du dispositif.

Les salariés concernés doivent entrer dans le champ de la réduction générale de cotisations, à savoir être assujettis au régime d'assurance chômage.

L'exonération concernerait les cotisations patronales dues sur les rémunérations des salariés au titre des périodes d'emploi comprises entre le 1^{er} février et le 30 avril 2020.

Cotisations de prévoyance

La loi du 17 juin 2020 prévoit que du 12 mars au 15 juillet 2020, des reports ou des délais de paiement des primes ou cotisations de prévoyance, sans pénalités ni frais, doivent être accordés par les organismes assureurs aux employeurs qui en font la demande concernant les salariés placés en activité partielle.

A partir du 15 juillet, ces reports et délais ne doivent pas conduire l'employeur et le salarié à régler plus de deux échéances au cours d'une même période de règlement. Mais toutes les cotisations reportées devront être réglées au plus tard le 31 décembre 2020.

En outre, l'organisme assureur ne pourra pas suspendre les garanties ou résilier le contrat d'assurance adossé au régime de prévoyance pour non-paiement des cotisations et primes pendant la période susvisée.

La loi précise par ailleurs que les employeurs seront tenus de maintenir du 12 mars au 31 décembre 2020 les garanties de prévoyance complémentaire d'entreprise existantes (garanties « frais de santé », prévoyance, inaptitude etc.), mais aussi indemnités ou primes de départ en retraite ou de fin de carrière. En revanche, la retraite supplémentaire n'est pas concernée. Cette obligation devrait s'appliquer même en présence d'une clause contraire des accords collectifs, décisions unilatérales et contrats collectifs d'assurance pris pour leur application. ■



Forfait « mobilités durables »

Le forfait « mobilités durables » a pour objectif d'encourager le recours à des transports plus propres et moins coûteux, en permettant aux entreprises de prendre en charge les déplacements « domicile-lieu de travail » de leurs salariés effectués notamment à vélo, en covoiturage ou encore grâce à des engins de location ou en libre-service.

La publication du décret permet à cette mesure de s'appliquer à compter du 11 mai 2020.

Champ d'application

Le forfait « mobilités durables » remplace l'indemnité kilométrique vélo mise en place jusqu'à ce jour.

Toutefois, le décret prévoit que lorsque l'employeur versait déjà une indemnité kilométrique vélo, il peut en poursuivre le versement qui sera alors assimilé au versement du forfait « mobilités durables ».

Le forfait « mobilités durables », créé par la loi d'orientation des mobilités, est une prise en charge facultative par l'employeur de tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail en utilisant :

- Leur vélo ou vélo électrique ;
- Le covoiturage en tant que conducteur ou passager ;
- Les transports publics de personnes (à l'exception des frais d'abonnement dont le remboursement à hauteur de 50 % est obligatoire) ;

- D'autres services de mobilité partagée qui correspondent à :
 - De la location ou la mise à disposition de cyclomoteur, motocyclette, vélo électrique ou non, engin de déplacement personnel motorisé ou non (comme par exemple les trottinettes électriques), à condition qu'ils soient équipés d'un moteur ou d'une assistance non thermique ;
 - Des services d'autopartage définie à l'article L 1231-14 du Code des transports à condition que tous les véhicules mis à disposition soient des véhicules à faible émission.

Modalités

Le montant, les modalités et les critères d'attribution du forfait « mobilités durables » doivent être prévus par accord d'entreprise ou interentreprises, ou par accord de branche. À défaut d'accord, il est possible de le mettre en place sur décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité social et économique (CSE), s'il existe.

Lorsque l'employeur souhaite prendre en charge tout ou partie des frais de transport personnels, il doit en faire bénéficier l'ensemble des salariés de l'entreprise utilisant les modes de transport prévus à l'article L 3261-3-1 du Code du travail.

Cette prise en charge prend la forme du versement d'une allocation forfaitaire qui est versée sous condition de son utilisation effective conformément à son objet. Cette condition est réputée remplie si l'employeur recueille, pour chaque année civile, auprès des salariés bénéficiant du forfait « mobilités durables » un justificatif de paiement ou une attestation sur l'honneur relatifs à l'utilisation effective d'un ou de plusieurs des modes de transport prévus par le décret.

Le décret précise que les salariés à temps partiel, employés pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire (ou conventionnelle si cette durée est inférieure), bénéficient de la prise en charge des frais de transport personnels dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet.

L'indemnité d'activité partielle	2
L'allocation d'activité partielle	4
Perspectives	5
Charges sociales	6
■ Forfait « mobilités durables »	8
La DOETH via la DSN	10
Brèves	12



L'indemnité d'activité partielle	2
L'allocation d'activité partielle	4
Perspectives	5
Charges sociales	6
■ Forfait « mobilités durables »	8
La DOETH via la DSN	10
Brèves	12

Pour les autres salariés à temps partiel, la prise en charge se fait à proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Concernant les salariés qui exercent leur activité sur plusieurs lieux de travail et dont l'entreprise n'assure pas le transport entre ces différents lieux de travail ni entre ces lieux de travail et leur résidence habituelle, ils peuvent prétendre au remboursement des frais de transport personnels pour tous ces déplacements. Ces dispositions sont étendues à la prise en charge des frais de transport personnels via le forfait « mobilités durables ».

Régime juridique et cumul

La prise en charge du forfait « mobilités durables » est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales à hauteur de 400 € par an et par salarié.

Cette exonération n'est pas cumulable avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels.

Par ailleurs, lorsque la prise en charge des frais de transports personnels éligibles au forfait « mobilités durables » est cumulée avec la prise en charge obligatoire par l'employeur du prix des titres d'abonnement souscrits par les salariés pour les déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, l'avantage résultant de ces deux prises en charge ne peut dépasser le montant le plus élevé entre :

- 400 € par an,

Et

- Le montant de la prise en charge obligatoire par l'employeur du prix des titres d'abonnement souscrits par les salariés conformément à l'article L. 3261-2 du code du travail.

En cas de cumul, le montant excédant la limite la plus élevée (entre 400 € et 50 % du coût de l'abonnement aux transports publics de voyageurs) sera réintégré dans l'assiette des cotisations et de l'impôt sur le revenu comme une prime. Dès lors, on constate que le forfait « mobilités durables » est susceptible de présenter un avantage financier uniquement aux salariés dont le montant du remboursement du coût de leurs titres d'abonnement aux transports publics de voyageurs est inférieur à 400 € par an.

Mais le forfait « mobilités durables » étant facultatif, l'employeur est parfaitement en droit de ne pas le mettre en place et a fortiori de limiter sa prise en charge à un montant moins élevé de manière à ne jamais dépasser le seuil de réintégration dans l'assiette des cotisations. ■





L'indemnité d'activité partielle	2
L'allocation d'activité partielle	4
Perspectives	5
Charges sociales	6
Forfait « mobilités durables »	8
■ La DOETH via la DSN	10
Brèves	12

La DOETH via la DSN

La DOETH est dématérialisée. Elle doit désormais passer, comme beaucoup d'autres déclarations avant elle, par la Déclaration Sociale Nominative (DSN).

Relance de l'URSSAF

Toutes les entreprises ont reçu un courrier ou un e-mail de leur URSSAF au sujet de la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés. Dans ce courrier, l'URSSAF rappelle que le statut de travailleur handicapé doit, depuis le 1^{er} janvier 2020, être indiqué dans la DSN. Cette mention obligatoire permettra à l'URSSAF de déterminer l'effectif de l'entreprise et de calculer la contribution AGEFIPH dont elles devront, le cas échéant, s'acquitter en 2021.

Cette information est nécessaire pour permettre à l'Urssaf de calculer, début 2021, l'effectif de travailleurs handicapés au titre de l'année 2020 et de déterminer l'assujettissement des employeurs à la contribution.

En effet, chaque entreprise de plus de 20 salariés doit atteindre un taux d'emploi de travailleur handicapé à hauteur de 6 % de son effectif d'assujettissement. Dans le cas contraire, une contribution sera due en 2021.

Si l'entreprise n'a pas effectué cette déclaration via la DSN, elle doit utiliser le bloc changement de contrat « Ancien statut BOETH » S21.G00.41.048, conformément à la fiche consigne 2128 disponible sur DSN-infos (http://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2128).

Si elle n'a pas de salarié reconnu travailleur handicapé, elle doit prendre contact avec l'AGEFIPH pour tout renseignement sur le processus de recrutement et d'accompagnement, ainsi que sur les aides financières pouvant lui être apportées dans ce domaine (www.agefiph.fr).



Modalités déclaratives

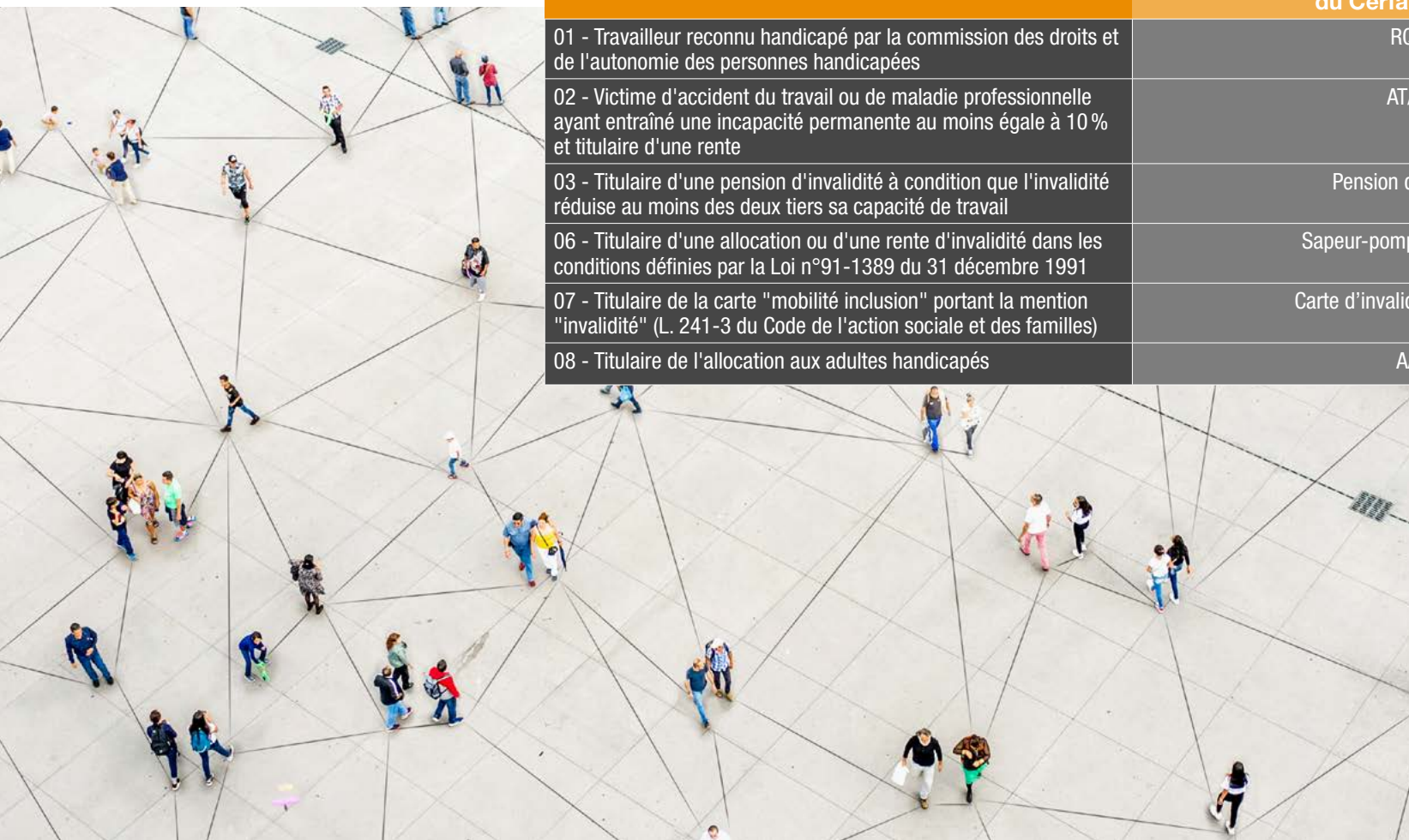
Les entreprises doivent désormais déclarer, chaque mois, les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) qu'elles emploient. Cette déclaration mensuelle permet aux organismes de sécurité sociale d'envoyer, au mois de janvier, le nombre de BOETH employés par l'entreprise au titre d'une année afin que les entreprises puissent effectuer leur déclaration annuelle liée à l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés. La fiche 2128 présente une mise à jour de la norme DSN 2020.

Correspondances

La correspondance entre les codes statuts BOETH présents en DSN au niveau de la rubrique « Statut BOETH - S21.G00.40.072 » et les types de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire OETH présents dans le formulaire Cerfa 11391*21 en vigueur pour les exercices 2019 et antérieurs est présentée dans le tableau ci-après.



L'indemnité d'activité partielle	2
L'allocation d'activité partielle	4
Perspectives	5
Charges sociales	6
Forfait « mobilités durables »	8
■ La DOETH via la DSN	10
Brèves	12



Codes présents en rubrique « Statut BOETH - S21.G00.40.072 »	Case correspondante dans la partie « Types de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire » du Cerfa 11391*21
01 - Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées	RQTH
02 - Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente	AT/MP
03 - Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail	Pension d'invalidité
06 - Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité dans les conditions définies par la Loi n°91-1389 du 31 décembre 1991	Sapeur-pompier volontaire
07 - Titulaire de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" (L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles)	Carte d'invalidité (min. 80%)
08 - Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés	AAH

Brèves

L'indemnité d'activité partielle	2
L'allocation d'activité partielle	4
Perspectives	5
Charges sociales	6
Forfait « mobilités durables »	8
La DOETH via la DSN	10
■ Brèves	12

Le RSA augmente à Mayotte

Un décret du 22 mai 2020 revalorise le revenu de solidarité active (RSA) à Mayotte à compter du 1^{er} avril 2020. Ce montant est porté à 282,39 euros. Il était de 279,87 depuis le 1^{er} avril 2019.

Il faut rappeler que ce montant est pris en compte en matière de saisies sur salaires à un double titre :

- D'une part, il s'agit de la fraction absolument insaisissable du salaire ;
- D'autre part, il permet de déterminer si le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un PACS, ainsi que les ascendants du salarié, sont considérés comme personnes à charge.

L'état d'urgence sanitaire et les heures supplémentaires

Afin de soutenir le pouvoir d'achat des salariés auxquels des heures supplémentaires ou complémentaires sont demandées pendant l'état d'urgence sanitaire, la loi de finances rectificative du 25 avril 2020 a porté de 5 000 à 7 500 euros la limite annuelle pour l'exonération fiscale des heures supplémentaires et complémentaires réalisées entre le 16 mars 2020 et le dernier jour de l'état d'urgence sanitaire, sans que cette limite puisse être supérieure à 5 000 euros pour les rémunérations perçues au titre des heures travaillées en dehors de la période de l'état d'urgence sanitaire.

Cela signifie que :

- Si la limite de 5 000 € nets (5 358 € bruts) est atteinte en raison des heures supplémentaires et complémentaires réalisées entre le 16 mars 2020 et le dernier jour de l'état d'urgence sanitaire (10 juillet 2020), la limite d'exonération annuelle passe à 7 500 € nets (8 037 € bruts) ;
- En revanche, si la limite de 5 000 € nets (5 358 € bruts) n'est pas atteinte entre le 16 mars 2020 et le dernier jour de l'état d'urgence sanitaire, la limite d'exonération annuelle reste fixée à 5 000 € nets (5 358 € bruts).

Dans tous les cas, la limite d'exonération fiscale reste fixée à 5 000 € pour les heures travaillées hors de la période de l'état d'urgence sanitaire.

Illustrations (dans le cas où le seuil de 5 000 € est atteint le 15 avril 2020) :

1. Si le montant de la rémunération nette des heures supplémentaires non liées à la période d'urgence sanitaire s'élève à 4 000 euros => restent 3 500 € pour les heures supplémentaires de la période d'urgence sanitaire.
2. Si le montant de la rémunération nette des heures supplémentaires non liées à la période d'urgence sanitaire s'élève à 5 000 euros => restent 2 500 € pour les heures supplémentaires de la période d'urgence sanitaire.
3. Si le montant de la rémunération nette des heures supplémentaires non liées à la période d'urgence sanitaire s'élève à 6 000 euros => restent 2 500 € pour les heures supplémentaires de la période d'urgence sanitaire.



L'indemnité d'activité partielle	2
L'allocation d'activité partielle	4
Perspectives	5
Charges sociales	6
Forfait « mobilités durables »	8
La DOETH via la DSN	10
■ Brèves	12



Assouplissement des conditions d'utilisation des titres-restaurants

Afin de répondre aux difficultés économiques des restaurants résultant de leur fermeture durant l'état d'urgence sanitaire et d'aider à la relance de leur activité, les conditions d'utilisation des titres-restaurant sont temporairement assouplies. Ainsi, à compter du 12 juin et jusqu'au 31 décembre 2020, ces titres sont utilisables dans les restaurants, hôtels-restaurants et les débits de boissons assimilés à ceux-ci tous les jours de la semaine, y compris les dimanches et jours fériés, et le plafond journalier d'utilisation est porté à 38 € (au lieu de 19 €).

Le dispositif est ainsi ciblé sur les restaurants, les établissements de restauration rapide mobiles ou non, les établissements de self-service, les restaurants dans les hôtels et les brasseries proposant une offre de restauration. Les détaillants en fruits et légumes sont donc exclus du champ d'application de la mesure.

Intéressement dans les TPE

La loi du 17 juin 2020 a créé une nouvelle modalité de mise en place d'un dispositif d'intéressement : la décision unilatérale de l'employeur. Mais elle est réservée aux entreprises de moins de 11 salariés :

- D'une part, ne possédant ni délégué syndical ni CSE,
- Et d'autre part, n'ayant conclu aucun accord d'intéressement depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de cette décision.

La durée du dispositif d'intéressement peut être comprise entre un et trois ans. Pour rappel, cette dérogation à la durée triennale de droit commun a également été prévue, à titre temporaire, pour les accords d'intéressement conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2020, quelle que soit leur modalité de mise en œuvre.

La décision unilatérale de l'employeur comportant le plan d'intéressement doit contenir toutes les clauses obligatoires d'un accord d'intéressement classique. L'information des salariés et le suivi de l'accord doivent être assurés, les salariés devant être informés du contenu de la décision par tous moyens.

Le dispositif peut être renouvelé à l'issue de la période de validité, mais seulement en empruntant l'une des modalités prévues par le droit commun (accord collectif de travail, accord conclu avec les représentants de syndicats représentatifs, accord avec le CSE, ratification du projet par les 2/3 du personnel). ■

Human Capital Solutions

Assistance opérationnelle et accompagnement en gestion de votre Capital Humain



Vous êtes un grand groupe, une entreprise de taille intermédiaire ou une filiale de groupe étranger : nous vous assurons un relais efficace dans la gestion de vos activités RH quotidiennement ou ponctuellement.



Vos enjeux

- Eviter une vacance de poste RH lors d'une absence ;
- Développer ponctuellement une expertise sur la gestion du Capital Humain ;
- Bénéficier d'un regard extérieur et indépendant sur votre organisation et vos processus.



Nos solutions

- Management relais : remplacement immédiat, temporairement ou durablement ;
- Renfort ponctuel : renfort ciblé sur des compétences clefs ;
- Abonnement personnalisé : intervention courante en appui de vos équipes ;



A la carte

- ✓ Relations individuelles
- ✓ Relations collectives
- ✓ Développement RH
- ✓ Hygiène et Sécurité
- ✓ Gestion des carrières
- ✓ Contrôle de gestion sociale
- ✓ Audit des processus

Nous contacter

- Vous avez déjà une relation privilégiée avec l'un de nos consultants PwC : contacter le afin qu'il puisse assurer la liaison avec le Service Human Capital Solutions.
- Contacter notre manager Human Capital Solutions : Virginie Boutruche (virginie.boutruche@pwc.com) afin qu'elle puisse échanger avec vous sur vos besoins.

Rapidité Proximité
Flexibilité
Efficacité
Expertise **Agilité** Evolutivité

Nos équipes travaillent régulièrement avec tous les autres métiers de PwC qui pourront vous apporter également leur expertise.