

Actualités Paie

By Florence ALLOMBERT



1

Jour 3/4 : Octobre 2021



. Programme

Jour 3/4 : Octobre 2021

2



Intégrer les dernières nouveautés en matière de paie

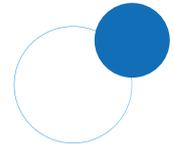
- Augmentation du SMIC
- Actualité Covid
- Les nouveaux apports du BOSS
- Protection sociale complémentaire : catégories objectives
- 1% CPF-CDD au 1^{er} janvier 2022
- Régulariser les droits CPF de vos salariés

Sécuriser ses pratiques

- Obligation vaccinale et Pass Sanitaire au travail
- Déclaration du congé paternité
- FNE- Formation

Pratiques la paie

- Calcul de la PEPA 2021



. Objectifs

Jour 3/4 : Octobre 2021

3



Intégrer les dernières évolutions et réformes dans le traitement de votre paie

- Intégrer les dernières nouveautés en matière de paie
- Sécuriser ses pratiques et pratiquer la paie
- Échanger sur ses pratiques avec un spécialiste de la paie et avec les autres participants



. Déroulement



Merci de couper les
portables &
BONNE FORMATION

Horaires

ARBENT : 8h30 – 12h00 ou 14h00 – 17h30

BOURG : 9h00 - 12h30

A DISTANCE : 14h00 – 17h30

Durée

3,5 heures

. Norme qualité

 **COGIS est certifié NF SERVICE FORMATION et QUALIOPi sur son activité de formation hors alternance**



FORMATION CONTINUE
HORS ALTERNANCE

www.marque-nf.com

Qualiopi 
processus certifié

Ces marques de qualité sont délivrées par AFNOR Certification, organisme certificateur indépendant, après un examen complet du service proposé et de notre organisation.

Les marques NF Service et Qualiopi apportent la preuve que notre service respecte les exigences fixées dans un cahier des charges strict.

● . Engagement qualité

📄 **Les engagements qualité de COGIS pour son activité de formation sont :**

- Obtenir une satisfaction globale des clients, depuis la prise de contact jusqu'à l'achèvement de la formation.
- Garantir l'opérationnalité de nos formations en faisant intervenir des formateurs expérimentés et en privilégiant la mise en pratique pendant la formation.
- Proposer des actions de formation personnalisées après analyse des objectifs et attentes.



Jour 3/4 : Octobre 2021

6

6



Florence ALLOBERT
Spécialités : paies
gestion financière
comptabilité

- Diplômée de la filière Expertise Comptable
- Ancienne responsable administratif et financière d'entreprises et collaboratrice en cabinet d'expertise comptable.
- Fondatrice et CEO de Cogis
- Consultante-formatrice spécialisée dans le domaine de la paie depuis 18 ans

●

.Votre FORMATEUR

7



- Augmentation du SMIC
- Actualité Covid
- Nouveaux apports du BOSS
- Protection sociale complémentaire : catégories objectives
- 1% CPF-CDD au 1er janvier 2022
- Régularisation des droits CPF

• Dernières nouveautés > Augmentation du SMIC

📄 **Montants du SMIC au 1er octobre 2021**

- **Montant mensuel.** Au 01.10.2021 il passe donc à $10,48 \times 151,67 = 1\,589,50$ €.
 - **Montant annuel.**
 - du 01.01 au 30.09 : $1\,554,62 \times 9 = 13\,991,58$;
 - du 01.10 au 31.12 : $1\,589,50 \times 3 = 4\,768,50$;
- soit du 01.01 au 31.12.2021 : $13\,991,58 + 4\,768,50 = 18\,760,08$ €.



📄 **Pourquoi une hausse du SMIC en cours d'année ?**

- En principe, et sauf « coup de pouce » en cours d'année, le SMIC est revalorisé au 1er janvier de chaque année.
- Toutefois, une revalorisation doit intervenir en cours d'année lorsque l'indice des prix de référence a augmenté d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de la dernière revalorisation du SMIC.
- C'est le cas puisque l'évolution de l'indice des prix des ménages entre novembre 2020 et août 2021 a augmenté de 2,2 % (de 103,33 à 105,60).

• Dernières nouveautés > Augmentation du SMIC

📄 **Incidence sur les exonérations : réduction des cotisations et taux réduits maladie/AF**

Exonérations : limites du Smic 2021 (151,67 h / mois sans absence)				
Périodicité	1 Smic	1,6 Smic	2,5 Smic	3,5 Smic
Mensuel janv./sept.	1 554,62	2 487,39	3 886,55	5 441,17
Mensuel oct./déc.	1 589,50	2 543,20	3 973,75	5 563,25
Annuel	18 760,08	30 016,13	46 900,20	65 660,28

- **Calcul de la réduction.**
 - Le coefficient est de : $C = T/0,6 \times [(1,6 \times \text{Smic annuel}/\text{rémunération annuelle brute}) - 1]$.
 - Le principe du calcul annuel n'est pas modifié, il suffit de prendre dans ce calcul le montant annuel du Smic calculé en tenant compte des 2 périodes.

• Dernières nouveautés > Augmentation du SMIC

📄 Incidence sur la gestion du PAS

- **Abattement des CDD = 1/2 SMIC** est de 637€ depuis le début d'année
 - ⇒ Malgré l'augmentation du Smic en octobre, il est admis que ce montant soit conservé jusqu'à la fin de l'année.
- **L'exonération d'IR des stagiaires et apprentis dans la limite du Smic annuel.** En cas de modification pendant l'année, le Smic doit être calculé pour chaque période, et le cumul arrondi à l'euro le plus proche.
 - ⇒ En pratique, vous devez donc retenir un montant annuel de 18 760 € pour l'année 2021.

📄 Sont à noter aussi...

- **pour la PEPA** : vous devez calculer la limite de 3 fois le Smic annuel selon son taux en vigueur pour chacun des 12 mois précédents ;
- **pour les IJSS maladie** : le salaire mensuel qui sert à leur calcul est limité à 1,8 Smic, pour son montant en vigueur le dernier jour du mois civil précédant celui de l'arrêt de travail. La limite sera donc calculée sur la base du Smic horaire de 10,48 €/h pour les arrêts débutant à compter du 01.11.2021 ;
- **pour l'évaluation des AN** : la revalorisation des montants forfaitaires n'intervient qu'au 01.01 de l'année. Les montants en cours s'appliquent donc jusqu'au 31.12.2021.

• Dernières nouveautés > Augmentation du SMIC

📄 Les taux plancher et plafond de l'AP/APLD

Entreprises concernées	Indemnité légale du salarié	Allocation remboursée à l'employeur
Cas général	60% de la rémunération Maxi : 60% de 4,5 SMIC, soit 28,30€ (au lieu de 24,38€) Mini : SMIC net soit 8,30€ (au lieu de 8,11€)	36% de la rémunération Maxi : 36% de 4,5 SMIC, soit 16,98€ (au lieu de 16,61€) Mini : 90% du SMIC net soit 7,47€ (au lieu de 7,30€)
Entreprises les plus en difficulté jusqu'au 31/10/2021, sauf prolongation	70% de la rémunération Maxi : 70% de 4,5 SMIC, soit 33,01€ (au lieu de 32,29€) Mini : SMIC net soit 8,30€	70% de la rémunération Maxi : 70% de 4,5 SMIC, soit 33,01€ Mini : 100% du SMIC net soit 8,30€
Personnes vulnérables et garde d'enfant jusqu'au 31/12/2021, sauf prolongation	70% de la rémunération Maxi : 70% de 4,5 SMIC, soit 33,01€ Mini : SMIC net soit 8,30€	70% de la rémunération Maxi : 70% de 4,5 SMIC, soit 33,01€ Mini : 100% du SMIC net soit 8,30€
Activité partielle de longue durée (APLD)	70% de la rémunération Maxi : 70% de 4,5 SMIC, soit 33,01€ Mini : SMIC net soit 8,30€	60% de la rémunération (*) Maxi : 60% de 4,5 SMIC, soit 28,30€ Mini : 100% du SMIC net soit 8,30€

(*) Dans l'hypothèse où l'employeur serait éligible à un taux de 70 %, plus favorable, s'il était en activité partielle « classique », application des règles correspondantes.

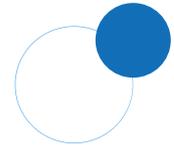


Arrêts dérogatoires

- **RAPPEL** - Ce dispositif permet à certains assurés (cas contacts, symptomatiques ou positifs au covid-19, en isolement ou quarantaine après un séjour à l'étranger ou outre-mer, etc.) qui ne peuvent télétravailler, de percevoir dès le 1er jour d'arrêt de travail des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) maladie et l'indemnité complémentaire employeur du code du travail dans des conditions dérogatoires (pas de condition d'ouverture du droit ou d'ancienneté, pas de délai de carence, etc.).
 - ⇒ Il a été prolongé à de multiples reprises, et en **dernier lieu jusqu'au 30 septembre 2021**. Il est fort probable qu'un décret à paraître prochainement prolonge à nouveau le dispositif, au besoin en le réaménageant sur certains points
 - ⇒ Depuis l'été 2021, la SS a fait évoluer les règles d'isolement pour prendre en compte la **statut vaccinal des assurés**. Les personnes ayant été en contact avec une personne positive au Covid-19 n'ont plus d'obligation d'isolement si elles ont un schéma vaccinal complet et ne sont pas immunodéprimées, sous réserve d'avoir un test négatif.
 - ⇒ **A partir du 3 septembre 2021**, le parent d'un enfant déclaré positif au covid-19 pourra bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire et ce, qu'il soit vacciné ou non-vacciné.
- Compte tenu des incertitudes sur l'évolution de l'épidémie de covid-19, l'avant-projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 permet de **prolonger automatiquement, à compter du 1er janvier 2022 et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022**, le dispositif des arrêts de travail dérogatoires tel qu'il aura été modifié jusqu'à la fin 2021.

Jour 3/4 : Octobre 2021

13



Personnes vulnérables

- **A compter du lundi 27/09/2021**, l'activité partielle "personnes vulnérables" est possible pour :
 - *les personnes atteintes d'une **immunodépression sévère** ou justifiant d'un **certificat médical de contre-indication vaccinale***
 - *Les autres personnes vulnérables sous **3 conditions** cumulatives :*
 - ⇒ être dans une situation médicale listée par le décret ;
 - ⇒ être affecté à un poste de travail susceptible de les exposer à de fortes densités virales (à titre d'exemple, les services hospitaliers de 1re ligne ou des secteurs dédiés à la prise en charge du covid-19, du fait d'une exposition systématique et répétée à des personnes infectées par le covid-19);
 - ⇒ ne pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection renforcées.

Jour 3/4 : Octobre 2021

14





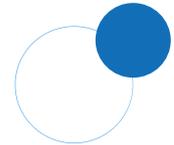
. Dernières nouveautés > **Actualités Covid** (Décret 2021-1094 du 19 août 2021, JO du 20)

Aides au paiement « covid 3 »

- **Entreprises bénéficiaires** - Entreprises de moins de 250 salariés (effectif annuelle moyen SS de l'année précédente calculé au niveau de l'entreprise) relevant des secteurs S1 et S1 bis, non soumis à une interdiction d'accueil du public => il s'agit des employeurs éligibles à l'exonération "covid-2" au cours de l'une des périodes d'emploi comprises entre le 1er février et le 30 avril 2021.
- **Montant** - Aide égale à 15% du montant des rémunérations brutes des salariés assujettis à l'assurance chômage dues au titre des périodes courant du 1er mai au 31 juillet 2021.
- **Imputation** - L'aide est imputable sur l'ensemble des sommes dues au titre de l'année 2021 aux URSSAF, aux caisses de MSA et au Pôle emploi pour les cotisations des intermittents du spectacle, après application de toute autre exonération totale ou partielle.

Jour 3/4 : Octobre 2021

15



15



. Dernières nouveautés > **Actualités Covid** (Ord. 2021-1214 du 22 septembre 2021, JO du 23)

Activité partielle : 3 mesures d'urgence "Covid -19 " prolongées par ordonnance :

- Les **temps partiels** et travailleurs temporaires vont continuer à bénéficier de la **garantie du SMIC net**.
- Le placement en activité partielle continue à s'imposer aux **salariés protégés**, sous la même condition.
- La règle prévoyant une **majoration de l'indemnité en cas de formation** toujours mise entre parenthèse.

Activité partielle : Prolongation des possibilités de modulation dans l'avant-projet de loi de vigilance sanitaire

- Actuellement le gouvernement peut **moduler le taux horaire des indemnités et des allocations** d'activité partielle, en fonction des secteurs d'activité et des caractéristiques des entreprises, compte tenu de l'impact économique de la crise sanitaire sur ces dernières, jusqu'à une date fixée par décret, et **au plus tard le 31 décembre 2021**.
 - ⇒ L'avant-projet de loi propose de **repousser jusqu'au 31 juillet 2022** la possibilité de maintenir des taux majorés.
- **Activité partielle "garde d'enfant" et "personnes vulnérables"** : L'avant-projet de loi prévoit de maintenir ce dispositif au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022 (sauf pour le gouvernement à décider de l'interrompre par anticipation, si la situation sanitaire venait à le permettre).

Jour 3/4 : Octobre 2021

16



16



Allègements généraux de cotisations : précisions sur les forfaits annuels en heures

- **Correction du SMIC pour les forfaits annuels en heures inférieurs à 1 607 h.** Le BOSS au 1er avril 2021 précisait que le SMIC annuel devait être proratisé du rapport entre le nombre d'heures inclus dans le forfait et 1 820 h (soit 35h × 52 semaines).
- Dans une **mise à jour du 25 juin 2021**, le BOSS a retenu comme référence le seuil de la durée légale sur l'année au-delà duquel les heures supplémentaires se déclenchent, le SMIC annuel doit donc être corrigé du rapport entre le nombre d'heures inclus dans le forfait et 1 607 h.

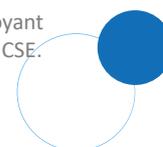


Repas d'affaires - notion d'abus manifeste assouplie dans une nouvelle mise à jour du 1er août 2021

- il n'y a pas abus manifeste lorsque le salarié bénéficie d'1 repas d'affaires par semaine ou 5 repas par mois
- au-delà de ce quota, l'abus manifeste "s'apprécie en fonction des missions du salarié et de la part que peuvent représenter notamment la prospection ou la représentation, sur justificatifs" :
 - *les repas d'affaires sont considérés comme des avantages en nature soumis à cotisations « si les missions du salarié ne justifient pas leur nécessité professionnelle »,*
 - *ce qui, a contrario, ouvre la porte à une exonération si cette nécessité professionnelle est établie (attention à pouvoir en justifier).*

DFS pour frais professionnels - délai d'adaptation prolongé jusqu'au 31/12/2022 dans un mise à jour du BOSS au 1er août 2021

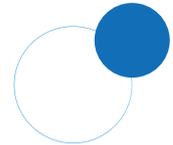
- Justification des frais réellement supportés par le salarié, à défaut la DFS ne peut s'appliquer
- Consentement chaque année du salarié à bénéficier de la DFS, à défaut de mention prévoyant l'application de la DFS dans la convention ou accord collectif, ou en l'absence d'accord du CSE.





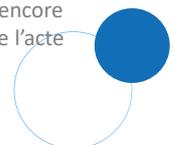
Protection sociale complémentaire : la notion de catégories objectives adaptée par décret

- Le régime social de faveur des cotisations patronales de prévoyance complémentaire/retraite supplémentaire nécessite le **caractère collectif des garanties**, étudié au regard des **catégories de bénéficiaires**, elles-mêmes fixées selon des critères précis.
- 2 des 5 critères prévus faisaient référence à des textes (CNN de retraite et de prévoyance des cadres du 14.03.1947 et ANI de retraite complémentaire du 08.12.1961), **remplacés au 01.01.2019** par les ANI du 17.11.2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire et la prévoyance des cadres.
- Face au vide juridique en résultant, la **DSS avait pris position pour le maintien de l'exonération au 01.01.2019**, mais dans des **textes non opposables** (lettre DSS du 13.12.2018 pour les accords collectifs ; lettre DSS du 25.02.2019 visant la retraite supplémentaire).



Protection sociale complémentaire : la notion de catégories objectives adaptée par décret

- **Les règles adaptées.** Les 2 critères concernés sont :
 - *celui de « cadre » : appartenance aux catégories des **cadres et des non-cadres** résultant de l'application de l'ANI du 17.11.2017 sur la prévoyance des cadres, qui sont en pratique les **mêmes que celles dites « 4 et 4 bis »** de l'ancienne convention cadres. De même, sans être insérés directement dans le nouveau texte, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres certains salariés définis par accord national interprofessionnel ou professionnel ou CC de branche, s'ils sont agréés par la commission paritaire Apec : sont donc concernés notamment les anciens « art. 36 » ;*
 - **celui de salaire** : une catégorie peut se définir en référence à un seuil de rémunération égal au PSS ou à 2, 3, 4 ou 8 fois son montant. Attention toutefois, il est impossible de fixer une catégorie qui ne comprendrait que les salariés rémunérés au-delà de 8 PSS.
- **Entrée en vigueur.** Ces règles s'appliquent au 01.01.2022, mais avec une tolérance jusqu'en 2024. Les régimes conformes aux anciennes conditions d'exonération en janvier 2022, mais pas encore aux nouvelles, y ont encore droit jusqu'à fin 2024 si les règles relatives aux bénéficiaires de l'acte instaurant les garanties (accord ou DU) ne sont pas modifiées jusqu'à cette date.



. Dernières nouveautés > 1% CPF-CDD au 1er janvier 2022

📄 Contribution CPF-CDD : règles actuellement en vigueur

- **Une contribution spécifique.** - Quel que soit leur effectif, les entreprises versent une contribution CPF-CDD afin de financer le compte personnel de formation des salariés en contrat à durée déterminée (CDD).
- Cette contribution a remplacé le CIF-CDD. Elle est calculée à un taux de 1 %, appliqué au revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des salariés en CDD.
- Certains CDD échappent à cette contribution.

📄 Certains contrats ne devraient plus être exonérés à partir de 2022

- **Contexte de transfert du recouvrement aux URSSAF.** - À compter du 1er janvier 2022, ce sont les URSSAF qui recouvreront la contribution spécifique CPF-CDD.
- **Vers la suppression de deux exonérations.** - Il y a un an, l'exposé des motifs d'amendement au projet de loi de finances pour 2021 faisait mention du retrait de l'exonération de 1 % CPF-CDD prévue pour les CDD se poursuivant par un CDI et les CDD conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire.
- On notera que la fiche net-entreprises sur les modalités déclaratives en DSN ne fait déjà plus état de ces deux CDD dans la liste des contrats exemptés de 1 % CPF-CDD.

. Dernières nouveautés > 1% CPF-CDD au 1er janvier 2022

📄 Certains contrats ne devraient plus être exonérés à partir de 2022

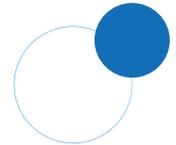
- Cette fois, c'est au tour du réseau des URSSAF d'annoncer dans son Guide des contributions de formation professionnelle et d'apprentissage des employeurs mis en ligne le 27 septembre 2021 que, pour les contributions dues au titre des périodes d'emploi effectuées à partir du 1er janvier 2022, seront retirés de la liste des CDD pour lesquels la contribution n'est pas due :
 - *les CDD qui se poursuivent par des contrats à durée indéterminée ;*
 - *les CDD conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire.*
- Les employeurs devraient donc devenir **redevables de la contribution spécifique de 1 % sur ces deux types de CDD.**
- **Sous réserve de la parution d'un décret.** - Comme le souligne le guide URSSAF, un décret sera nécessaire pour acter cette réforme. Mais à 3 mois du transfert du recouvrement aux URSSAF, tout converge et il est peu probable qu'il y ait une évolution, sauf surprise.



. Dernières nouveautés > Régularisation des droits CPF

Régularisation des droits CPF de vos salariés

- Le service « **Mon Compte Formation** », proposé aux employeurs, vous permet désormais, via l'espace dédié « Espace des Employeurs et des Financeurs (EDEF) », de régulariser en ligne les droits CPF de vos salariés.
- Ce nouveau service vous permet de **consulter les périodes enregistrées par la CDC sur la base de vos DSN** et de **corriger en ligne les éléments entrant dans le calcul des droits CPF** de vos salariés (ex : temps de travail). Vous avez la possibilité d'ajuster les éléments afin que le droit formation de vos salariés soit correctement pris en compte.
- **Comment accéder au service Régularisation des droits Mon Compte Formation ?**
 - **Ajouter le service** « Régularisation des droits Mon compte formation sur **net-entreprise**. Vous aurez accès au service le lendemain.
 - Rendez-vous sur <https://www.financeurs.moncompteformation.gouv.fr/employeurs>



Jour 3/4 : Octobre 2021

23



Tutos : https://cdc.dam-broadcast.com/pm_5600_543_543364-1v94tlq51j-1080.mp4



- Obligation vaccinale et pass sanitaire au travail
- FNE-Formation
- Déclaration du congé paternité

.Sécuriser ses pratiques

• Sécuriser ses pratiques > Obligation vaccinale et pass sanitaire au travail

Jour 3/4 : Octobre 2021

25

📄 Personnes devant présenter un pass sanitaire :

- Les salariés, bénévoles, prestataires, intérimaires, sous-traitants intervenant dans des **lieux, établissements, services ou événements dont l'accès est soumis à Pass sanitaire.**
- Les salariés et intervenants dont l'activité se déroule **dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public**, à l'exception des activités de livraison et sauf intervention d'urgence.
 - ⇒ Par des interventions urgentes sont visées des interventions pour effectuer des missions ou des travaux dont l'exécution immédiate est nécessaire pour le bon fonctionnement de l'établissement concerné.
 - ⇒ Les prestataires intervenant de façon récurrente, planifiée et prolongée sont concernés par l'application du passe sanitaire.

📄 Etablissement et salariés concernés par l'obligation vaccinale :

- aux personnes **travaillant dans certains établissements** (établissements de santé publics et privés, centres de santé, maisons de santé, services de santé au travail, etc.) ;
- à **certaines professions** : professionnels de santé, aides à domicile des particuliers employeurs bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou de la prestation de compensation du handicap (PCH), sapeurs-pompiers et marins-pompiers, etc.
- les salariés des prestataires intervenant de façon récurrente et planifiée (secrétariat, ménage, blanchisserie, gestion des déchets...) au sein de ces établissements et services.

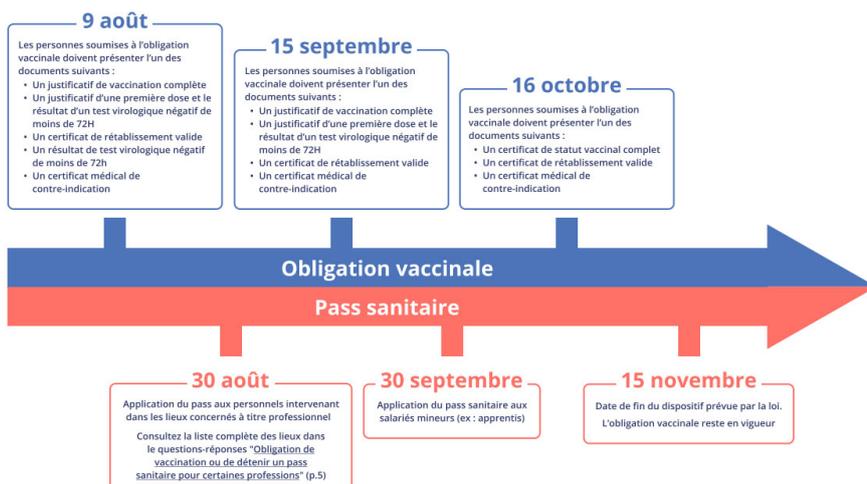
25

• Sécuriser ses pratiques > Obligation vaccinale et pass sanitaire au travail

Jour 3/4 : Octobre 2021

26

📄 Formes et date à retenir :



- La date de fin du dispositif du Pass Sanitaire est **prévue au 15 novembre 2021**. Un projet de loi visant à prolonger le Pass sanitaire pourrait être présenté au Conseil des ministres du 13 octobre 2021.

26

• Sécuriser ses pratiques > Obligation vaccinale et pass sanitaire au travail

Jour 3/4 : Octobre 2021

27



1

A partir du 30 août 2021
(30 septembre 2021 pour les mineurs)

L'employeur vérifie que le salarié, qui travaille dans les espaces et aux horaires où ils sont accessibles au public, possède un pass sanitaire valide (hors livraison ou urgence)

2 Comment les données de santé du salarié sont-elles préservées ?

L'employeur peut utiliser l'application TousAntiCovid Verif pour vérifier le QR code. L'application n'affiche que les informations suivantes :

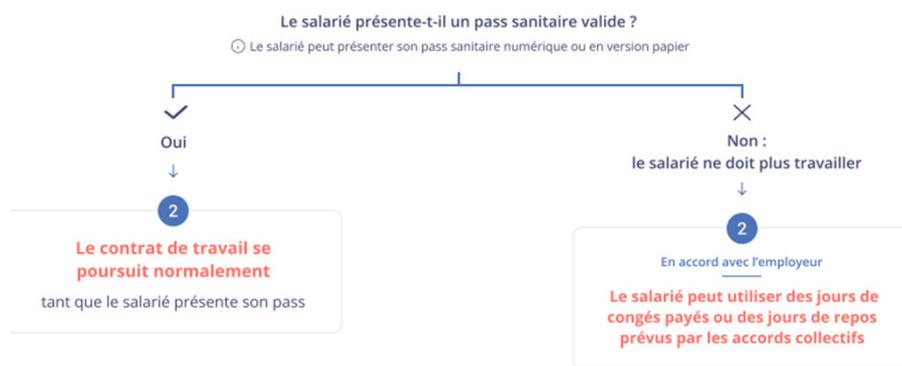
- Validité ou non du pass
- Nom
- Prénoms
- Date de naissance



• Sécuriser ses pratiques > Obligation vaccinale et pass sanitaire au travail

Jour 3/4 : Octobre 2021

28



⇒ Le salarié n'est pas obligé de faire une demande de repos ou congés, ni l'employeur d'accepter une telle demande.



1

2

3

4

 **Rappel**

A partir du moment où le salarié présente un **pass sanitaire valide**, le **contrat de travail n'est plus suspendu**

3

En l'absence d'accord ou si le salarié ne souhaite pas utiliser de jour de repos/congés

L'employeur notifie au salarié que son contrat de travail est suspendu immédiatement

L'employeur ne rémunère pas son salarié

1

2

3

4

 **Suspension du contrat de travail :**

- La suspension **prend fin dès que le salarié remplit les conditions** nécessaires à l'exercice de son emploi, ou à défaut à la date de fin d'application du Pass sanitaire, soit le 15/11/2021 sauf prolongation (à noter, il n'y a pas de date de fin prévue pour l'obligation vaccinale)
- Pendant la période de suspension, le **salarié n'est pas rémunéré** par l'employeur.
- Si le salarié travaille dans plusieurs lieux dont seulement certains sont soumis à l'obligation vaccinale ou au pass sanitaire, la **suspension de son contrat ne vaut que pour ces lieux, au prorata du temps de travail** que le salarié aurait dû effectuer dans ces lieux (idem pour la mission des représentants du personnel, les apprentis et salariés en contrat professionnalisation pour la durée de la formation).
- La période de suspension n'est **pas prise en compte pour les droits du salarié** (acquisition CP, droit légal ou conventionnel).
- La période de suspension ne reporte pas la date de fin d'un CDD, qui prend fin à la date prévue.
- Le salarié **conserve le bénéfice des garanties de protection sociale** complémentaire auxquelles il a souscrit, cette règle est d'ordre public, mais ne comporte aucune précision quant aux modalités de financement du maintien des garanties.



Conséquences d'une suspension du contrat de travail pour défaut de Pass sanitaire

- **Démission ou licenciement d'un salarié suspendu : sort du préavis.**
⇒ Le salarié se trouve de fait dans l'impossibilité d'effectuer son préavis. Le préavis non exécuté n'a en conséquence pas à être rémunérée par l'employeur, de même il ne peut donner lieu au versement, par le salarié à l'employeur, d'une indemnité compensatrice de préavis.
- **Exercice d'une autre activité professionnelle durant la suspension du contrat.**
⇒ Sous réserve de respecter une clause d'exclusivité, le salarié peut exercer une activité professionnelle dans une autre entreprise. Si le contrat de travail n'est suspendu que partiellement, le salarié peut exercer une autre activité dans le respect des durées maximales de travail.

Déclaration d'une suspension de contrat non rémunérée en DSN

- Pour déclarer la suspension sans rémunération, un bloc « **Autre suspension à l'exécution du contrat – S21.G00.65** » doit également être déclaré à chaque période de suspension du contrat de travail, avec le motif « **501 - Congé divers non rémunéré** ».
- Le **salaires rétabli** doit être renseigné dans le **bloc 51**, avec le montant de la rémunération que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.



4
Si la suspension se prolonge plus de 3 jours

L'employeur convoque le salarié à un entretien pour examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation

L'employeur peut évoquer notamment les possibilités de reclassement temporaire au sein de l'entreprise sur un autre poste non soumis à l'obligation de présenter le pass sanitaire ainsi que les possibilités de télétravail si les activités sont éligibles à ce mode de travail

1

Modification de l'affectation du salarié

- L'affectation sur un autre poste est une **faculté pour l'employeur**, mais tout doit être mis en œuvre pour régulariser la situation et, en cas de contentieux, la recherche d'affectation sera un des éléments que le juge pourra prendre en compte.
- Lorsque la modification de l'affectation emporte une **modification du contrat de travail** (changement de qualification, baisse de la rémunération, volume de la prestation de travail, changement d'affectation), elle **doit être acceptée par le salarié** et consignée par un avenant. Dans le cas contraire (changement des conditions de travail), aucun formalisme n'est prévu.

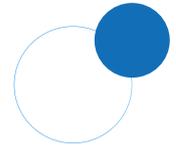
2

3

Placement en télétravail

- Par dérogation au principe selon lequel l'employeur ne peut pas imposer le télétravail, pendant la période d'urgence sanitaire et jusqu'au 15 novembre 2021, **l'employeur peut imposer à son salarié refusant de se faire vacciner ou de présenter un passe sanitaire de télétravailler** un certain nombre de jours par semaine si ses activités sont éligibles à ce mode de travail.

4



1

Licenciement

- Le Questions-réponse du 9 août prévoit que, **après échec des moyens de régularisation** de la situation du salarié, à l'issue et dans le cas d'une situation de blocage persistante, les procédures de droit commun concernant les contrats de travail peuvent s'appliquer. Bien que cette phrase ne soit pas parfaitement claire, elle semble signifier que, pour l'administration, l'employeur peut licencier le salarié, en invoquant un motif admis par le droit commun du licenciement, par exemple pour absence prolongée.
- Rappelons que la **possibilité de licencier** le salarié ayant refusé, selon le cas, de présenter son passe sanitaire ou de se faire vacciner **est discutée**.
 - *La ministre du travail, soutenu par une partie de la doctrine, soutient que cette possibilité existe.*
 - *Ses contradicteurs invoquent le fait que le Parlement est revenu sur l'instauration, dans le projet de loi, d'un motif de licenciement sui generis et que le Conseil constitutionnel s'est fondé sur cette suppression pour censurer la disposition de la loi prévoyant la rupture anticipée des CDD et des contrats de mission.*

2

3

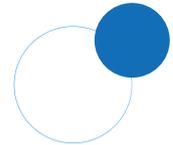
4





Autorisation d'absence pour se faire vacciner

- Tous les salariés et stagiaires - même ceux hors champ de l'obligation vaccinale - peuvent bénéficier d'une **autorisation d'absence pour se faire vacciner**.
- Ces heures d'absence ne doivent entraîner **aucune diminution de la rémunération**, elles sont donc payées et considérées comme du temps de travail effectif et n'ont pas à être récupérées.
- **Justificatifs demandés par l'employeur** : confirmation du rendez-vous de vaccination en amont ou a posteriori le justificatif de la réalisation de l'injection.
- **Aucune durée maximale d'absence n'est fixée**, mais elle devra toutefois être raisonnable au regard du temps de déplacement nécessaire, soit depuis le domicile du salarié, soit depuis son lieu de travail.



Articulation arrêt maladie et période de suspension du contrat non rémunérée :

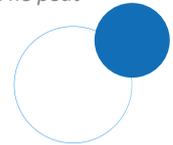
- **Arrêt maladie avant la suspension du contrat non rémunérée :**
 - *l'arrêt de travail prime sur la suspension du contrat*
 - *Le salarié perçoit les IJSS et le complément employeur légal ou conventionnel*
 - *Au terme de l'arrêt le salarié devra produire les justificatifs admis pour l'exercice de ces fonctions ou verra son contrat suspendu sans rémunération.*
- **Arrêt maladie pendant la suspension du contrat non rémunérée**
 - *Le salarié bénéficie des IJSS*
 - *L'employeur n'est pas tenu de verser les indemnités complémentaires maladie pour la durée de l'arrêt de travail*
 - *A noter : quid d'un arrêt dérogatoire ? Aucune précision n'est donnée sur ce point !*





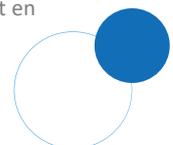
Activité partielle et pass sanitaire

- **Impact du Pass Sanitaire sur l'activité de l'entreprise :**
 - *La mise en œuvre du Pass sanitaire dans les établissements concernés n'ouvre pas la possibilité pour l'employeur de placer ses salariés en activité partielle (y compris en cas de baisse d'activité).*
 - *Il n'est pas non plus possible de mettre des salariés en activité partielle si un salarié essentiel au fonctionnement de l'entreprise, soumis à l'obligation de présenter un Pass sanitaire, n'a pas de Pass sanitaire valide.*
 - *Toutefois, en cas de baisse ou de suspension d'activité, l'entreprise pourra mobiliser l'activité partielle en se fondant sur le motif lié à la conjoncture économique, et sous réserve de justifier ce motif dans sa DAP.*
- **Fermeture volontaire d'une entreprise soumise au Pass :**
 - *Une entreprise qui décide de fermer totalement ou partiellement son entreprise pour des raisons de rentabilité économique, de difficulté de recrutement de salariés ou toute autre raison ne peut demander à bénéficier de l'activité partielle pour ce seul motif.*



LA CNIL et le pass sanitaire :

- Les **personnes tenues de vérifier le Pass sanitaire doivent respecter le RGPD** (personnes gérant les lieux, établissements ou événements qui sont soumis au PASS) :
 - *L'obligation d'informer les personnes concernées*
 - *L'obligation d'utiliser une application de lecture du Pass sanitaire autorisée*
 - *L'obligation de tenir un registre des personnes habilitées à contrôler le Pass sanitaire*
- **Impossibilité de demander l'envoi du Pass sanitaire par mail** (interdiction de conserver ce pass en tant que tel)
- **Informations qu'un employeur peut demander à un salarié soumis à l'obligation de présenter son Pass** : il ne peut demander que le Pass sanitaire au format numérique ou papier (aucunes autres informations concernant son statut vaccinal, les résultats d'un test ou ses intentions de se faire vacciner ne peuvent être demandées).
- **Demander le Pass sanitaire au bon moment et bon endroit**, lors de son entrée en fonction ou au moment de se rendre sur son lieu de travail (et pas lors du recrutement, ou si le salarié est en activité partielle à 100%).



.Break Time

15 Minutes





FNE - Rappel

- Le FNE-formation est un **dispositif étatique de prise en charge** (en tout ou partie) des coûts d'action de formation des salariés dont l'activité est **impactée par une évolution des conditions économiques et techniques**.
- Renforcé par une instruction du 9 avril 2020 visant à développer la formation des **salariés en activité partielle pendant la crise sanitaire**, le dispositif a ensuite été adapté au fil de l'évolution de la situation sanitaire par différentes instructions.
- Une nouvelle **instruction a été prise par la DGEFP le 7 septembre 2021** dont voici les principales dispositions.

Jour 3/4 : Octobre 2021

40



Entreprises et salarié bénéficiaires :

- En plus des entreprises ayant recours à l'activité partielle de droit commun (AP) ou de longue durée (APLD) et des entreprises en difficulté depuis 2020, la nouvelle instruction ouvre le bénéfice du FNE-formation aux :
 - « **entreprises en mutation** » qui font face à des mutations économiques ou technologiques importantes (transition écologique, énergétique, numérique) nécessitant de revoir leur organisation et de les accompagner par des formations adaptées ;
 - « **entreprises en reprise d'activité** » qui correspondent aux sociétés qui ont connu une baisse de leur activité à l'occasion de la crise Covid-19 et qui connaissent une reprise nécessitant un soutien par des actions de formation adaptées à leurs besoins.
- Le FNE-formation s'adresse à tous les salariés de votre entreprise, qu'ils soient **en poste ou placés en activité partielle**, à l'exception des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, des salariés concernés par une mesure de PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) ou RCC (rupture conventionnelle collective).

Jour 3/4 : Octobre 2021

41



📄 **Formations éligibles :**

- actions permettant de **progresser au cours de la vie professionnelle**,
- actions concourant au **développement des compétences** : actions de formation, bilans de compétences et actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience
- Actions **d'adaptation des salariés à leur poste de travail**, si elles permettent de répondre aux besoins de développement des compétences et de renforcement de l'employabilité du salarié, via l'un des 4 parcours de formation :
 - *parcours reconversion (interne ou externe) ;*
 - *parcours certifiant ;*
 - *parcours compétences spécifiques au contexte covid-19 (dont l'accompagnement dans la reprise et le soutien à l'activité) ;*
 - *parcours anticipation des mutations (transitions numériques, écologiques).*
- Les actions doivent être dispensées par un **organisme de formation** déclaré et **externe** à l'entreprise ou, lorsqu'elle en dispose, par un **service de formation de l'entreprise** (formation interne).



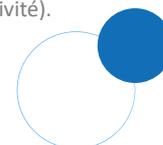
📄 **Période de prise en charge**

- Les formations doivent se dérouler entre le **1er janvier 2021 et le 31 décembre 2022**
- **Attention** : la transmissions des dossiers doit être réalisée **courant décembre 2021**, selon les OPCO (engagement doit être réalisé sur 2021).

📄 **Taux de prise en charge des frais pédagogiques**

Taille de l'entreprise	Activité partielle	Activité partielle de longue durée	Entreprises en difficulté	Entreprises en mutation, transition et/ou reprise d'activité
Moins de 300 salariés	100 %	100 %	100 %	100 %
De 300 à 1 000 salariés	70 %	80 %	70 %	70 %
Plus de 1 000 salariés	70 %	80 %	40 %	40 %

- Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les OPCO peuvent prendre en charge la rémunération des salariés en formation au titre du développement des compétences (à l'exception de celle déjà soutenue par l'activité partielle pour les salariés en formation durant ces périodes d'inactivité).
- Tout autre cofinancement public est exclu.

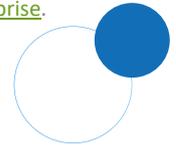




. Sécuriser ses pratiques > Déclaration du congé paternité (base de connaissance DSN, fiche 2521)

Traitement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant en DSN

- Il est ainsi rappelé qu'un signalement doit obligatoirement être émis dans un délai de 5 jours.
 - ⇒ À noter : il s'agit de jours ouvrés, le point de départ du délai étant « la prise de connaissance de l'événement par l'employeur ».
- Lorsque la deuxième période du congé de paternité (période non obligatoire de 21 ou 28 jours) est fractionnée, chaque fraction doit faire l'objet d'un signalement.
 - *Le dernier jour travaillé (DJT) doit être renseigné à la veille de chacune de ces fractions.*
 - *Le GIP-MDS rappelle que, faute de signalement, aucune transmission des données à destination des organismes d'assurance maladie ne peut être déclenchée par le système pour le versement des IJSS.*
 - *Les modalités déclaratives du congé sont identiques à celles des autres arrêts de travail indemnisés par la sécurité sociale. Le motif de l'arrêt (60.001) doit être renseigné à « 03 - paternité/accueil de l'enfant ».*
- Vous devez remplir et envoyer lors de chaque DSN, un **formulaire au format Excel**, accessible depuis la page [Congé de paternité salarié : Droits et obligations de l'employeur | ameli.fr | Entreprise](#).
- Vous trouvez la liste des adresse mail sur la fiche 2364 sur DSN-info, en [cliquant ici](#).





Calculer
la PEPA 2021

.Pratiquer la paie



. Pratiquer la paie > Calcul de la PEPA 2021



Acte instaurant la PEPA

- Accord d'entreprise ou décision unilatérale avec information du CSE avant le versement de la prime (mêmes conditions que l'intéressement)
- L'accord ou la DUE peut porter sur l'ensemble des modalités d'attribution de la prime laissées libres par la loi, c'est-à-dire :
 - le montant de la prime ;
 - la date à laquelle est apprécié le critère de présence dans l'entreprise ;
 - l'exclusion des salariés dont la rémunération est supérieure à un certain plafond et le niveau de ce plafond ;
 - les modalités de sa modulation entre les bénéficiaires.
- L'accord doit être déposé auprès des DDETS (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>), mais pas la DUE.

Jour 3/4 : Octobre 2021

46



46



. Pratiquer la paie > Calcul de la PEPA 2021

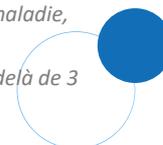


Droit à la PEPA

- **Bénéficiaires.**
 - Ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail (y compris apprentis, dirigeants lié par un contrat de travail).
 - Intérimaires présent dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les salariés permanents.
- L'employeur peut fixer une limite de salaire à 3 Smic (idem exonération) ou inférieure, mais ne peut pas réserver la PEPA à des salariés rémunérés au-delà d'un seuil, ni exclure des salariés sur la base d'un autre critère.
- **Exclusion / seuil de salaire :**
 - **Rémunération à prendre en compte :** rémunération soumise à cotisations au cours des mois précédant le mois de versement la prime PEPA, avec les éventuelles indemnités de fin de CDD/mission.
 - **Limite de 3 SMIC correspondant à la durée du travail :** SMIC calculés sur les 12 mois précédents le versement de la prime, selon les mêmes modalités que celles retenues pour calculer l'éligibilité aux réductions proportionnelles de 1,8 point des cotisations AF ou 6 points des cotisations maladie, mais sans prendre en compte les heures supplémentaires ou complémentaires.
 - Notez que si un élément postérieur au versement de la PEPA porte la rémunération au-delà de 3 Smic, l'exo n'est pas remise en cause.

Jour 3/4 : Octobre 2021

47

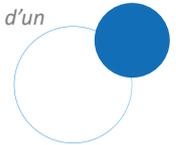


47



Droit à la PEPA

- **La présence.** Le bénéficiaire de la prime doit être titulaire d'un contrat de travail, à la date figurant dans l'acte, choisie parmi :
 - *date de **versement de la PEPA**, date étant entendue comme la date de mise en paiement des salaires qui figure sur le bulletin de paie (date de la rubrique S21.G00.50.001 de la DSN)*
 - *date de **signature de la décision unilatérale** ou du dépôt de l'accord à la DDETS*
- **Le montant de la PEPA :**
 - *Il est **libre**, c'est l'exonération qui est limitée.*
 - *Le montant de la PEPA **peut varier entre les salariés** selon différents critères (la rémunération, le niveau de classification), et selon la durée du travail et la présence des 12 mois précédant son versement.*
 - *Le prorata de PEPA se fait alors selon les règles de prorata de la valeur Smic prise en compte pour le calcul de la réduction générale des cotisations, soit en proportion de la durée de travail, et en retenant les mêmes règles pour la prise en compte des absences.*
 - *Ne peuvent réduire la PEPA, les absences pour maternité, paternité, accueil ou adoption d'un enfant, congé d'éducation et de présence parentale.*



Droit à la PEPA

- **Le montant de la PEPA :**
 - *Il n'est pas possible de prendre en compte les conditions de travail liées à l'épidémie de la Covid-19 pour moduler le montant de la prime ou exclure certains salariés (contrairement à la PEPA 2020).*
 - *La prime peut être modulée en cumulant les différents critères.*
- **Autonomie des établissements.** La PEPA peut être différente selon les établissements, voire n'en concerner que certains si prévu dans l'acte l'instaurant.



Pratiquer la paie > Calcul de la PEPA 2021

Exonération

- Exonération de toutes les cotisations et contributions, salariales et patronales, et de l'impôt sur le revenu (et donc de PAS) dans la **limite de 1 000€, portée à 2 000€ dans certains cas** :
 - **Sans conditions.** *L'exo de la PEPA est de 2 000 € sans autres conditions, si elle est versée dans une entreprise < 50 salariés, une association/fondation reconnue d'utilité publique/d'intérêt général, ou dans un ESAT. L'effectif à retenir est l'effectif SS (effectif N = moyenne de chaque mois de N-1, de l'entreprise tous établissements inclus), mais sans neutralisation du franchissement de seuil, et l'année de l'effectif pris en compte est, pour une PEPA :*
 - ⇒ versée en 2021 : l'effectif 2021 (mois de 2020) ;
 - ⇒ versée en 2022 : l'effectif 2021 ou 2022 (mois de 2021).
 - **En cas d'accord d'intéressement.** *L'exonération est aussi de 2 000 € si un accord est en œuvre lors du versement de la PEPA, ou est conclu et prend effet entre son versement et le 31.03.2022, et est déposé selon les règles habituelles, même si cela tombe après son versement. Le fait qu'il ne génère finalement pas d'intéressement ou que son contrôle aboutisse à sa non-conformité ne remettent pas en cause l'exo.*

Pratiquer la paie > Calcul de la PEPA 2021

Exonération

- **Ou de valorisation des métiers de 2e ligne.** *Vous avez droit à 2 000 € d'exonération si :*
 - ⇒ votre entreprise a signé un accord revalorisant les salariés de 2e ligne, ou engagé des négociations sur la thématique de ces travailleurs, ou même seulement signé un accord s'engageant ;
 - ⇒ vous êtes couvert par un accord de branche revalorisant les travailleurs de 2e ligne ou s'engageant à ouvrir des négociations sur la thématique de ces travailleurs ;
 - ⇒ vous appartenez à une branche qui a engagé des négociations sur le thème de ces salariés ou signé un accord s'engageant à le faire.
- *L'exo est la même que le salarié soit ou non un travailleur de 2e ligne.*
- La partie de rémunération qui **excède la limite applicable est réintégrée** dans l'assiette de l'ensemble de ces cotisations, contributions, impôts et taxes.
- La PEPA exonérée est exclue du salaire à comparer aux plafonds ouvrant droit à certaines exonérations (réduction, taux réduits maladie/AF).
- Si un salarié a un autre employeur, vous n'avez pas à en tenir compte : le plafond de 1 000€ ou 2 000 € s'apprécie/employeur.

Pratiquer la paie > Calcul de la PEPA 2021

Exonération

- En matière d'impôt, le seuil s'apprécie/salarié. L'instruction est muette sur ce point, mais c'est à notre sens l'administration fiscale qui opérera une régularisation ultérieure au cas où le total des PEPA perçues par le salarié dépasserait les 1 000€ ou 2 000 € applicables selon l'entreprise.

LA PEPA et la paie

- **Versement.**
 - Elle peut être versée en une ou plusieurs fois, mais sans changement des conditions d'attribution, et dans le respect de la date du 31.03.2022, y compris pour les entreprises en décalage de paie.
 - Elle peut aussi faire l'objet d'avance, selon les règles applicables à toute rémunération.
 - Elle figure sur le bulletin de paie, sur une ligne spécifique pour sa part exonérée, permettant son intégration en DSN. L'éventuelle part non exonérée est en revanche un salaire soumis à cotisations et impôt, et traitée normalement.
- **Part exonérée.** Cette part se déclare en DSN au bloc S21.G00.52 avec le code **902 « Potentiel nouveau type de PEPA »** et sous le **CTP 510**, et elle est exclue de la RNF et de l'assiette du PAS (net-entreprises, fiche 2065 et documentation Urssaf fiche 58).

Pratiquer la paie > Calcul de la PEPA 2021

Exonération

- En matière d'impôt, le seuil s'apprécie/salarié. L'instruction est muette sur ce point, mais c'est à notre sens l'administration fiscale qui opérera une régularisation ultérieure au cas où le total des PEPA perçues par le salarié dépasserait les 1 000€ ou 2 000 € applicables selon l'entreprise.

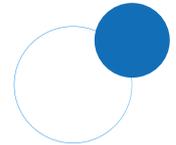
LA PEPA et la paie

- **Versement.**
 - Elle peut être versée en une ou plusieurs fois, mais sans changement des conditions d'attribution, et dans le respect de la date du 31.03.2022, y compris pour les entreprises en décalage de paie.
 - Elle peut aussi faire l'objet d'avance, selon les règles applicables à toute rémunération.
 - Elle figure sur le bulletin de paie, sur une ligne spécifique pour sa part exonérée, permettant son intégration en DSN. L'éventuelle part non exonérée est en revanche un salaire soumis à cotisations et impôt, et traitée normalement.
- **Part exonérée.** Cette part se déclare en DSN au bloc S21.G00.52 avec le code **902 « Potentiel nouveau type de PEPA »** et sous le **CTP 510**, et elle est exclue de la RNF et de l'assiette du PAS (net-entreprises, fiche 2065 et documentation Urssaf fiche 58).



Redressement éventuel

- Si l'ensemble des conditions ne sont pas respectées, l'employeur est d'abord invité à régulariser.
- À défaut de régularisation, le redressement sera limité aux cotisations dues :
 - sur les **sommes manquantes**, calculées sur le montant moyen de PEPA attribué et du nombre de salariés omis,
 - s'il y a eu **modulation non autorisée**, selon l'écart entre le montant des PEPA réduites à tort et le montant des PEPA non modulées défini par l'employeur, non versées ou versées en trop ;
 - sur les éventuelles **PEPA versées à des salariés n'y ayant pas droit** (plafond de salaire fixé par l'acte instaurant la PEPA et/ou de 3 Smic dépassé, ou substitution interdite) ;
 - sur la seule **part dépassant les 1 000 ou 2 000 €** exonérés selon le cas.



.QCM

55

Pensez à compléter le QCM en ligne

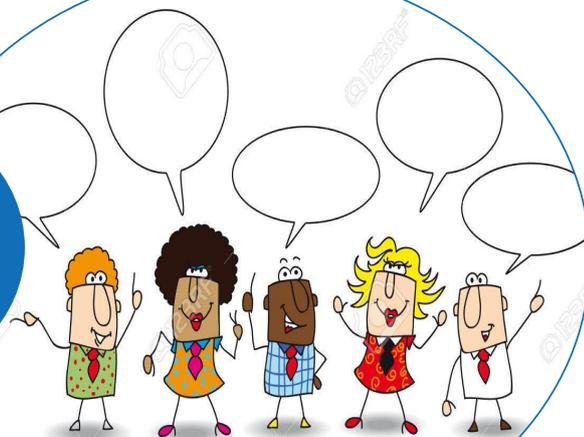


55

.Echanges!

56

A vous !



56

8 rue de la Tuilerie
01100 ARBENT
Tél. : 04 82 53 96 72

contact@cogis-formation.fr
www.cogis-formation.fr

NOTRE PROCHAIN RENDEZ-VOUS

Le 14 décembre 2021 à ARBENT et

Le 10 décembre 2021 à BOURG en BRESSE

Fin de la
3ème journée