



Lettre d'information



N°183 – Juin 2021

Sommaire :

Visioconférence mensuelle	p. 2
▶ Bulletin officiel de la Sécurité sociale	
◆ Frais liés au télétravail	P. 3
▶ Le congé de paternité	p. 4
▶ Pratique du sport en entreprise	p. 6
▶ Activité partielle	p. 7
▶ Quelques arrêts de jurisprudence	p. 9
▶ Les formations du 2 ^{ème} semestre 2021	p. 11

Visioconférence mensuelle

Chaque mois nous vous proposons d'aborder, lors d'une réunion en visioconférence, les principaux points à retenir sur des thèmes spécifiques.

Juin :

Zoom sur les usages et engagements unilatéraux de l'employeur

Le mardi 29 juin 2021 de 9h à 9h30

Si vous êtes intéressés, merci de nous adresser un mail.

Un lien d'accès vous sera alors transmis quelques jours avant la date prévue.

BOSS : LES FRAIS LIES AU TELETRAVAIL

Arrêté du 30 mars 2021 (Journal Officiel du 31 mars 2021)

➤ Le recours aux allocations forfaitaires juridiquement opposable depuis le 1^{er} avril 2021

Depuis décembre 2019, pour l'URSSAF, **la fourniture de justificatifs n'est plus systématique.**

L'entreprise pouvait opter pour le versement d'une allocation forfaitaire globale allouée à un salarié en situation de télétravail. L'URSSAF considérait que celle-ci était réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine.

Cette tolérance est reprise dans le BOSS : elle est donc, depuis le **1^{er} avril 2021, juridiquement opposable** aux cotisants comme à l'URSSAF.

Le BOSS ajoute qu'en cas d'allocation fixée **par jour**, cette allocation forfaitaire est réputée utilisée conformément à son objet et exclue de l'assiette sociale dès lors que son montant journalier n'excède pas **2,50 euros par jour, dans la limite de 55 euros par mois.**

En cas de remboursement dépassant ces limites, la fourniture de justificatifs reste nécessaire pour prétendre à l'exonération de cotisations et contributions sociales.

Début 2021, l'URSSAF avait ajouté que, si elle est prévue par une convention collective de branche, un accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord collectif de groupe (mais pas par accord d'entreprise ou d'établissement), l'allocation forfaitaire était également réputée conforme à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des montants prévus par accord, dès lors que l'allocation était attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés.

Cette tolérance n'ayant pas été intégrée dans le BOSS, elle n'est **pas applicable.**

LE CONGE DE PATERNITE

Décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 (J.O. du 12 mai 2021)

Pour les enfants nés à **compter du 1^{er} juillet 2021** ou nés avant mais dont la naissance était supposée intervenir à partir de cette date, la durée du **congé de paternité et d'accueil de l'enfant** passe de 11 à **25 jours** (à 32 jours en cas de naissances multiples) et ce congé est découpé en **2 périodes** respectant des régimes différents.

Le décret du 10 mai 2021 précise les modalités de mise en œuvre de cette mesure.

➤ Une première période obligatoire de 4 jours consécutifs pouvant être prolongée

Le congé de paternité se compose d'une première période de **4 jours calendaires** consécutifs, qui fait **immédiatement suite au congé de naissance** et qui est **obligatoire**.

Par dérogation, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation

immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisés, la période initiale de 4 jours est prolongée de plein droit, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation dans la limite de 30 jours (soit 34 jours au total).

➤ Une seconde période fractionnable de 21 jours pouvant être pris dans les six mois suivant la naissance

Le solde de **21 jours** (ou 28 jours en cas de naissances multiples) doit être **pris dans les 6 mois suivant la naissance** (contre 4 auparavant).

Le **report** de ce congé continue à être **possible** en cas :

- d'hospitalisation de l'enfant : le délai de six mois court à compter de la fin de l'hospitalisation ;

- de décès de la mère : à compter de la fin du congé postnatal dont bénéficie le père.

Cette partie non obligatoire du congé peut être **fractionnée** en **deux périodes** d'une durée **minimale de 5 jours chacune**.

➤ L'employeur doit être informé un mois à l'avance

Le salarié doit **informer l'employeur** de la **date prévisionnelle de l'accouchement** au minimum **un mois avant**.

S'il décide de fractionner son congé, il doit également prévenir l'employeur des dates de prise et des durées de la ou des périodes

de congé au moins **un mois**, avant le début de chacune d'elles.

En cas de naissance avant la date prévisionnelle d'accouchement, il reste possible pour le salarié de débiter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance.

➤ **L'indemnité est versée sous réserve de cesser toute activité**

Lorsqu'il exerce son droit à congé de paternité dans les délais impartis, l'assuré perçoit, pour la durée de ce congé, **les indemnités journalières de sécurité sociale** dans les mêmes conditions qu'en cas de **congé de maternité**.

Les indemnités journalières sont versées pendant une durée maximale de 25 jours (ou 32 en cas de naissances multiples).

Le père doit **cesser** son activité professionnelle pendant une **durée minimale de 7 jours** pris immédiatement à compter de la naissance.

PRATIQUE DU SPORT EN ENTREPRISE

Décret n° 2021-680 du 28 mai 2021 (J.O. du 30 mai 2021)

➤ La Loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 prévoit **l'exclusion de l'assiette sociale des avantages relatifs à la pratique du sport en entreprise.**

Elle prévoit ainsi que les avantages constitués par la mise à disposition par l'employeur, d'équipements sportifs à usage collectif et le financement de prestations sportives à destination des salariés sont exclus de l'assiette des cotisations sociales.

➤ Le décret fixe les **conditions** permettant le bénéfice de cette exonération des cotisations et contributions sociales.

Ainsi, bénéficie de l'exonération :

- L'avantage que représente la **mise à disposition** par l'entreprise **d'équipements à usage collectif** dédiés à la réalisation d'activités physiques et sportives tels qu'une salle de sport appartenant à l'entreprise ou un espace géré par elle ou dont elle prend en charge la location aux fins d'une pratique d'activité physique et sportive,
- L'avantage constitué par le **financement** par l'entreprise **de prestations d'activités physiques et sportives** telles que des cours collectifs d'activités physiques et sportives ou des événements ou compétitions de nature sportive. L'exonération est **limitée annuellement** dans cette situation à **5%** de la valeur mensuelle du **plafond de la sécurité sociale**, multipliée par l'effectif de l'entreprise.

➤ Ces prestations doivent être proposées par l'employeur à **tous les salariés** de l'entreprise, quelle que soient la nature et la durée de leur contrat de travail.

➤ Ces dispositions sont entrées en vigueur **le 31 mai 2021.**

ACTIVITE PARTIELLE

Décrets n° 2021-671 et 2021-672 du 28 mai 2021 (J.O. du 29 mai 2021)

À compter du mois de juin, le reste à charge commence à augmenter pour les entreprises.

Les 2 décrets organisent la **réduction progressive des niveaux de prise en charge**.

Synthèse de l'évolution des taux de prise en charge de l'activité partielle

Périodes sur 2021	Secteurs concernés	Indemnité versée au salarié. Taux (en pourcentage de la rémunération antérieure brute)	Allocation versée à l'employeur. Taux (en pourcentage de la rémunération antérieure brute)
Jusqu'au 31 mai	Secteurs non protégés	70 %	60 %
	Secteurs protégés, entreprises fermées administrativement		70 %
Du 1^{er} juin au 30 juin	Secteurs non protégés	70 %	52 %
	Secteurs protégés	70 %	60 %
	Secteurs protégés les plus en difficulté (baisse de CA de 80%)		70 %
	Entreprises fermées administrativement		
Du 1^{er} juillet au 31 juillet	Secteurs non protégés	60 %	36 %
	Secteurs protégés	70 %	60 %
	Secteurs protégés les plus en difficulté (baisse de CA de 80%)		70 %

	Entreprises fermées administrativement	70 %	70 %
Du 1^{er} août au 31 août	Secteurs non protégés	60 %	36 %
	Secteurs protégés	70 %	52 %
	Secteurs protégés les plus en difficulté (baisse de CA de 80%)	70 %	70 %
	Entreprises fermées administrativement		
Du 1^{er} septembre au 31 octobre	Secteurs non protégés et secteurs aujourd'hui protégés	60 %	36 %
	Secteurs protégés les plus en difficulté (baisse du CA de 80 %)	70 %	70 %
	Entreprises fermées administrativement		

QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE

► Heures supplémentaires : les éléments de rémunération liés à l'activité personnelle du salarié doivent être intégrés dans la base de calcul des majorations.

Un salarié avait saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires. Il contestait le fait pour l'entreprise d'avoir exclu de la base de calcul des majorations, le montant des commissions perçues sur le chiffre d'affaires.

Le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'appel ont débouté le salarié de sa demande au motif que la commission sur le chiffre d'affaires ne

dépendait pas directement et exclusivement de son activité personnelle, dans la mesure où le projet de vente n'était réalisable qu'après sa validation par le service.

La Cour de cassation a annulé cette décision au motif que les commissions sur chiffre d'affaires étaient bien perçues en contrepartie des bons de commandes signés personnellement par le salarié.

Cassation sociale n° 19-20.995 du 19 mai 2021

► Congés de fractionnement : une clause du contrat de travail ne peut pas prévoir la renonciation

Plusieurs salariés avaient saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de dommages et intérêts pour privation des congés supplémentaires dus au titre du fractionnement.

Pour s'opposer à cette demande, l'employeur faisait valoir que les salariés avaient renoncé par le biais

d'une clause de leur contrat de travail à l'octroi de ces jours supplémentaires de fractionnement.

La Cour de cassation a considéré qu'une telle clause n'est pas valable, les salariés ne pouvant pas renoncer par avance au bénéfice d'un droit avant que ce droit ne soit né.

Cassation sociale n° 20-14.390 du 5 mai 2021

► **Discipline : si l'entreprise prononce deux sanctions pour les mêmes faits, les deux sanctions doivent être annulées.**

Une entreprise avait notifié le même jour à un salarié une mise à pied disciplinaire et un changement d'équipe et d'horaires, par 2 courriers distincts. Le salarié a saisi le Conseil de Prud'hommes pour demander l'annulation des 2 sanctions.

Le Conseil de Prud'hommes a annulé la 2^{ème} sanction relative au changement d'équipe et d'horaires au motif que le salarié avait fait l'objet d'une

double sanction pour un même fait fautif.

Le salarié a interjeté appel, considérant que les 2 sanctions auraient dû être annulées.

La Cour d'appel a rejeté sa demande. La Cour de cassation a toutefois annulé la décision de la Cour d'appel et a annulé les 2 sanctions.

Cassation sociale n° 19-25.538 du 31 mars 2021



PROGRAMME FORMATIONS

2^{ème} SEMESTRE 2021

I - LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

Un jour par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

- La prévoyance en entreprise : le **jeudi 16 ou le jeudi 23 septembre**
- La posture du R.H. dans l'entreprise : le **jeudi 9 ou le jeudi 16 décembre**

II - LES ATELIERS PRATIQUES

Une demi-journée par trimestre pour répondre aux questions pratiques sur un sujet quotidien de l'entreprise :

- La modification du statut du salarié : **le mardi 21 septembre**
- La durée du travail : l'organisation et l'aménagement : **le mardi 7 décembre**

III – UNE ANNEE DE DROIT SOCIAL

Une journée pour prendre connaissance de l'actualité législative et jurisprudentielle de 2021 et échanger sur sa mise en œuvre.

- Le **mardi 12 octobre** ou le **mardi 16 novembre**

IV – RECRUTER SANS DISCRIMINER

Une journée pour appréhender le cadre juridique de la non-discrimination à l'embauche et sa définition. Savoir adopter la bonne attitude dans les futurs recrutements.

- Le **mardi 23 novembre**

VI – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par visio pour connaître et analyser l'**actualité** législative et réglementaire **du trimestre** passé :

- le **mardi 28 septembre**
- le **mardi 14 décembre**