



Fédération Générale des Transports C.F.T.C

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens



Veille juridique sociale FGT CFTC

Du 1^{er} au 15 janvier 2021

Sommaire :

[Les plafonds d'attribution des prestations familiales sont fixés pour 2021](#)

[Les transports routiers de marchandises font évoluer leurs grilles de salaires minimaux](#)

[Activité partielle : L'évolution des niveaux et modalités de prise en charge pour 2021](#)

[Covid-19 : Le Ministère du Travail assouplit la règle du télétravail à 100%](#)

[Agenda des obligations sociales des employeurs – Février 2021](#)

Les plafonds d'attribution des prestations familiales sont fixés pour 2021

Les plafonds d'attribution des prestations familiales sont revalorisés pour l'année 2021 par un arrêté du 14 décembre 2020. Le montant des prestations sera quant à lui revalorisé en avril 2021.

Un certain nombre de prestations familiales sont versées sous condition de ressource. Un arrêté du 14 décembre 2020 a fixé le niveau de ces plafonds de ressources (métropole et DOM) pour l'année 2021, sachant que les revenus retenus sont les revenus nets catégoriels de l'année 2019 (année N-2). L'arrêté fixe aussi les tranches du barème applicable au recouvrement des indus et à la saisie des prestations familiales.

ALLOCATIONS FAMILIALES

Le montant des allocations familiales varie en fonction des ressources des familles. Pour une famille avec 2 enfants, si les ressources 2019 n'excèdent pas 69.933€, le montant des allocations familiales est fixé à 131,95€ par mois. Si les ressources dépassent 69.933€ et n'excèdent pas 93.212€, le montant des allocations familiales est divisé par 2 soit 65,98€ par mois. Et si les ressources dépassent 93.212€, alors le montant des allocations familiales est divisé par 4 soit 32,99€ par mois. Ces plafonds sont majorés de 5.827€ par enfant supplémentaire. Rappelons que les majorations pour âge et le forfait d'allocations familiales sont également modulés en fonction de ces plafonds.

PRESTATION D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

La prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) est constituée, d'une part d'une prime à la naissance ou à l'adoption et d'une allocation de base et, d'autre part, d'un complément de libre choix de mode de garde (CMG). L'allocation de base de la PAGE est modulée selon le niveau de ressources du foyer et il convient de distinguer selon que l'enfant est né ou a été adopté avant ou après le 1^{er} avril 2018, s'agissant de l'allocation de base et de la prime à la naissance et à l'adoption.

Pour les enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} avril 2018, les plafonds sont les suivants :

Allocation de base à taux plein : Pour les couples ayant un seul revenu d'activité, le plafond annuel de ressources est fixé comme suit :

- 31.153€ pour un enfant
- 36.771 € pour deux enfants
- +22% par enfant à charge supplémentaire, soit 5.618€.

Pour les ménages dont les deux conjoints travaillent et pour l'allocataire isolé, le plafond de ressources est majoré de 8.424€

Allocation de base à taux partiel : Pour les couples avec un revenu d'activité, le plafond annuel de ressources est fixé à 37.216€ pour un enfant (+ 6.711€ par enfant supplémentaire). Pour les manages dont les deux conjoints travaillent et pour l'allocataire isolé, le plafond de ressources est majoré de 10.066€.

Prime à la naissance ou à l'adoption : Pour les couples avec un revenu d'activité, le plafond annuel de ressources est fixé à 37.216€ pour un enfant (+6.722€ par enfant supplémentaire). Pour les ménages dont les deux conjoints travaillent et pour l'allocataire isolé, le plafond de ressources est majoré de 10.066€.

Pour les enfants nés ou adoptés après le 1^{er} avril 2018, les plafonds sont les suivants :

Allocation de base à taux plein : Pour les couples ayant un seul revenu d'activité, le plafond annuel de ressources est fixé comme suit :

- 27.165€ pour un enfant,
- 32.598€ pour deux enfants
- + 30% par enfant à charge supplémentaire, soit 6.520€

Pour les ménages dont les deux conjoints travaillent et pour l'allocataire isolé, le plafond de ressources est majoré de 8.735€.

Allocation de base à taux partiel : Pour les couples avec un revenu d'activité, le plafond annuel de ressources est de 32.455€ pour un enfant (+ 6.491€ pour un enfant supplémentaire et + 7.789€ à partir du troisième). Pour les ménages dont les deux conjoints travaillent et pour l'allocataire isolé, le plafond de ressources est majoré de 10.437€.

Prime à la naissance ou à l'adoption : Pour les couples avec un revenu d'activité, le plafond annuel de ressources est fixé à 32.455€ pour un enfant (+ 6.491€ pour un enfant supplémentaire et + 7.789€ à partir du troisième). Pour les ménages dont les deux conjoints travaillent et pour l'allocataire isolé, le plafond de ressources est majoré de 10.437€.

Complément de libre choix du mode de garde : La condition de ressources pour l'attribution de ce complément est fixée en pourcentage du plafond de l'allocation de base de la PAJE, majorée pour double activité. Pour bénéficier du taux maximum médian ou minimum, les revenus nets catégoriels de 2020 doivent être, pour une famille avec un enfant :

- Inférieurs à 21.277€ pour prétendre à l'aide au taux maximum,
- Compris entre 21.277€ et 47.283€ pour prétendre à l'aide au taux médian,
- Supérieurs à 47.383€ pour prétendre à l'aide au taux minimum.

Ces plafonds sont majorés pour chaque enfant à charge supplémentaire.

Prise en charge des cotisations d'une employée à domicile : La garde d'un enfant de six ans au plus au domicile des parents ouvre droit à une prise en charge de 50% des charges sociales dans une limite fixée à 463€ par mois.

COMPLÉMENT FAMILIAL ET COMPLÉMENT POUR FRAIS DE GARDE DE L'AJPP

En métropole, le plafond de ressources pour l'attribution aux couples ayant un seul revenu d'activité du complément familial non majoré (accordé à partir de 3 enfants en métropole et d'un enfant dans les DOM) et du complément pour frais de garde de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) est fixé à :

- 27.165€ par an pour un enfant,
- 32.598€ par an pour deux enfants,
- 39.118€ par an pour trois enfants,
- + 6.520€ pour chaque enfant supplémentaire.

Pour le (s) ménages dont les deux conjoints travaillent et pour l'allocataire isolé, le plafond de ressources est majoré de 8.735€.

Dans les DOM, les plafonds de ressources pour l'ouverture du complément familial et du complément pour frais de garde de l'AJPP sont alignés sur ceux applicables en métropole. Le complément familial est majoré (à partir de 3 enfants en métropole et d'un enfant dans les DOM) si le foyer dispose de faibles ressources. Ces plafonds sont majorés en fonction du nombre d'enfants : + 25% par enfant à charge à partir du premier, puis + 30% à partir du troisième. Ainsi, pour les couples ayant un seul revenu d'activité, le plafond annuel de ressources est fixé à :

- 13.585€ pour un enfant,
- 16.302€ pour deux enfants,
- 19.562€ pour trois enfants,
- + 3.260€ pour chaque enfant à charge supplémentaire.

Ce plafond est majoré lorsque les deux parents travaillent et pour l'allocataire isolé (+4.367€).

ALLOCATION DE RENTRÉE SCOLAIRE

Le plafond de ressources applicable pour l'attribution de l'allocation de rentrée scolaire s'établit pour la rentrée 2021-2022 à :

- 25.319€ par an pour un enfant,
- 31.162€ par an pour deux enfants,
- +5.843€ pour chaque enfant supplémentaire.

Nous notons que deux autres arrêtés du 14 décembre 2020 diffusent les plafonds de ressources spécifiques à Mayotte (NOR : SSAS2032696A) et à Saint-Pierre et Miquelon (NOR : SSAS2032694A).

Les transports routiers de marchandises font évoluer leurs grilles de salaires minimaux

Le dernier accord salarial dans les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires du transport du 23 octobre est en cours d'extension. Un avis lançant cette procédure a été publié au Journal Officiel du 19 décembre 2020. Les salaires minimaux des ouvriers, des employés, des techniciens, des agents de maîtrise et des cadres sont ainsi revalorisés de 1% au 1^{er} novembre 2020.

Il aura fallu trois réunions de négociation au secteur des transports routiers de marchandises et activités auxiliaires pour parvenir, le 23 octobre dernier à un accord revalorisant au 1^{er} novembre les grilles de salaires minimaux. Ce texte, dont l'avis lançant la procédure d'extension a été publié au JO du 19 décembre 2020 a été signé par les organisations patronales OTRE, TLF, FNTR, CNM et par les fédérations syndicales CFTC, CFDT et CFE-CGC.

REVALORISATION DE 1%

L'accord revalorise les grilles fixées par le précédent texte, celui du 5 mai 2019. Les salaires minimaux des ouvriers, des employés, des techniciens, des agents de maîtrise et des cadres progressent de 1% au 1^{er} novembre 2020. A noter que dès le 1^{er} janvier 2021, ils sont partiellement rattrapés par le SMIC porté à cette date à 10,25€.

GRILLES AU 1^{er} NOVEMBRE 2020

Les nouvelles grilles en cours d'extension sont les suivantes :

Ouvriers roulants et sédentaires : Le salaire horaire à l'embauche est porté à 10,20€ (contre 10,10€ précédemment) aux 4 coefficients qui vont de 110 M à 120 M. Au-delà, ce salaire d'embauche est de 10,23€ (coefficient 128 M), 10,25€ (138 M) et 10,49€ (150 M). Les indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés sont également augmentées. Les garanties annuelles de rémunération également actualisées sont, pour celles qui concernent le personnel ouvrier « roulant », fixées pour une durée du travail de 151,67 heures à 169 heures et 200 heures par mois.

Employés : Le salaire horaire à l'embauche est porté de 10,10€ à 10,20€. Ce montant est applicable aux 4 premiers coefficients (de 105 à 120). Aux coefficients suivants, il est de 10,21€ (coefficient 125), 10,23€ (132,5), 10,26€ (140) et 10,49€ (148,5). Les garanties annuelles sont fixées pour 151,67 heures de travail par mois.

Techniciens et agents de maîtrise : Le salaire horaire à l'embauche des techniciens et agents de maîtrise varie entre 10,63€ au coefficient 150 et 15,37€ au coefficient 225. La première garantie annuelle de rémunération est de 19.927,44€ (pour une durée de travail de 151,67 heures). Pour les personnels ingénieurs et cadres, la rémunération annuelle garantie la moins élevée, au coefficient 100, est portée à 29.503,96€ (pour une ancienneté jusqu'à 5 ans).

Activité partielle : L'évolution des niveaux et modalités de prise en charge pour 2021

Au 1^{er} février, le taux de l'allocation d'activité partielle de droit commun passera de 60% à 36%. Cependant, comme le prévoit un décret du 30 décembre, les secteurs protégés continuent à bénéficier d'un taux majoré de prise en charge des indemnités versées à leurs salariés jusqu'au 31 mars. En outre, dans les entreprises contraintes d'interrompre au moins partiellement leurs activités du fait de décisions administratives, le taux majoré de 70% de la rémunération brute antérieure est maintenu jusqu'au 30 juin. Le texte prévoit aussi les conditions de prise en charge de l'activité partielle des personnes vulnérables ou gardant un enfant et proroge les dispositions dérogatoires applicables au titre des salariés non soumis aux règles sur la durée du travail.

Un décret du 30 décembre 2020 prévoit les modalités d'application de plusieurs dispositions de l'ordonnance n°2020-1639 du 21 décembre 2020 et notamment celles sur la modulation de la prise en charge de l'activité partielle qui bénéficient aux entreprises des plus touchées par la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19.

LE REPORT AU 1^{er} FEVRIER DE LA BAISSSE DU TAUX DE DROIT COMMUN

Le décret diffère du 1^{er} janvier au 1^{er} février 2021 l'entrée en vigueur du nouveau taux de droit commun servant au calcul de l'allocation d'activité partielle accordée aux employeurs.

-Retenu depuis le 1^{er} juin 2020 dans le cadre du dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, le taux de 60% de la rémunération brute de référence s'appliquera donc jusqu'au 31 janvier. Quant au montant plancher de l'allocation d'activité partielle, il est passé de 8,03€ à 8,11€ au 1^{er} janvier 2021 soit le montant revalorisé du SMIC horaire net (les montants planchers étant systématiquement exclus pour les alternants en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

-Le taux de 36% de la rémunération brute de référence prévu par le décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 s'imposera donc à partir du 1^{er} février prochain. Le montant plancher du taux horaire de l'allocation d'activité partielle applicable à compter de cette date sera revalorisé et passera de 7,23€ à 7,30€.

Rappelons que dans le même temps, le taux de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés doit passer de 70% à 60% faisant passer le reste à charge pour l'employeur de 15% à 40% ainsi que le prévoit de décret n° 2020-17681 du 24 décembre 2020.

LA BAISSSE DU TAUX MAJORE APPLICABLE DANS LES SECTEURS PROTEGES

Les entreprises des secteurs protégés listés par les annexes I et II du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 peuvent continuer à bénéficier d'un taux majoré jusqu'au 30 juin comme le prévoit l'ordonnance du 21 décembre 2020. Cependant, ce taux majoré sera revu à la baisse avant cette échéance.

-L'allocation accordée aux employeurs n'est maintenue à 70% de la rémunération brute de référence que jusqu'au 31 janvier.

-Au titre des heures chômées entre le 1^{er} février et le 31 mars, le taux de l'allocation d'activité partielle passera à 60% de la rémunération brute de référence. L'allocation restera limitée par un plafond de 60% de 4,5 SMIC et par un plancher de 8,11€. S'agissant de l'indemnité accordée aux salariés, son taux reste de 70% jusqu'au 31 mars selon le décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020.

-A compter du 1^{er} avril, les secteurs aujourd'hui protégés se verront donc appliquer les taux de droit commun de 36% pour l'allocation et 60% pour l'indemnité d'activité partielle.

LE CAS DES ENTREPRISES FERMÉES POUR CAUSE DE MESURES SANITAIRES

Le décret intègre les 3 catégories d'entreprises contraintes d'interrompre leur activité du fait de décisions administratives prises pour endiguer la propagation de la Covid-19, prévues par l'ordonnance du 21 décembre 2020.

-La première catégorie était déjà connue, il s'agit des entreprises Accueillant du public dont l'activité est interrompue au moins en partie suite à des mesures sanitaires. Jusqu'au 30 juin 2021, celles-ci bénéficient d'un taux de l'allocation d'activité partielle de 70% de la rémunération brute avec un plafond à 70% de 4,5 SMIC et un plancher horaire de 8,11€ à compter du 1^{er} janvier. Ceci permet aux entreprises concernées de conserver une prise en charge intégrale des indemnités versées à leurs salariés pendant 6 mois.

-La deuxième correspond aux entreprises situées dans une circonscription territoriale faisant l'objet de mesures de restrictions sanitaires. Ces entreprises bénéficient des mêmes niveaux de prise en charge que celle de la première catégorie à compter du 1^{er} janvier et jusqu'au 30 juin 2021, mais à condition de justifier d'une baisse significative de leurs résultats. Le décret quantifie cette baisse d'au moins 60% de leur chiffre d'affaires. Cette baisse de chiffre d'affaires est appréciée, au choix de l'employeur, pour chaque mois concerné : soit par rapport au chiffre d'affaires constaté durant le mois qui précède la mise en œuvre de ces mesures, soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019.

-La troisième catégorie correspond aux établissements situés dans la zone de chalandise d'établissement accueillant du public dont l'activité est interrompue du fait d'une décision administrative. Ces entreprises bénéficient également des mêmes niveaux de prise en charge que les premières, mais leur prise en charge débute au 1^{er} décembre et s'étend jusqu'au 30 juin. Le montant plancher applicable au titre des heures chômées en 2020 est maintenu à 8,03€ et est porté à 8,11€ à compter du 1^{er} janvier 2021. Le décret précise que les zones de chalandise visées sont celles entourant les stations de ski. Plus précisément, la mesure vise les établissements qui mettent à disposition des biens et des services. Ils doivent être implantés dans une commune support d'une station de ski ou dans une commune située en zone de montagne appartement à un établissement public de coopération intercommunale, lui-même support d'une station de ski et situé dans une unité urbaine d'au plus 50.000 habitants. De plus, ces établissements sont éligibles s'ils subissent une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50% pendant la période de fermeture des téléphériques et des remontées mécaniques. Cette baisse est appréciée soit par rapport au chiffre d'affaires du mois précédant l'interruption, soit par rapport au chiffre d'affaires du même mois en 2019.

Un salarié vulnérable ou gardant un enfant : A compter du 1^{er} février 2021, le décret prévoit de fixer à 70% de la rémunération antérieure brute, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle qui doit être versée aux salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler. Ce taux bénéficie aux salariés considérés comme particulièrement vulnérables à la Covid-19 ainsi qu'aux parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile. Leur indemnisation est en outre plafonnée à 70% de 4,5 SMIC. La prise en charge de cette indemnisation au titre de l'allocation d'activité partielle se fait au taux de 60% et dans la limite d'un plafond fixé à 60% de 4,5 SMIC et d'un plancher à 7,30€. Rappelons que l'ordonnance du 21 décembre 2020 prévoit que cette mesure peut être maintenue au plus jusqu'à la fin de l'année 2021.

Les salariés non soumis à la réglementation de la durée du travail : Le décret proroge les modalités de calcul de l'indemnité de l'allocation d'activité partielle pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en jour et pour les salariés qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail. Il reprend donc à l'identique les dispositions exceptionnelles du décret n°2020-435 du 16 avril 2020. Cette mesure qui s'applique à compter du 1^{er} janvier 2021 couvre ainsi :

- Les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année,
- Le personnel navigant dont l'organisation de la durée du travail est fondée sous la forme d'alternance de jours d'activité et de jours d'inactivité,
- Les voyageurs représentants placiers,
- Les travailleurs à domicile rémunérés à la tâche,
- Les journalistes pigistes en collaboration régulière,
- Les intermittents du spectacle et les mannequins,
- Les cadres dirigeants,
- Les salariés portés,
- Les marins rémunérés à la part pêche.

Un plancher revalorisé pour l'APLD : Le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 qui organise l'APLD est une nouvelle fois mis à jour. Le décret du 30 décembre revalorise en effet le montant plancher du taux horaire de l'allocation d'activité partielle de longue durée : au 1^{er} janvier 2021, celui-ci passe de 7,23€ à 7,30€ pour suivre l'évolution du montant du SMIC.

Covid-19 : Le Ministère du Travail assouplit la règle du télétravail à 100%

Alors que le télétravail total peut affecter la santé des salariés, notamment en termes d'isolement, le Ministère du Travail prévoit désormais dans son protocole sanitaire en entreprise mis à jour le 6 janvier que les salariés en télétravail à 100% peuvent demander à leur employeur un retour en présentiel un jour par semaine au maximum. Néanmoins, l'aménagement doit s'attacher à limiter au maximum les interactions sociales sur le lieu de travail.

Le Ministère du Travail a actualisé le 6 janvier le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés face à l'épidémie de Covid-19 afin d'y intégrer notamment la possibilité pour les salariés en télétravail à 100% de revenir sur le site jusqu'à un jour par semaine s'ils en expriment le besoin et ce avec l'accord de l'employeur. Pour rappel, selon le Conseil d'Etat, le protocole n'a pas en lui-même de caractère contraignant concernant l'instauration du télétravail. Il constitue un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur et n'a pas vocation à se substituer à l'employeur dans l'évaluation des risques et la mise en place des mesures de préventions adéquates dans l'entreprise (CE 17 décembre 2020, n°446797).

ASSOULISSEMENT DU TÉLÉTRAVAIL A 100%

Si, le télétravail doit demeurer la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent, le protocole prévoit néanmoins une possibilité de retour sur site pour les salariés qui exercent 100% de leur temps de travail en télétravail : pour les salariés 100% en télétravail, un retour en présentiel est possible un jour par semaine au maximum lorsqu'ils en expriment le besoin avec l'accord de leur employeur. Cet aménagement doit prendre en compte les spécificités liées aux organisations de travail notamment pour le travail en équipe et s'attache à limiter au maximum les interactions sociales sur le lieu de travail. Par ailleurs, le protocole indique que l'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail constitue un cadre de référence utile.

RÉUNIONS A DISTANCE A PRIVILÉGIÉ

Les réunions en visioconférence ou en audioconférence ne doivent plus constituer la règle comme le prévoyait la précédente version du protocole, mais doivent être privilégiées. En effet, les réunions en présentiel doivent rester l'exception.

PRÉCISIONS SUR LES CAMPAGNES DE DÉPISTAGE EN ENTREPRISE

Le protocole renvoie à la circulaire interministérielle du 14 décembre 2020, s'agissant des modalités d'organisation des campagnes de dépistage collectif en entreprise en rappelant notamment que de telles opérations doivent être préalablement déclarées sur un portail en ligne au moins deux jours avant.

Agenda des obligations sociales des employeurs – Février 2021

VENDREDI 5 FEVRIER AU PLUS TARD

Employeurs de 50 salariés Versant en janvier 2021 la paie de janvier	Paielement -Des cotisations de sécurité sociale -De la CSG et de la CRDS -De la contribution solidarité autonomie -De la contribution au Fnal -Du versement mobilité (1) -De la contribution d'assurance chômage et AGS -De la contribution du dialogue social	Ursaaf
Entreprises d'au moins 50 salariés	Relevé des contrats de travail conclus ou résiliés au cours du mois de janvier	Dares
Employeurs de 50 salariés versant mensuellement leurs cotisations Au titre du mois de janvier	DSN	Ursaaf

LUNDI 15 FEVRIER AU PLUS TARD

Voir page suivante

SAMEDI 20 FEVRIER AU PLUS TARD

Entreprises de travail temporaire	Relevé des contrats de travail en cours ou ayant pris fin en janvier	Centre serveur ETT
--	---	---------------------------

JEUDI 25 FEVRIER AU PLUS TARD

Entreprises de plus de 9 salariés	Versement mensuel des cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco (3) sur les salaires versés en janvier	Caisses Compétentes
--	--	----------------------------

LUNDI 15 FEVRIER AU PLUS TARD

<p>Employeurs de 50 salariés et plus Versant la paie de janvier 2021 entre le 1^{er} et le 20 février</p> <p>Employeurs de 50 salariés et plus qui pratiquaient le décalage de la paie au 24 novembre 2016 Versant la paie de janvier 2021 entre le 21 et le 28 février 2021</p> <p>Employeurs de plus de 9 salariés, mais de moins de 50 salariés Versant la paie de janvier 2021 entre le 1^{er} et le 10 février 2021</p> <p>Employeurs de plus de 9 salariés, mais de moins de 50 salariés qui pratiquaient le décalage de la paie au 24 novembre 2016 Versant après le 10 février 2021 la paie de janvier</p> <p>Employeur d'au plus 9 salariés Versant la paie de janvier 2021 le 15 février 2021 au plus tard</p> <p>Entreprises de moins de 11 salariés Ayant opté pour une exigibilité trimestrielle avant le 31 décembre</p>	<p>Paiement</p> <ul style="list-style-type: none">-Des cotisations de sécurité sociale-De la CSG et de la CRDS-De la contribution solidarité autonomie-De la contribution au Fnal-Du versement mobilité (1)-De la contribution d'assurance chômage et AGS-De la contribution du dialogue social	<p>Ursaaf</p>
<p>Entreprise redevable de la taxe sur les salaires</p>	<p>Paiement de la taxe sur les salaires versés en janvier (2)</p>	<p>Impôts</p>
<p>Entreprises de moins de 50 salariés ou de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paie Au titre du mois de janvier</p>	<p>DSN</p>	<p>Ursaaf</p>

A SAVOIR :

Pour les entreprises pratiquant le décalage de la paie au 24 novembre 2016, le calendrier de transition qui s'appliquerait en vertu de l'arrêté du 23 mars 2017 (JO du 10 mai) est arrivé à son terme à compter du 31 décembre 2020. Les employeurs sont désormais soumis aux dates d'exigibilité de droit commun.

(*) Certains organismes consentent un report de date limite jusqu'au jour ouvrable suivant lorsque la date tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié.

(1) Dans les communes où ce versement est applicable

(2) Seuls les employeurs dont le montant total de la taxe sur les salaires acquittée l'année précédente est supérieur à 10.000€ doivent verser à la recette des impôts les sommes dues au titre de la taxe sur les salaires à raison des rémunérations payées pendant un mois déterminé dans les 15 premiers jours du mois suivant (montant inférieur à 4.000€ : versement annuel ; montant supérieur ou égal à 4.000€ et inférieur ou égal à 10.000€ : versement trimestriel).

(3) Les entreprises de plus de 9 salariés versent leurs cotisations de retraite complémentaire chaque mois (et non chaque trimestre). La date limite de paiement est le 25 du mois civil d'échéance (en cas de paiement mensuel des cotisations) ou le 25 du mois civil (en cas de paiement trimestriel des cotisations) suivant le terme du trimestre.

CALENDRIER DES VACANCES SCOLAIRES 2021-2021 (1)

	ZONE A (2)	ZONE B (2)	ZONE C (2)
Hiver	Du samedi 6 février 2021 Au lundi 22 février 2021	Du samedi 20 février 2021 Au lundi 08 mars 2021	Du samedi 13 février 2021 Au lundi 1 ^{er} mars 2021
Printemps	Du samedi 10 avril 2021 Au lundi 26 avril 2021	Du samedi 24 avril 2021 Au lundi 10 mai 2021	Du samedi 17 avril 2021 Au lundi 03 mai 2021
Début des vacances d'été	Mardi 6 juillet 2021		

(1) Le départ en vacances a lieu après la classe, la reprise des cours le matin des jours indiqués

(2) Zone A : Académies de Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers.

Zone B : Académies d'Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg.

Zone C : Académies de Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles