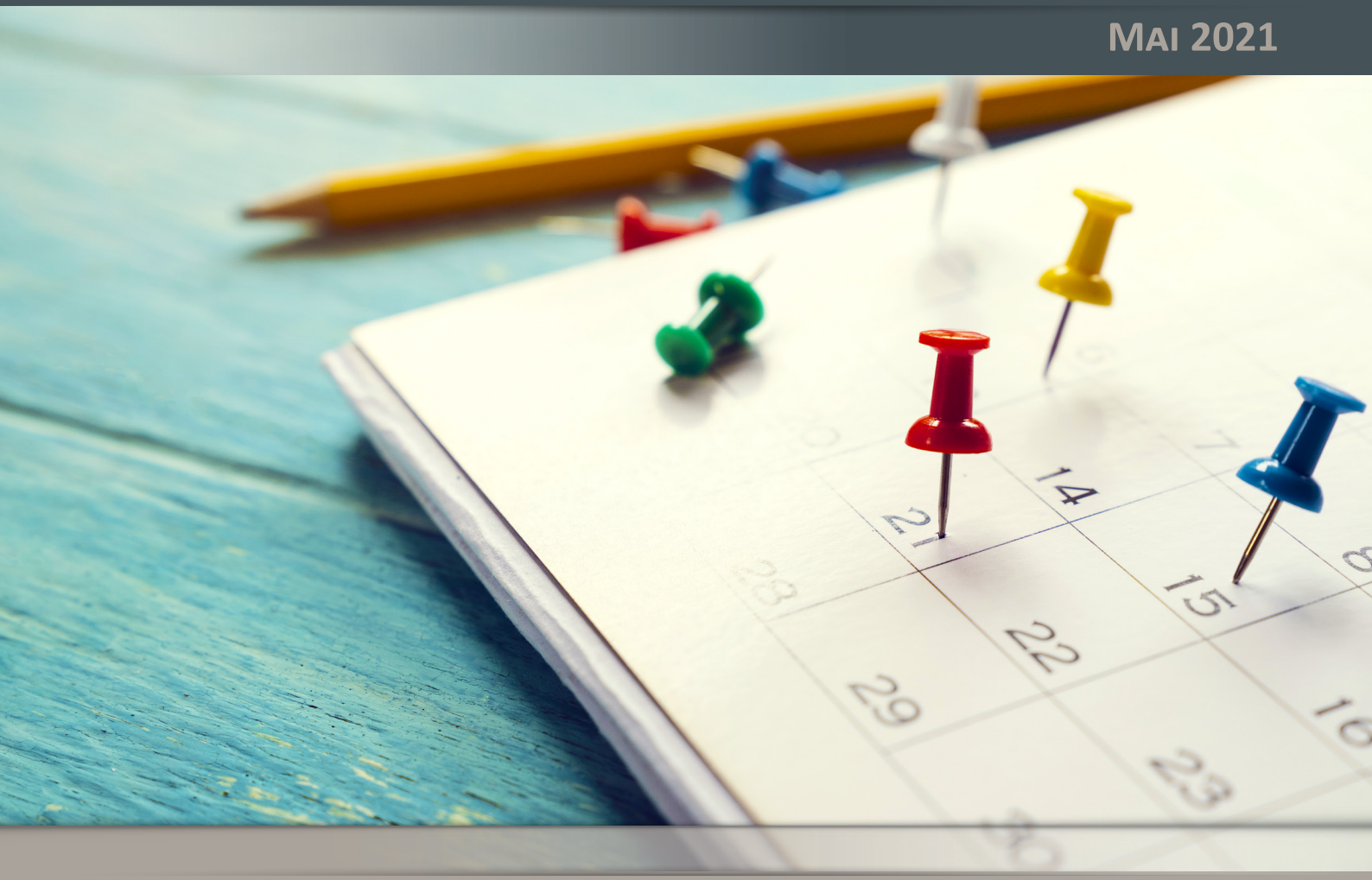
DÉCODAGE

L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE DU GROUPE 3E

NUMÉRO 8

MAI 2021



LES RÈGLES EN MATIÈRE DE CONGÉS PAYÉS

ENFIN DES PRÉCISIONS SUR L'ALLONGEMENT DU CONGÉ PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT !

LES «ÉVÉNEMENTS URSSAF» ET LE CSE : QUELS SONT LES CRITÈRES À RESPECTER POUR BÉNÉFICIER DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS ?

L'ACTIVITÉ PARTIELLE : NOUVELLES ÉVOLUTIONS DES TAUX APPLICABLES

1 AVENUE FOCH
57000 METZ CEDEX
03 87 17 32 60

CONSTRUCTEUR D'ALTERNATIVES

15 RUE DU FAUBOURG MONTMARTRE
75009 PARIS
01 55 28 37 60

Constructeurs d'alternatives

Décodage n°8

Mai 2021

ÉDITORIAL

Ce huitième numéro de Décodage, la lettre d'information juridique et sociale du Groupe 3E, a pour thème principal la question des congés.

À l'approche de l'été, nous rappellerons tout d'abord les règles qui régissent les prises de congés payés en entreprise.

Nous évoquerons ensuite les précisions qui viennent d'être apportées par un décret du 10 mai 2021 quant à l'allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant et aux modalités de prise de ce congé.

Nous aborderons par ailleurs les critères à respecter par les CSE dans le cadre de leur politique d'avantages salariés, afin de bénéficier des exonérations URSSAF.

Nous ferons enfin un nouveau point sur la prise en charge de l'activité partielle, les décrets se succédant toujours en fonction de la situation sanitaire.

Sans oublier, bien sûr, nos brèves et nos conseils de lecture.

Bonne lecture !

Marie-Laure BILLOTTE

Veille et communication juridique et sociale

SOMMAIRE

Les règles en matière de congés payés 2

Enfin des précisions sur l'allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant ! 10

Les "événements URSSAF" et le CSE : quels sont les critères à respecter pour bénéficier des exonérations de cotisations ? 14

L'activité partielle : nouvelles évolutions des taux applicables 17

Brèves 22

Conseil de lecture 23

Repères	
SMIC horaire	10.25 € brut, 8.11 € net en 2021
Plafond mensuel de la sécurité sociale	3 428 € en 2021
Exonération bons cadeaux	171 € en 2021 (inchangé)
Indice des prix à la consommation	+ 1.3 % sur un an fin avril 2021 (source : INSEE)

Les règles en matière de congés payés

3E Développement, Keshia Afari – kafari@groupe3e.fr

À l'approche des grands départs en vacances, il est utile de s'intéresser au dispositif de congés payés.

Cet article a pour but de répondre à un certain nombre d'interrogations :

- Quand et comment prendre ses congés payés ?
- Quelle est l'incidence des jours fériés sur les congés payés ?
- Que contient le dispositif exceptionnel de congés payés lié à la crise sanitaire ?

Quand et comment prendre ses congés payés ?

La source des congés payés : les règles relatives aux congés payés peuvent être établies soit par :

- usage d'entreprise ;
- accord collectif ;
- ou décision unilatérale de l'employeur après avis du CSE.

Point sur l'usage d'entreprise :

Les usages d'entreprise sont réglementés par la jurisprudence. Il s'agit d'un avantage accordé librement et de manière répétée par un employeur à ses salariés. Ils se caractérisent par leur :

- *généralité : l'usage bénéficie à tous les salariés de l'entreprise ou à une catégorie de salariés de l'entreprise ;*
- *constance : les salariés doivent avoir bénéficié de cet usage au moins deux fois ;*
- *fixité : la nature et le montant de l'avantage sont identiques et il profite aux mêmes bénéficiaires.*

L'usage s'éteint à la suite d'une dénonciation ou de la conclusion d'un accord collectif. Pour dénoncer – mettre fin à – un usage, l'employeur doit respecter quelques formalités. Il doit informer de la dénonciation chaque salarié individuellement qui bénéficie de l'usage. Il doit également en informer le CSE.

De plus, pour dénoncer un usage, l'employeur doit respecter un délai suffisant de préavis. La jurisprudence admet un préavis d'au moins trois mois, mais il arrive que ce préavis soit de cinq mois afin de permettre d'éventuelles négociations.

Par ailleurs, un accord collectif ayant la même cause et le même objet que l'usage et couvrant le même secteur géographique, se substitue automatiquement à ce dernier.

Il est à noter qu'en cas de transfert d'entreprise, l'usage se transmet. Seuls les salariés de l'entité transférée peuvent bénéficier de cette transmission.

Les règles applicables aux congés payés s'articulant autour du triptyque ordre public, champ de la négociation collective, dispositions supplétives :

En vertu des articles L. 3141-10 et L. 3141-15 du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut fixer :

- le début de la période de référence pour l'acquisition des congés ;
- la période de prise des congés ;
- l'ordre des départs en congés ;
- les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départ.

À défaut d'accord applicable dans l'entreprise qui organise les congés payés, l'employeur peut prendre des décisions unilatérales, sous réserve de respecter les dispositions supplétives.

- **Période de référence :**

La période de référence est la **période d'acquisition des congés payés par le salarié – durant laquelle il doit avoir accompli un temps minimum de travail**.

À défaut d'accord, cette période est comprise **entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours** (art. L.3141-11 et R. 3141-4 du Code du travail).

Toutefois, dans certaines professions où l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse de congé, le point de départ de l'année de référence est fixé au 1er avril.

Le salarié acquiert durant cette période 2,5 jours ouvrables (soit 2,08 jours ouvrés) de congés payés par mois de travail effectif. Un mois de travail effectif correspond à une période de quatre semaines de travail ou vingt-quatre journées de travail (art. L. 3141-4 du Code du travail).

Par ailleurs, la durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables (art. L. 3141-3 du Code du travail). Cela équivaut à 5 semaines de congé, sauf accord mieux-disant.

Attention il ne faut pas confondre la période de prise des congés avec la période de référence.

- **Période de prise des congés :**

La période de prise des congés correspond à la **période au cours de laquelle les salariés vont pouvoir prendre les jours de congé qu'ils ont acquis** (durant la période de référence). Elle doit comprendre dans tous les cas la **période du 1er mai au 31 octobre de chaque anné**e (art. L. 3141-13 du Code du travail). Cette règle étant d'ordre public, il n'est pas possible d'y déroger.

Ainsi, lorsqu'un accord collectif fixe la période de prise des congés payés, cette période conventionnelle comprend obligatoirement celle allant du 1er mai au 31 octobre de chaque année (art. L. 3141-15 du Code du travail).

À défaut de dispositions conventionnelles, l'employeur définit la période de prise des congés après avis du CSE (art. L. 3141-16 du Code du travail).

Si l'employeur ne consulte pas son CSE, il s'expose - seulement - à une amende de 5ème classe – 1 500 € maximum – pour non-respect de la réglementation relative aux congés payés (art. R. 3143-1 du Code du travail).

L'employeur doit informer les salariés de la période de prise des congés, au moins 2 mois avant l'ouverture de celle-ci (art. D. 3141-5 du Code du travail).

Ainsi, si la période retenue est la période légale commençant le 1er mai, l'information des salariés doit avoir lieu le 1er mars.

- **Modalités de prise des congés :**

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables (soit 20 jours ouvrés). En revanche, hormis dans certaines circonstances, la cinquième semaine et, plus généralement, les jours acquis au-delà de 24 jours ouvrables, ne doivent pas être accolés au congé principal (art. L. 3141-17 du Code du travail).

Le congé principal correspond aux quatre premières semaines de congés payés (en d'autres termes, le plus long congé de l'année pour un salarié).

Par conséquent, la cinquième semaine n'a pas à être posée nécessairement durant la période légale de prise des congés – du 1er mai au 31 octobre.

Lorsque le congé principal ne dépasse pas 12 jours ouvrables (soit 10 jours ouvrés), il doit être continu (art. L. 3141-18 du Code du travail).

Le congé principal – d'une durée supérieure à douze jours et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables – peut être **fractionné**. Cela signifie que **le salarié a la possibilité de ne pas prendre son congé principal dans sa totalité**. Ainsi, la partie du congé comprise entre le 13ème et le 24ème jour ouvrable (soit entre le 11ème et le 20ème jour ouvré), peut être prise en dehors de la période légale de prise de congés.

Un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer une période différente pour la prise de ces 12 jours continus (art. L. 3141-21 du Code du travail). De plus, un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, une convention ou un accord de branche, peut fixer les règles de fractionnement au-delà du 12ème jour et donc adapter ou supprimer le droit aux jours de fractionnement.

À défaut de dispositions conventionnelles, la fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année (art. L. 3141-23 du Code du travail).

En outre, les dispositions supplétives du code du travail prévoient l'octroi de **jours de congé supplémentaires en contrepartie du fractionnement.** Un accord collectif peut modifier cette disposition dans un sens ou dans l'autre. À la demande de l'employeur, le salarié peut renoncer à ces jours supplémentaires de congés, sous réserve qu'il donne son **accord par écrit** (art. L. 3141-23 du Code du travail).

Le fractionnement du congé principal suppose l'accord de l'employeur et du salarié (art. L. 3141-19 du Code du travail).

L'employeur ne peut pas imposer à son salarié le fractionnement de son congé principal (Cass. soc. 10 mars 2004, n° 01-44941). Par conséquent, le salarié peut toujours refuser la proposition de l'employeur de fractionner son congé principal. Il peut souhaiter un congé continu de 24 jours ouvrables.

En revanche, le salarié a la possibilité d'obtenir un fractionnement de ses congés, s'il recueille l'accord de son employeur. Toutefois, certaines conventions collectives prévoient un droit au fractionnement au bénéfice des salariés.

Point sur le décompte des congés payés :

- *Décompte en jours ouvrables :*

Le principe est que le décompte des jours de congés doit s'effectuer en jours ouvrables (art. L. 3141-3 du Code du travail).

Les jours ouvrables correspondent à tous les jours de la semaine, excepté le jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et les jours fériés chômés, à savoir non travaillés, dans l'entreprise. Autrement dit, les jours ouvrables sont les jours travaillés dans l'entreprise qui se répartissent sur 6 jours entre le lundi et le samedi par exemple.

Par ailleurs, le premier jour de congé est le premier jour où le salarié aurait normalement dû travailler.

Ainsi, lorsque le premier jour qui suit le départ en congé est un jour ouvrable – samedi ou lundi par exemple –, il n'entre pas en compte pour le calcul de la durée du congé. Cette durée ne commence à courir que du jour où le salarié aurait normalement repris – lundi ou mardi par exemple – (Cass. soc., 2 mars 1989, n° 86-44.120).

Le dernier jour de congé est retenu dans le décompte des jours de congé même s'il correspond à une journée non travaillée dans l'entreprise (Cass. soc., 8 nov. 1983, n° 81-41.583 ; Cass. soc., 7 mai 1998, n° 97-42.503).

Lorsque la demande de congés du salarié expire un vendredi soir, son employeur paraît en droit de la rectifier et d'y inclure le samedi. En effet, dans une telle situation, l'intéressé ne reprend son activité que le lundi. Il s'écoule donc une journée ouvrable supplémentaire entre le vendredi soir et le lundi matin – jour de sa reprise du travail (Cass. soc., 7 avr. 2004, n° 01-46.628).

Exemples :

- *Pour un salarié travaillant 5 jours par semaine du lundi au vendredi : il prend 6 jours de congés s'il s'absente ce vendredi 30 avril au soir et revient travailler le lundi 10 mai (c'est-à-dire 10 jours après).*
- *Pour un salarié travaillant 5 jours par semaine du lundi au vendredi : il prend 8 jours de congés s'il s'est absenté le jeudi 29 avril au soir et revient travailler le lundi 10 mai (c'est à dire 11 jours après, car les 2 samedis sont des jours ouvrables dans ce cas).*

- *Décompte en jours ouvrés :*

Par exception, les jours de congés payés peuvent se décompter en jours ouvrés.

Les jours ouvrés correspondent aux jours collectivement travaillés dans l'entreprise (généralement les jours où l'entreprise est ouverte). Autrement dit, les jours ouvrés sont les jours travaillés dans l'entreprise qui se répartissent sur 5 jours entre le lundi et le vendredi par exemple.

Ainsi, six jours ouvrables équivalent à cinq jours ouvrés. Le congé légal de 30 jours ouvrables devient donc un congé de 25 jours ouvrés.

Par ailleurs, le premier jour de congé est le premier jour où le salarié aurait normalement dû travailler et non le jour qui est chômé dans l'entreprise en raison de la répartition de l'horaire de travail sur moins de 6 jours. Le décompte s'effectue alors jusqu'à la reprise du travail.

- **Ordre des départs et date des départs :**

> ***Point sur la fermeture de l'entreprise pendant les congés payés :***
>
> *L'employeur peut décider de fermer l'entreprise pendant la période de prise des congés. Les salariés sont alors tenus de prendre leurs congés à cette période (Cass. soc., 16 juin 2010, n° 09-40.599). Les congés des salariés peuvent donc être accordés simultanément.*
>
> *Il est à noter que lorsque l'employeur décide de fermer son entreprise pendant les congés payés, il doit* ***consulter le CSE*** *car il s'agit d'une mesure relative à la marche générale de l'entreprise (art. L. 2312-8 du Code du travail).*
>
> *Si le fractionnement du congé principal a lieu pendant la fermeture de l'entreprise, l'employeur n'a pas à recueillir l'accord du salarié (art. L. 3141-19 du Code du travail).*
>
> *Lorsque l'entreprise ferme pendant une durée supérieure à celle des congés légaux annuels, l'employeur doit verser à ses salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés (art. L. 3141-31 du Code du travail). Cette indemnité journalière n'est pas cumulable avec l'indemnité de congés payés.*

Quand l'entreprise ne ferme pas pendant la période de prise des congés payés, les salariés prennent leurs congés à des moments différents.

Les congés par roulement impliquent de fixer l'ordre dans lequel les salariés vont partir.

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut un accord de branche, fixe l'ordre des départs en congé – autrement dit les dates de congés des salariés – (art. L. 3141-15 du Code du travail).

À défaut d'accord collectif, l'employeur définit l'ordre des départs, après avis du CSE, en tenant compte des critères suivants (art. L. 3141-16 du Code du travail) :

- la situation de famille des bénéficiaires :
  - présence d'enfants scolarisés à charge,
  - possibilités de congé du conjoint (les conjoints ou les partenaires liés par un PACS travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané),
  - présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ;
- l'activité éventuelle du salarié chez d'autres employeurs.

Dès lors que l'employeur fixe l'ordre des départs en congés, il doit le communiquer à chaque salarié par tous moyens, au moins un mois avant son départ (art. D. 3141-6 du Code du travail).

Par exemple, si la date de départ du salarié est fixée au 5 juillet, il doit être informé au plus tard le 5 juin. En revanche, si pour son collègue la date est fixée au 15 août il doit être informé au plus tard le 15 juillet.

En outre, **en l'absence d'un accord collectif fixant l'ordre et les dates de départ, l'employeur n'est pas autorisé à les modifier moins d'un mois avant la date de départ prévue, sauf en cas de circonstances exceptionnelles** (art. L. 3141-15 et L. 3141-16 du Code du travail).

La jurisprudence précise que l'employeur est autorisé à s'exonérer de ce délai de prévenance d'un mois, en invoquant des circonstances exceptionnelles, uniquement dans le cas où il doit modifier l'ordre ou les dates de congés. Cette autorisation ne s'applique pas en cas de fixation initiale des dates de congés (Cass. crim., 21 nov. 1995, n° 94-81.791).

À titre d'exemple les circonstances exceptionnelles peuvent être :

- la mise en redressement judiciaire de l'entreprise (CA Toulouse 12-7-1996 n° 95-1093) ;
- une commande importante, inattendue et de nature à sauver l'entreprise (CA Chambéry 12-12-1985 n° 84-253 à 84-256) ;
- la nécessité de remplacer un salarié brutalement décédé (Cass. soc., 15 mai 2008, n° 06-44.354).

Si l'employeur commet un abus en fixant la date des congés, le salarié a droit à la réparation de son préjudice et non au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Tel est le cas, par exemple, pour un salarié qui est informé seulement 7 jours avant la date de ses congés et s'est vu imposer la prise de congés par anticipation (Cass. soc., 4 janv. 2000, n° 97-41.374).

- **Départ en congés :**

Le salarié doit respecter les dates des congés payés fixées par son employeur (même s'il n'est pas d'accord avec les dates retenues). Il s'expose sinon à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Ainsi, **le salarié commet une faute grave s'il part en congés sans autorisation de son employeur** (Cass. soc., 16 juin 2010, n° 09-40.599). Il revient à l'employeur de prouver l'absence d'autorisation (Cass. soc., 12 janv. 2010, n° 08-44.540).

- **Report :**

Les congés payés ont pour objet de garantir aux salariés une période annuelle de repos (art. L. 3141-1 du Code du travail).

Par principe, on déduit de ce droit au congé annuel payé que ni l'employeur ni le salarié ne peuvent exiger le report de tout ou partie des congés sur l'année suivante.

Par exception, **le report est admis par la loi et la jurisprudence dans les situations suivantes** :

- congé de maternité ou d'adoption (art. L. 3141-2 du Code du travail) ;
- maladie (CJCE 10 sept. 2009 n° C-277/08, CJCE 20 janv. 2009, no C-350/06) ;
- annualisation du temps de travail (art. L. 3141-22 du Code du travail) ;
- dispositions conventionnelles plus favorables ;
- accord des parties (Cass. soc., 9 janv. 2013, n° 11-21.758 ; Cass. soc., 9 juill. 2015, n° 14-10.051).

- **Prise de congés en demi-journées :**

Les congés ne peuvent pas être décomptés par demi-journée. Par exemple, un salarié qui travaille le samedi matin et qui prend ce jour de congé sera considéré comme ayant pris un jour entier de congé (Cass. soc., 19 nov. 1997, n° 95-40.932).

Cependant, **cette pratique est possible si elle est prévue par un usage d'entreprise ou dans la convention collective applicable à l'entreprise**.

L'incidence des congés payés sur les jours fériés

Le Code du travail distingue les jours fériés légaux ordinaires – 14 juillet, 15 août, etc. – qui ne sont pas obligatoirement chômés (non travaillés), du **1er mai qui est le seul jour férié obligatoirement chômé** (art. L. 3133-1 et L. 3133-4 du Code du travail).

En matière de jours fériés s'incluant dans une période de congés payés, le Code du travail n'apporte pas de précisions particulières. De telles dispositions sont généralement traitées au sein des accords collectifs en vigueur dans l'entreprise.

Dans le cas contraire, la jurisprudence détaille comment prendre en compte un jour férié dans une période de congés payés.

La solution varie selon que les congés payés sont décomptés en jours ouvrables ou jours ouvrés.

- Si les congés payés se décomptent en jours ouvrables :

Un jour férié légal qui coïncide avec le jour de repos hebdomadaire – le dimanche par exemple – n'a aucune incidence sur le décompte des congés.

Le congé doit être prolongé d'un jour quand un jour férié tombe un jour ouvrable, même s'il est chômé dans l'entreprise (Cass. soc., 24 sept. 2014, n° 13-10.892). Néanmoins, le salarié doit au préalable recueillir l'autorisation de son employeur pour prolonger la durée de son congé.

- Si les congés payés se décomptent en jours ouvrés :

Le jour férié qui coïncide avec un jour non travaillé n'a pas d'incidence sur le décompte du congé si, en application des dispositions conventionnelles, les salariés bénéficient sur l'ensemble de la période d'un nombre de jours de congés supérieur à celui prévu par la loi – supérieur à 25 jours – (Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 02-44.149).

En revanche, si le décompte en jours ouvrés est simplement une transposition du décompte légal en jours ouvrables (à savoir 30 jours ouvrables équivalant à 25 jours ouvrés), le salarié doit bénéficier d'une journée supplémentaire de congés lorsque le jour férié coïncide avec un jour ouvrable non travaillé dans l'entreprise – le samedi par exemple – (Cass. soc. 22 janv. 1992 n° 88-43.536).

Régime exceptionnel de congés payés en raison de la crise sanitaire

Selon l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, **un accord d'entreprise, ou à défaut de branche**, peut permettre à l'employeur d'imposer jusqu'à **6 jours de congés**.

Cet accord collectif permet aussi à l'employeur de décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris. Il peut également modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

Dans ces situations, l'employeur doit seulement respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc (jour qui dure de 0h à 24h).

De plus, l'accord collectif peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un PACS travaillant dans son entreprise.

L'ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main-d'œuvre prolonge l'application de ces mesures **jusqu'au 30 juin 2021**.

Il est cependant envisagé, selon le texte adopté en première lecture à l'Assemblée nationale le 11 mai dernier, que ces mesures soient prolongées jusqu'au 30 septembre 2021 et que le nombre de jours de congés payés pouvant être imposés augmente à 8 jours.

Enfin des précisions sur l'allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant !

3E Développement, Keshia Afari – kafari@groupe3e.fr

Les articles 73 à 75 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 et le décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 modifient les règles applicables aux congés de paternité, de naissance et d'adoption.

Ce décret, relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, **prolonge la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant et modifie les modalités de prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant**.

Ces nouvelles mesures **s'appliquent aux pères d'enfants nés ou adoptés à partir du 1er juillet 2021 ou dont la naissance est supposée intervenir à compter de cette date**.

Le Gouvernement justifie cette évolution comme étant une avancée sociale majeure qui répond à deux enjeux :

- permettre un meilleur développement des enfants, dans le cadre des mesures prises pour accompagner les parents lors des 1 000 premiers jours de l'enfant, en permettant au second parent d'être plus présent pendant ces premiers jours ;
- contribuer à un rééquilibrage des tâches domestiques et parentales entre les parents et instaurer plus d'égalité entre les femmes et les hommes.

L'étude d'impact de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 précise que le congé paternité permet de développer l'attachement entre le père et l'enfant et contribue ainsi à un engagement pérenne des pères dans l'éducation, favorisant un meilleur développement de l'enfant, y compris à long terme.

De plus, rendre le congé paternité et d'accueil de l'enfant **obligatoire** contribuerait à remédier aux importantes inégalités d'accès à ce congé, liées en grande partie à des contraintes professionnelles. En effet, près des trois quarts du non-recours au congé s'expliquent par des motifs professionnels, comme la crainte de ne pas pouvoir reporter la charge professionnelle ou la peur de l'employeur.

Les règles actuelles en matière de congé paternité et d'adoption

Le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs), bénéficient d'un congé de naissance de 3 jours pour chaque naissance survenue au sein du foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

En outre, après la naissance de l'enfant, le salarié bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours en cas de naissance simple ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Ce congé de paternité doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Il peut se cumuler avec le congé de naissance. Cette disposition conditionne le droit à indemnisation du salarié, car pour pouvoir être indemnisé, le salarié doit prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés, le père, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle a droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, au cours de toute la période d'hospitalisation, pendant une durée maximale de 30 jours consécutifs.

Par ailleurs, le salarié adoptant a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de dix semaines au plus à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Les règles applicables à compter du 1er juillet 2021 en matière de congé paternité et d'adoption

Le père mais aussi, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un Pacs, bénéficient toujours d'un congé de naissance de **3 jours** pour chaque naissance survenue au sein du foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Après la naissance de l'enfant, **le salarié bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires en cas de naissance simple ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.**

Ce congé comporte 2 périodes distinctes : une période de prise de congé obligatoire et une période facultative. Ces périodes diffèrent selon qu'on soit en présence d'une naissance simple ou de naissances multiples.

Lors d'une naissance simple, le congé comporte **une période obligatoire de 4 jours et une période de 21 jours.**

Lors de naissances multiples, le congé comporte **une période obligatoire de 4 jours et une période de 28 jours.**

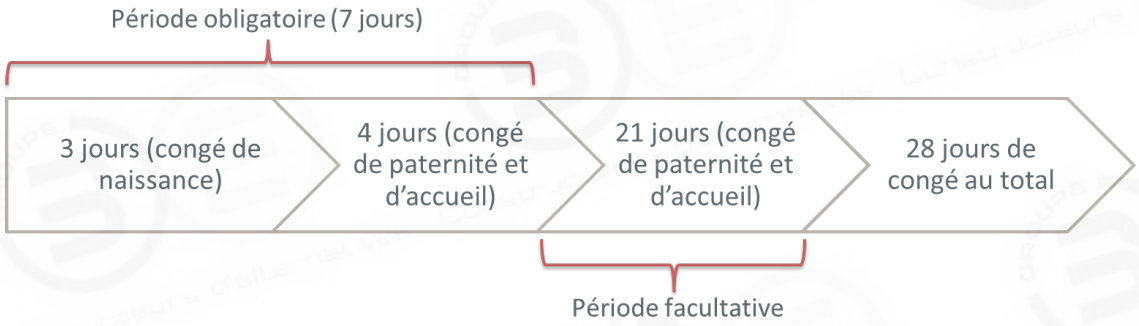
Dans les deux cas, **le congé obligatoire de paternité et d'accueil de l'enfant de 4 jours doit être pris immédiatement à la suite du congé de naissance de 3 jours.**

Le Code du travail précise qu'il est interdit d'employer le salarié pendant le congé de naissance et pendant la période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour évènements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à l'issue de cette période de congé.

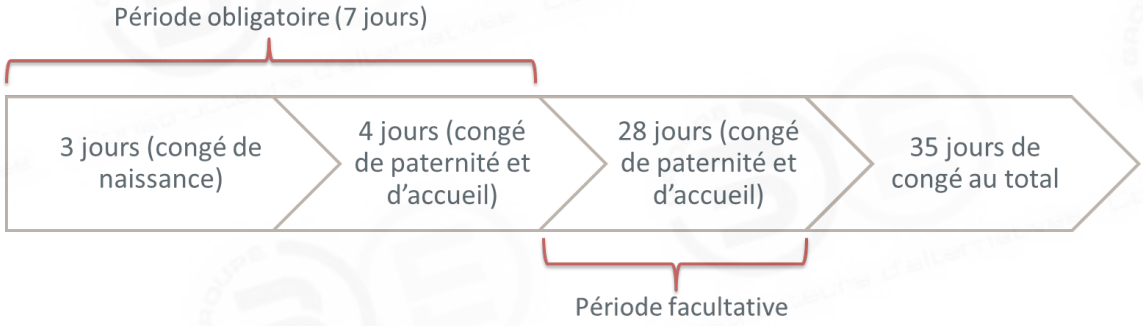
Par conséquent, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un Pacs, bénéficie d'une **période de congé obligatoire de 7 jours**.

En revanche, cette interdiction d'emploi ne s'applique pas pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 4 jours lorsque le salarié ne peut pas bénéficier des indemnités journalières de paternité.

En cas de naissance simple



En cas de naissances multiples



Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

Lorsque le salarié exerce son droit à congé dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant, l'assuré reçoit l'indemnité journalière de paternité, pour la durée de ce congé – 7 jours pris immédiatement à compter de la naissance – et dans la limite maximale de 25 jours en cas de naissance simple ou 32 jours en cas de naissances multiples.

Par ailleurs, pour pouvoir être indemnisé, le salarié doit cesser son activité professionnelle pendant la durée minimale de sept jours pris immédiatement à compter de la naissance.

L'indemnisation est fractionnable en trois périodes d'au moins 5 jours chacune.

Le congé peut être pris au-delà des six mois suivant la naissance en cas :

- d'hospitalisation de l'enfant : le congé peut alors être pris dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation ;
- de décès de la mère : le congé de paternité peut être pris dans un délai de 6 mois suivant la fin du congé postnatal (dont peut bénéficier le père, ou, à défaut, le conjoint, le concubin ou la personne liée par un Pacs avec la mère de l'enfant) pour la durée d'indemnisation restant à courir.

Par ailleurs, **le congé de paternité et d'accueil peut être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune**.

Le salarié devra informer son employeur au moins un mois à l'avance de :

- la date prévisionnelle d'accouchement ;
- la date prévue pour le départ en congé (le salarié devra prévenir l'employeur de la date de ce congé) ;
- la date prévue pour chacune des périodes fractionnées de congé et lui en indiquer la durée.

Si l'enfant naît avant la date prévisionnelle d'accouchement et que le salarié souhaite bénéficier du congé dès la naissance, il en informera sans délai l'employeur.

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance dans une unité de soins spécialisée, le salarié bénéficie du congé de naissance de 3 jours et la période de congé obligatoire de **4 jours** est prolongée de droit, à la demande du salarié, pour la durée de l'hospitalisation dans la limite de **30 jours consécutifs**.

Par ailleurs, le salarié adoptant a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de seize semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Point sur les conditions et le montant de l'indemnisation (à compter du 1er juillet 2021) sauf dispositions conventionnelles plus favorables :

Pour être indemnisé, le bénéficiaire du congé doit remplir les conditions suivantes :

- Prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant (sauf report du délai pour cause d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère).
- Posséder un numéro de sécurité sociale depuis au moins 10 mois à la date du début du congé.
- Avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant le début du congé (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 10 403.75 € – 1 015 fois le montant du SMIC horaire – au cours des 6 derniers mois précédant le début du congé).
- Cesser toute activité salariée, même en cas de travail pour plusieurs employeurs.

Le montant des indemnités journalières (IJ) versées par la CPAM est fixé selon les modalités suivantes :

- Calcul du salaire journalier de base : somme des 3 derniers salaires bruts perçus avant la date d'interruption du travail, divisé par 91.25.
- Montant maximal du salaire journalier de base : le salaire pris en compte ne peut pas dépasser le plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 3 428 € par mois en 2021).
- Taux forfaitaire appliqué par la CPAM : la CPAM retire à ce salaire journalier de base un taux forfaitaire de 21%.
- Montant minimal et montant maximal des IJ : le montant ne peut pas être inférieur à 9.66 € ni supérieur à 89.03 € par jour.

Les "événements URSSAF" et le CSE : quels sont les critères à respecter pour bénéficier des exonérations de cotisations ?

3E Expertise, Stéphanie DELTOUR – sdeltour@3eexpertise.com

Tout au long de l'année, le Comité Social et Economique peut décider d'intégrer l'attribution de chèques cadeaux, de bons d'achat et de cadeaux en nature dans sa politique d'avantages salariés. Un objectif : augmenter la qualité de vie au travail.

Tout avantage est soumis aux cotisations de Sécurité Sociale puisqu'il s'agit d'un complément de salaire.

Une exception toutefois permet de s'exonérer de ces cotisations : les avantages attribués à l'occasion des "événements URSSAF", sous certaines conditions bien précises.

Définition des "événements URSSAF"

On recense sept "événements URSSAF" qui reviennent chaque année au calendrier. Ils concernent la vie personnelle ou la vie d'entreprise. La célébration de ces événements est une occasion de distribuer des chèques cadeaux, des bons d'achat et des cadeaux en nature (panier garni, coffret naissance, fleurs…) et pour prétendre aux exonérations, il faut s'assurer par événement que :

- Le montant global de l'ensemble des cartes cadeaux, des bons d'achat, des cadeaux en nature attribué à un salarié au cours d'une année civile n'excède pas **5% du plafond de la Sécurité Sociale.** Pour 2021, le montant maximum attribué est fixé à **171 €** (Si le montant des chèques cadeaux, des bons d'achat, des cadeaux en nature dépasse ce montant, c'est la totalité de la facture qui sera soumise à cotisations sociales).
- Ces événements sont en rapport avec "l'événement URSSAF" célébré et distribués au plus proche de sa date de célébration (par exemple, un bon d'achat pour la rentrée scolaire en plein mois de mai, dans ce cas l'URSSAF sera en droit de réclamer le paiement des cotisations sociales sur cet avantage).
- Ils sont attribués aux bénéficiaires éligibles (par exemple, pas de bon de rentrée scolaire si le bénéficiaire n'a pas d'enfant).
- Leur utilisation est déterminée : l'objet du bon d'achat, du cadeau en nature ou de la carte cadeau doit être en relation avec l'événement. Ils doivent mentionner soit la nature du bien soit un ou plusieurs rayons d'un grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins. Ils ne peuvent être échangeables contre des produits alimentaires ou du carburant. Les produits alimentaires courants dits de luxe dont le caractère festif est avéré sont admis.
- Ils sont accordés sans discrimination pour conserver le caractère de prestations relevant des ASC. Leur distribution ne peut être corrélée au travail fourni, au temps de travail dans l'entreprise, à la nature du contrat.

Ces règles sont à cumuler pour être en conformité avec l'URSSAF afin d'éviter un redressement en cas de contrôle.

Quels sont les "événements URSSAF" ?

Le mariage et le Pacs : si un bénéficiaire se marie ou se pacse au cours de l'année civile et que "l'événement URSSAF" entre dans la politique ASC, en échange d'un justificatif idoine le CSE peut lui attribuer un bon d'achat, un chèque cadeau ou un cadeau en nature.

La naissance et l'adoption : voilà une bonne nouvelle qui mérite d'être célébrée, le CSE pourra offrir un chèque cadeau, un bon d'achat ou un cadeau en nature à utiliser dans les magasins aidant à accueillir l'enfant sur présentation d'un acte de naissance ou d'adoption. À noter, il ne faut qu'aucune discrimination entre la naissance ou l'adoption ne soit commise.

Le départ à la retraite : le CSE peut faire bénéficier le salarié d'un chèque cadeau, d'un bon d'achat ou d'un cadeau en nature pour le remercier de ses années de service et lui permettre d'entamer sa retraite sous les meilleurs auspices. Cet événement est particulièrement pertinent puisqu'il concerne directement un temps fort de la vie en entreprise. Toutefois, l'événement doit strictement intervenir durant l'année civile.

La fête des Mères et la fête des Pères, calées sur les dates officielles du calendrier : les bénéficiaires (qui sont parents uniquement) peuvent recevoir un cadeau en nature, un chèque cadeau ou un bon d'achat. Il s'agit de deux événements séparés, et il serait délicat de célébrer la fête des Mères et pas celle des Pères (ou inversement).

La rentrée scolaire : pour en bénéficier, le salarié doit avoir au minimum un enfant de moins de 26 ans, scolarisé au cours de l'année d'attribution (justificatifs tels que le certificat de scolarité, l'inscription en faculté…).

La Sainte Catherine & La Saint Nicolas : cet événement met à l'honneur toutes les jeunes femmes non mariées durant l'année civile où elles fêtent leur 25ème anniversaire. Le jour de la Sainte Catherine tombe le 25 novembre.

La Saint Nicolas évoquera à certains le début des festivités de Noël dans le Grand Est de la France, mais rien à voir aux yeux de l'URSSAF (reconnu discriminatoire par rapport aux autres régions par l'URSSAF). Célébrée le 6 décembre, c'est l'équivalent masculin de la Sainte Catherine pour les hommes non mariés durant l'année civile de leur 30ème anniversaire.

Le Noël des salariés & des enfants : Pour les parents dont les enfants ont jusqu'à 16 ans révolus, l'attribution de chèques cadeaux ou de bons d'achat devra permettre l'accès à des biens en rapport avec Noël (jouets, livres, disques…) ou la remise de cadeaux en nature. Concernant le Noël des salariés, les chèques cadeaux, bons d'achat ou cadeaux en nature doivent être remis sans discrimination (temps de travail à temps complet ou partiel, en CDD ou en CDI, alternants et stagiaires) et présents le jour de la distribution.

Conclusion

Très important : le CSE peut décider de célébrer tous les "événements URSSAF", à condition de respecter toutes les règles énoncées précédemment :

- Une dotation de 171€ maximum par avantage et par événement ;
- Un bon d'achat ou un chèque cadeau ouvrant des droits sur des produits en lien avec l'événement ;
- Le respect du calendrier des événements lors de l'attribution (pas de Noël des enfants en juin !).

Tout aussi important : un couple de salariés travaillant dans la même structure reçoit individuellement ses avantages liés aux "événements URSSAF". S'ils ont un enfant, ils recevront chacun un bon d'achat pour le Noël de l'enfant, et non pas un pour deux !

L'activité partielle : nouvelle évolution des taux applicables

3E Développement, Keshia Afari – kafari@groupe3e.fr

La persistance de la crise sanitaire et les actions pour l'endiguer se répercutent sur les dispositifs mis en place pour affronter cette crise.

Ainsi, le calendrier des taux de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle présentés dans le numéro précédent de Décodage a été modifié par deux décrets. Ils repoussent d'un mois l'évolution de ces taux.

Par ailleurs, un de ces décrets adapte la liste des secteurs d'activité qui bénéficient d'un taux majoré d'allocation d'activité partielle, au profit des entreprises de plusieurs secteurs qui réalisent au moins 50 % de leur chiffre d'affaires avec des entreprises du secteur des domaines skiables.

Ces décrets sont :

- le décret n° 2021-509 du 28 avril 2021 relatif aux taux de l'allocation d'activité partielle ;
- le décret n° 2021-508 du 28 avril 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable.

À la lecture de ces décrets, les taux de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle varient, désormais, selon troispériodes :

- jusqu'au 31 mai 2021 ;
- à partir du 1er juin 2021 ;
- et à partir du 1er juillet 2021.

*Il est à noter que **le calendrier et les taux de prise en charge de l'activité partielle sont susceptibles d'être à nouveau modifiés dans les jours qui viennent**.*

*En effet, deux projets de décrets transmis aux partenaires sociaux le 12 mai 2021 prévoient de **réduire progressivement les niveaux de prises en charge**.*

Dans les secteurs "non-protégés", les taux de droit commun ne seraient applicables qu'à compter du 1er juillet (taux de l'allocation versée à l'entreprise de 36 %). En juin, le taux de l'allocation versée à l'entreprise serait de 52 %.

Dans les secteurs "protégés" au sens large, l'augmentation des taux se ferait par palier en juillet et en août et les taux de droit commun ne s'appliqueront qu'à compter du 1er septembre.

L'indemnité d'activité partielle de 70 % serait versée aux salariés jusqu'au 31 août 2021, puis elle sera de 60 % à compter du 1er septembre.

Concernant l'allocation d'activité partielle, le taux passerait à 60 % au 1er juillet, puis à 52 % au mois d'août avant d'être abaissé à 36 % au 1er septembre.

Seules les entreprises les plus touchées par la crise sanitaire ou subissant encore des mesures de restriction sanitaire continueraient à bénéficier d'une prise en charge intégrale et cela au moins jusqu'au 31 octobre 2021.

Jusqu'au 31 mai 2021 :

Les décrets prévoient le **maintien de l'indemnisation des salariés à 70 % de la rémunération antérieure brute**, soit 84 % du net, dans la limite de 4.5 SMIC (soit 46.125 €/heure), quel que soit le secteur d'activités de l'entreprise.

Le **taux de l'allocation versée à l'entreprise est également maintenu à 60 % de la rémunération horaire brute** dans la limite de 4.5 fois le SMIC horaire, pour les entreprises des secteurs dits "non protégés".

En revanche, **dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise, la prise en charge demeure à 100 %** de l'indemnisation versée au salarié (soit 70 % du salaire horaire brut). Il s'agit :

- des entreprises les plus concernées par la crise (employeurs des secteurs dits "protégés") : hôtellerie-restauration, tourisme, transport de personnes, sport, culture et événementiel ;
- des secteurs protégés dont l'activité dépend de celles des secteurs précédents et qui ont subi une très forte baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020 (employeurs des secteurs dits "connexes") ;
- des établissements recevant du public et qui sont fermés sur décision administrative pour lutter contre la propagation de l'épidémie de covid19 ;
- des établissements basés dans la zone de chalandise d'une station de ski s'ils subissent au moins 50% de baisse de chiffre d'affaires pendant la période de fermeture des remontées mécaniques par rapport au mois qui précède cette fermeture ou au même mois en 2019 ;

- des entreprises situées dans les circonscriptions territoriales soumises à des restrictions particulières des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes – zones confinées – prises afin de faire face à l'épidémie de covid-19 à condition d'une baisse d'au moins 60 % de chiffre d'affaires.

À partir du 1er juin 2021 :

Les décrets prévoient la **baisse du taux d'indemnisation** des salariés à 60 % de la rémunération antérieure brute dans la limite de 4.5 SMIC **pour les entreprises des secteurs dits non protégés.**

Cependant, les décrets maintiennent le **taux d'indemnisation des salariés et le taux de l'allocation versée à l'entreprise à 70 %** pour :

- les établissements recevant du public et qui sont fermés sur décision administrative pour lutter contre la propagation de l'épidémie de covid19 ;
- les entreprises situées dans une zone "confinée" et subissant une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60% ;
- les entreprises des secteurs protégés ayant subi une très forte perte de chiffre d'affaires (au moins 80 %) ;
- les établissements basés dans la zone de chalandise d'une station de ski s'ils subissent au moins 50% de baisse de chiffre d'affaires pendant la période de fermeture des remontées mécaniques par rapport au mois qui précède cette fermeture ou au même mois en 2019.

Pour les autres entreprises, le taux d'indemnisation des salariés est à 60 % de la rémunération antérieure brute dans la limite de 4.5 SMIC.

Le taux de l'allocation versée à l'entreprise est à 36 % de la rémunération horaire brute dans la limite de 4.5 fois le SMIC horaire.

Le **taux de l'allocation versée à l'entreprise est abaissé à 36 % de la rémunération horaire brute** dans la limite de 4.5 fois le SMIC horaire, pour les entreprises des secteurs dits non protégés.

Ce taux est **abaissé à 60 % pour les entreprises des secteurs "protégés" et les secteurs dépendant de ces secteurs**.

En revanche, ce taux est maintenu à 70 % pour les entreprises situées dans une zone "confinée" subissant une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60%, les établissements basés dans la zone de chalandise d'une station de ski et pour les entreprises fermées administrativement.

À partir du 1er juillet 2021 :

À compter de cette date, les régimes exceptionnels d'activité partielle, constitués au bénéfice des entreprises les plus touchées par la crise sanitaire, s'achèveront.

Les taux de droit commun d'indemnisation des salariés et d'allocation versée à l'entreprise s'appliqueront à toutes les entreprises.

Ainsi, quelle que soit l'entreprise et quel que soit son secteur d'activités, le taux de l'indemnité versée aux salariés sera à 60 % de la rémunération antérieure brute et le taux de l'allocation perçue par les entreprises sera à 36 % de la rémunération horaire brute.

Rappel pour les salariés vulnérables ou les salariés gardant un enfant de moins de 16 ans :

Le **taux d'indemnisation des salariés et le taux de l'allocation versée à l'entreprise sont fixés à 70 %** dans la limite de 4.5 SMIC, jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 décembre 2021.

En synthèse, hors Mayotte :

		Période d'indemnisation	Montant de la rémunération versée au salarié par l'employeur	Prise en charge du chômage partiel par l'État	Montant remboursé par l'État à l'employeur
Activité partielle Cas général (secteurs non protégés)		Jusqu'au 31 mai 2021	70 % de la rémunération brute soit 84 % du net avec un minimum horaire de 8.11 €	85 %	60 % de la rémunération brute versée au salarié dans la limite de 4.5 SMIC (27.68 €/heure non travaillée) avec un minimum horaire de 8.11 €
		À partir du 1er juin 2021	60 % de la rémunération brute soit 72 % du net avec un taux horaire minimum de 8.11 €	40 %	36 % de la rémunération brute versée au salarié dans la limite de 4.5 SMIC (16.61 € / h) avec un minimum horaire de 7.30 €
Entreprises des secteurs dits "protégés" et "connexes"	**Principe**	Jusqu'au 31 mai 2021	70 % de la rémunération brute soit 84 % du net avec un minimum horaire de 8.11 €	100 %	70 % de la rémunération antérieure brute versée au salarié dans la limite de 4.5 SMIC (32.29€/heure non travaillée)
		En juin 2021	70 % de la rémunération brute soit 84 % du net avec un minimum horaire de 8.11 €	85 %	60 % de la rémunération brute versée au salarié dans la limite de 4.5 SMIC (27.68 €/heure non travaillée) avec un minimum horaire de 8.11 €
		À partir du 1er juillet 2021	60 % de la rémunération brute soit 72 % du net avec un taux horaire minimum de 8.11 €	40 %	36 % de la rémunération brute versée au salarié dans la limite de 4.5 SMIC (16.61 € / h) avec un minimum horaire de 7.30 €
	Exception : secteurs protégés subissant une perte d'au moins 80 % du CA	Jusqu'au 30 juin 2021	70 % de la rémunération brute soit 84 % du net avec un minimum horaire de 8.11 €	100 %	70 % de la rémunération antérieure brute versée au salarié dans la limite de 4.5 SMIC (32.29€/heure non travaillée)
		À partir du 1er juillet 2021	60 % de la rémunération brute soit 72 % du net avec un taux horaire minimum de 8.11 €	40 %	36 % de la rémunération brute versée au salarié dans la limite de 4.5 SMIC (16.61 € / h) avec un minimum horaire de 7.30 €
Entreprises fermées administrativement, soumises à restrictions ou basées dans la zone de chalandise d'une station de ski		Jusqu'au 30 juin 2021	70 % de la rémunération brute soit 84 % du net avec un minimum horaire de 8.11 €	100 %	70 % de la rémunération antérieure brute versée au salarié dans la limite de 4.5 SMIC (32.29€/heure non travaillée)
		À partir du 1er juillet 2021	60 % de la rémunération brute soit 72 % du net avec un taux horaire minimum de 8.11 €	40 %	36 % de la rémunération brute versée au salarié dans la limite de 4.5 SMIC (16.61 € / h) avec un minimum horaire de 7.30 €

APLD : en synthèse, hors Mayotte :

	Période d'indemnisation	Montant de la rémunération versée au salarié par l'employeur	Prise en charge du chômage partiel par l'État	Montant remboursé par l'État à l'employeur
Activité Partielle de Longue Durée	Jusqu'au 31 mai 2021	70 % de la rémunération brute soit 84 % du net avec un taux horaire minimum de 8.11 €	100 %	70 % de la rémunération antérieure brute versée au salarié dans la limite de 4.5 SMIC (32.29€/heure non travaillée)
	À partir du 1er juin 2021	70 % de la rémunération brute soit 84 % du net avec un taux horaire minimum de 8.11 €	85 % (ou 100 % si employeur d'un secteur protégé au sens large)	60 % de la rémunération brute versée au salarié (70 % si employeur d'un secteur protégé au sens large)
	Jusqu'au 30 juin 2021	70 % de la rémunération brute soit 84 % du net avec un taux horaire minimum de 8.11 €	85 % (ou 100 % si employeur d'un secteur protégé au sens large)	60 % de la rémunération brute versée au salarié (70 % si employeur d'un secteur protégé au sens large)
	À partir du 1er juillet 2021	60 % de la rémunération brute soit 72 % du net avec un taux horaire minimum de 8.11 €	40 %	36 % de la rémunération brute versée au salarié dans la limite de 4.5 SMIC (16.61 € / h) avec un minimum horaire de 7.30 €

Salariés vulnérables et garde d'enfants : en synthèse, hors Mayotte :

	Période d'indemnisation	Montant de la rémunération versée au salarié par l'employeur	Prise en charge du chômage partiel par l'État	Montant remboursé par l'État à l'employeur
Salariés vulnérables et garde d'enfants	Depuis le 1er avril 2021	70 % de la rémunération brute soit 84 % du net avec un minimum horaire de 8.11 €	100 %	70 % de la rémunération antérieure brute versée au salarié dans la limite de 4.5 SMIC (32.29€/heure non travaillée)

Prise en compte des périodes d'activité partielle dans les droits à la retraite

Les périodes d'activité partielle sont prises en compte pour l'ouverture du droit à pension pour les retraites prenant effet à compter du 12 mars 2020.

Le contingent d'heures permettant à un salarié de valider un trimestre au titre de la retraite de base est fixé à 220 heures, sans qu'il soit possible de valider plus de 4 trimestres.

La circulaire Cnav 2021-17 du 11 mai 2021 apporte des précisions en annulant et remplaçant la circulaire 2021-6 du 11 février 2021 qui détaille le dispositif exceptionnel issu de la loi du 17 juin 2020 et pérennisé par la LFSS pour 2021. Elle permet que **les périodes d'activité partielle et d'APLD à compter du 1er mars 2020 soient retenues comme des périodes assimilées pour le calcul de la retraite**.

Elle supprime la condition relative au bénéfice d'une retraite à taux plein.

Les périodes de perception de l'indemnité horaire d'activité partielle sont assimilées à des trimestres d'assurance, même si l'assuré justifie du taux plein par l'âge, la durée d'assurance tous régimes ou tout autre motif (inaptitude notamment).

Brèves

- Rappel : il est de la responsabilité des salariés d'ouvrir leur **Compte Personnel de Formation** et d'y inscrire les heures de Droit Individuel à la Formation qu'il leur restait fin 2014 à l'expiration de ce dispositif, en se référant à leur feuille de paie de décembre 2014 ou janvier 2015 ou à l'attestation qui leur a été remise début 2015 par leur employeur. **La date limite pour inscrire les heures de DIF sur le CPF est le 30 juin 2021.** Ne tardez pas et informez-en les salariés de votre entreprise ! À défaut, ces heures seront perdues.

  Pour ce faire connectez-vous au site :
  https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/

- Le 19 mai, le Conseil d'État a annulé l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, et le décret afférent (décret n° 2020-508 du 2 mai 2020), qui ont réduit fortement pendant quelques mois les délais d'information et consultation des CSE et les délais des expertises dans ce cadre, afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de Covid-19.

  Saisi pour "excès de pouvoir" par les organisations FO, Solidaires et le syndicat des avocats de France (SAF), **le Conseil d'État a considéré en effet que le gouvernement n'était pas autorisé par la loi à réduire ces délais.**

  Ces dispositions n'étant plus en vigueur, les effets de cette décision seront limités, mais elle pourrait ouvrir la voie à de possibles contestations de décisions d'entreprises qui auraient été prises dans ce contexte.

- Le décret n° 2021-626 du 19 mai 2021 relatif au congé de reclassement vient d'être publié. Il prévoit que **la durée du congé de reclassement peut être portée à vingt-quatre mois en cas de formation de reconversion professionnelle**. Il précise également que lorsque le salarié a bénéficié d'un temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation, de paternité ou de proche aidant au cours des douze derniers mois précédant la notification de son licenciement, la rémunération qui lui est due est calculée sur la base de sa rémunération à temps complet, y compris pour les périodes pendant lesquelles le salarié a travaillé à temps partiel. Ces dispositions entreront en vigueur le 1er juillet 2021.

Conseils de lecture

- Dans *L'emploi en 2020 : géographie d'une crise*, **France Stratégie** montre que les conséquences de la crise sanitaire ont frappé les territoires de façon diverse en 2020.

  https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-2021-na-100-emploi-2020-geographie-crise-avril_0.pdf

- Le **comité de suivi et d'évaluation des mesures de soutien aux entreprises** vient de publier un rapport d'étape portant sur 17 mesures. Les analyses contenues dans ce rapport d'étape se concentrent essentiellement sur les quatre principales – activité partielle, fonds de solidarité, prêts garantis par l'État, reports de cotisations sociales – qui mobilisent 206 milliards d'euros à la fin mars 2021, soit 9 % du PIB français.

  https://www.strategie.gouv.fr/publications/comite-de-suivi-devaluation-mesures-de-soutien-financier-aux-entreprises-confrontees

- La **DARES** vient de publier une étude sur le thème : *Quels ont été les effets de l'aide à l'embauche des jeunes sur l'emploi des jeunes ?* Cette aide permet aux employeurs de bénéficier d'une aide pouvant aller jusqu'à 4 000 euros pour l'embauche d'un jeune âgé de moins de 26 ans, en CDI ou en CDD de trois mois ou plus. Si ce dispositif semble avoir permis une hausse de 7 % de l'emploi en CDI ou CDD long des jeunes de 22 à 25 ans, soit 60 000 emplois, il n'aurait pas conduit à une hausse du taux d'emploi global de ces jeunes.

  https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/37aac2657bcb3f44a198be6fb0efe2c0/Dares%20Analyses_%C3%A9valuation_AEJ.pdf

- Une autre étude publiée par la **DARES** porte un regard sur les *usages des contrats courts, Pratiques et points de vue d'employeurs et de salariés*. Depuis une vingtaine d'années en effet, les entreprises ont intensifié leur recours à des contrats de travail de courte durée. Cet usage recouvre néanmoins, selon les secteurs, des réalités et des pratiques très diverses, tant pour les employeurs que pour les salariés.

  https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/7cf239952fd13a6dc60ac4c7f050990b/Dares%20Analyses_contrats%20courts_%20pratiques_points%20de%20vue_%20employeurs_salari%C3%A9s.pdf

- Selon un sondage **IFOP** pour **Back Office Santé** réalisé auprès de plus de 600 responsables RH, la crise sanitaire a augmenté sensiblement les risques psycho-sociaux des salariés et 67 % d'entre eux estiment que les enjeux de santé au travail sont devenus plus importants dans l'entreprise.

  https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2021/05/117894-Les-resultats.pdf

Le travail a de l'avenir, construisons-le !