



Fédération Générale des Transports C.F.T.C

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens



Veille Juridique Sociale FGT CFTC

Du 1^{er} au 15 décembre 2020

Sommaire :

[La LFSS pour 2021 définitivement adoptée allonge le congé de paternité](#)

[Comment récompenser les salariés ?](#)

[Agenda des obligations sociales de l'employeur](#)

[Calendrier des vacances scolaires 2020-2021](#)

[Droit à la retraite : Un décret fixe les modalités de prise en compte des périodes d'activité partielle](#)

La LFSS (Loi de Financement de la Sécurité Sociale) pour 2021 définitivement adoptée allonge le congé de paternité

Définitivement adoptée par le parlement le 30 novembre 2020, la LFSS pour 2021 acte l'allongement du congé paternité. Celui-ci atteindra, en incluant le congé de naissance, 28 jours. Il sera, également rendu partiellement obligatoire et potentiellement fractionnable. Parallèlement, le congé d'adoption sera également allongé et le versement de la prime à la naissance sera anticipé avant la venue de l'enfant.

ALLONGEMENT DU CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Afin de favoriser l'implication des seconds parents et le développement de l'enfant, la LFSS, pour 2021, allonge la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant à partir du 1^{er} juillet 2021. Concrètement, le congé attribué après la naissance de l'enfant se décomposera en 3 jours de congé de naissance (comme actuellement) et 25 jours calendaires de congé paternité indemnisés (contre 11 jours consécutifs actuellement). En cas de naissances multiples, les pères auront droit à 32 jours calendaires de congé paternité (contre 18 jours actuellement), auxquels s'ajouteront les 3 jours de congé de naissance.

Dans le détail, le congé de paternité sera composé :

- D'une première période de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours,
- D'une seconde période de 21 jours calendaires portée à 28 jours calendaires en cas de naissance multiple.

Durant la première période de 7 jours (incluant le congé de naissance), il sera interdit d'employer le salarié. Lorsque le salarié est, au moment de la naissance de l'enfant, en congés payés ou en congé pour événements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à l'issue de cette période de congés.

La seconde période, d'une durée de 21 jours ou de 28 jours, pourra être prise de façon contiguë ou non avec la première période dans un délai déterminé par décret. Elle sera en outre fractionnable selon les modalités définies par décret. Ces dispositions s'appliqueront aux enfants nés ou adoptés à partir de 1^{er} juillet 2021 ainsi qu'aux enfants nés avant cette date, mais dont la naissance était supposée intervenir à compter du 1^{er} juillet 2021.

FIXATION D'UN DÉLAI DE PRÉVENANCE DE L'EMPLOYEUR

Le délai de prévenance relatif à la date prévisionnelle de l'accouchement et celui relatif aux dates de prise des congés ainsi qu'à leur durée seront également fixés par décret. Ces délais devront être compris entre 15 jours et 2 mois, dispose la LFSS pour 2021.

ALLONGEMENT DU CONGE D'ADOPTION

La durée du congé d'adoption pour les familles adoptantes n'ayant pas d'enfants ou seulement un enfant à charge sera aussi allongée. Celui-ci, de même que la durée de versement de l'indemnisation journalière de repos sera portée de 10 semaines à 16 semaines. Les autres durées de ce congé (18 semaines en cas d'adoption portant à 3 ou plus le nombre d'enfants dans le foyer, 22 semaines en cas d'adoptions multiples) ne sont, en revanche, par modifiées. Parallèlement, selon la législation actuelle, lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à 11 jours supplémentaires de congé d'adoption ou à 18 jours en cas d'adoption multiple. Ces durées seront également allongées dans les mêmes proportions que le congé de paternité soit 25 jours supplémentaires pour une adoption unique ou 32 jours pour une adoption multiple.

ADAPTATION DU CONGE DE NAISSANCE

Actuellement, le bénéfice du congé de naissance est accordé pour chaque naissance survenue au foyer du père ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, ce qui ne permet pas au père séparé de la mère de bénéficier du congé de naissance. Comme le prévoit la LFSS pour 2021, le champ des bénéficiaires du congé de naissance sera aligné sur celui du congé de paternité et s'étendra donc au père et, le cas échéant, au conjoint ou au concubin de la mère ou de la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité.

Anticipation du versement de la prime à la naissance : Selon la réglementation actuelle, la prime de naissance est due et versée avant la fin du dernier jour du second mois civil suivant la naissance ou la justification de la fin de la grossesse. La LFSS pour 2021 anticipe le versement de la prime avant la naissance de l'enfant afin de permettre aux familles d'accueillir leur enfant dans les meilleures conditions en leur évitant d'assumer seules les dépenses pour les équipements nécessaires pour s'occuper de ce nouvel enfant. Il est ainsi prévu de verser la prime avant le dernier jour du mois civil suivant le sixième mois de la grossesse. Par dérogation, la prime à la naissance sera attribuée à une date fixée par décret et versée avant le dernier jour du mois civil suivant le sixième mois prévu de la grossesse, en cas de naissance intervenant avant ce sixième mois ou de décès de l'enfant intervenant au-delà de la vingtième semaine de grossesse. Cette mesure fait suite à une proposition de loi visant à assurer le versement de la prime avant la naissance de l'enfant, adoptée à l'Assemblée Nationale le 25 juin dernier, son intégration dans le cadre du PLFSS permettant des délais a priori plus rapides de mise en œuvre. Les nouvelles modalités de versement de cette prime s'appliqueront aux grossesses ayant débuté à compter du 1^{er} octobre 2020. En outre, pour les grossesses ayant débuté entre le 1^{er} juin 2020 et le 30 septembre 2020, la prime à la naissance sera versée au cours du mois d'avril 2021.

Comment récompenser les salariés ?

Les réponses de David Guillouet, Avocat.

La date limite de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA), plus connue sous le nom de «Prime Macron» approche. Elle doit être versée au plus tard le 31 décembre 2020. PEPA, supplément d'intéressement ... Quelle option l'entreprise souhaitant récompenser ses salariés doit-elle envisager ?

Il convient de rappeler que pour les entreprises dont l'exercice coïncide avec l'année civile, il n'est pas envisageable de modifier la formule de calcul des accords d'intéressement au titre de l'exercice 2020 (ou de participation) sous peine de remettre en cause le caractère aléatoire de ces dispositifs. D'autres motifs doivent en conséquence être mobilisés.

Il y a évidemment la solution « salaire » ce qui est cependant rarement privilégié par les entreprises et dans la mesure où il existe des alternatives.

Lorsqu'il s'agit d'envisager une récompense collective, il peut être pertinent de s'intéresser à certains mécanismes comme la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA) ou le supplément d'intéressement (ou de participation). En revanche, il convient de garder à l'esprit que dans les deux hypothèses les sommes versées ne doivent pas se substituer à des éléments ou augmentations de rémunération ni à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise. Ce point sera nécessairement l'objet de vérification a posteriori par l'URSAAF.

Quels sont les points communs ou différences entre ces dispositifs ? Les deux dispositifs se singularisent par leur relative simplicité de mise en œuvre : accord collectif ou décision unilatérale pour la PEPA et décision unilatérale complétée éventuellement par un accord spécifique de répartition pour le supplément d'intéressement.

Autre spécificité : une déconnexion du principe d'aléa qui gouverne l'épargne salariale.

Ensuite, chaque dispositif obéit à son régime propre. Ainsi, la PEPA doit être versée au plus tard le 31 décembre 2020 (sachant qu'à ce jour, nous n'avons aucune certitude pour la reconduction de ce dispositif en 2021) tandis que le supplément d'intéressement (ou de participation) ne pourra pas être versé avant 2021 (s'il se rapporte à l'exercice 2020) et nécessite de surcroît que l'entreprise ait déjà versé de l'intéressement (ou de la participation) au titre de l'exercice 2020 (et pas simplement calculé). Ainsi, une entreprise qui n'aura pas versé d'intéressement en 2020, ce qui sera le cas de beaucoup d'entreprises au regard de l'impact du premier confinement, ou qui n'aura pas été couvert par un accord d'intéressement au titre de l'année 2020 devra nécessairement s'orienter vers la PEPA.

En ce qui concerne les montants, la PEPA peut être portée jusqu'à 1000€ maximum (2000€ si l'entreprise est soumise à un accord d'intéressement) tandis que le supplément d'intéressement est versé dans la limite des plafonds de l'intéressement (pour mémoire, le montant cumulé de l'intéressement et du supplément ne doit pas dépasser 20% du total des salaires bruts versés aux personnes concernées et le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire au titre d'un même exercice est limité à 75% du Pass).

Par ailleurs, la PEPA ne bénéficie d'un intérêt en termes d'exonération que pour les salariés dont la rémunération est inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC brut correspondant à la durée du travail prévue au contrat. Il est parfaitement possible de la verser aux salariés percevant une rémunération supérieure, mais sans bénéficier d'exonération. La PEPA est donc un outil pertinent pour récompenser les premiers niveaux de rémunération dans l'entreprise.

Les entreprises ont-elles financièrement plutôt intérêt à opter pour l'un ou l'autre des dispositifs ? Il y a forcément un calcul à faire. En effet, la PEPA bénéficie d'un régime social et fiscal très favorable (pas de cotisations sociales, pas de forfait social pour l'entreprise et pas d'impôt sur le revenu pour le salarié) tandis que le supplément d'intéressement suit le régime de l'intéressement de sorte que les sommes versées supporteront la CSG/CRDS ainsi que le forfait social notamment dès lors que l'entreprise occupe 250 salariés. En revanche, les salariés intérimaires doivent en principe bénéficier de la PEPA via l'entreprise de travail temporaire (ETT). Pour en bénéficier, le salarié doit être mis à disposition de l'entreprise utilisatrice au moment du versement de la prime et toutes les autres conditions relatives à l'exonération de la prime doivent être remplies. Il est à prévoir que l'URSSAF vérifiera ce point au moment de son contrôle. Le versement d'un complément de la PEPA devra également tenir compte, le cas échéant, des primes qui ont d'ores et déjà pu être versées dans l'entreprise au cours de l'année. Il va de soi que la PEPA perd tout intérêt si les plafonds de 1000€ ou 2000€ (selon que l'entreprise est couverte ou non par un accord d'intéressement au titre de l'exercice 2020) sont d'ores et déjà atteints par un premier versement.

Avec ces dispositifs, les entreprises peuvent-elles décider de favoriser certains salariés plutôt que d'autres ? En ce qui concerne le supplément c'est compliqué dans la mesure où tous les salariés présents à l'effectif au cours de l'exercice clos doivent bénéficier du supplément d'intéressement afférent à cet exercice. Notons que les salariés embauchés postérieurement à la clôture de l'exercice ne bénéficient pas du supplément. Sur la répartition, par défaut, les sommes sont distribuées en fonction des critères fixés par l'accord d'intéressement, sauf à conclure un accord spécifique sur les modalités de répartition du supplément. Toutefois, cet accord spécifique ne confère pas aux entreprises la faculté de prévoir des modes de répartition autres que ceux prévus par la loi en matière d'intéressement.

La PEPA offre plus de flexibilité dès lors qu'elle est versée à tous les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail soit à la date de versement de la prime, soit à la date du dépôt à la Direccte de l'accord prévoyant les modalités de versement de la prime, soit à la date de signature de la décision unilatérale si la prime a été mise en place par ce moyen. Le montant de la prime peut aussi être modulé selon les bénéficiaires en fonction des critères suivants : la rémunération, le niveau de classification, la durée effective de travail pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail tel que déterminé pour le coefficient de la réduction générale, les conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19. La prime peut être modulée pour l'ensemble des salariés ayant continué leur activité durant la période d'urgence sanitaire ou pour certains d'entre eux en raison de conditions spécifiques de travail liées à l'activité de l'entreprise (activité obligeant à se déplacer sur place dans l'entreprise, activité au contact du public, etc...) Une modulation tenant compte des différences dans les conditions de travail des salariés ayant continué leur activité est également possible. En fonction des objectifs des entreprises, il sera ainsi plus pertinent de choisir un dispositif plutôt qu'un autre.

Agenda des obligations sociales de l'employeur

MARDI 5 JANVIER AU PLUS TARD :

Employeurs de 50 salariés et plus Versant en décembre 2020 la paie de décembre	Paiement -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 au dialogue social	URSSAF
Entreprises d'au moins 50 salariés	Relevé des contrats de travail conclus ou résiliés au cours du mois de décembre	DARES
Employeurs d'au moins 50 salariés versant mensuellement leurs cotisations Au titre du mois de décembre	DSN	URSSAF

VENDREDI 15 JANVIER AU PLUS TARD :

Employeurs de 50 salariés et plus Versant la paie de décembre 2020 entre le 1 ^{er} et le 20 janvier 2021	Paiement -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 au dialogue social	URSSAF
Employeurs de plus de 9 salariés, mais de moins de 50 salariés Versant la paie de décembre 2020 entre le 1 ^{er} et le 10 janvier 2021		
Employeurs d'au plus 9 salariés versant la paie de décembre 2020 le 15 janvier 2021 au plus tard		
Entreprises de moins de 11 salariés Ayant opté pour une exigibilité trimestrielle avant le 31 décembre		
Entreprises redevables de la taxe sur les salaires	Paiement de la taxe sur les salaires versés en décembre (2)	Impôts
Entreprises de moins de 50 salariés ou de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paie Au titre du mois de décembre	DSN	URSSAF

MERCREDI 20 JANVIER AU PLUS TARD :

<p>Employeurs de 50 salariés et plus qui pratiquaient le décalage de la paie au 24 novembre 2016 Versant la paie de décembre 2020 entre le 11 et le 20 janvier 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 janvier 2021 la paie de décembre</p> <p>Employeurs de 50 salariés et plus qui pratiquaient le décalage de la paie au 24 novembre 2016 Versant la paie de décembre 2020 entre le 21 et le 31 janvier 2021</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 au dialogue social 	URSSAF
<p>Entreprises de travail temporaire</p>	<p>Relevé des contrats de travail en cours ou ayant pris fin en décembre</p>	Centre serveur ETT

Pour les entreprises de plus de 9 salariés pratiquant le décalage de la paie au 24 novembre 2016, des règles particulières et un calendrier de transition s'appliquent en vertu de l'arrêté du 23 mars 2017 jusqu'en 2020 (JO du 10 mai)

LUNDI 25 JANVIER AU PLUS TARD :

<p>Entreprises de plus de 9 salariés</p>	<p>Versement mensuel des cotisations retraite complémentaire AGIR-ARRCO (3) sur les salaires versés en décembre</p>	Caisse compétente
---	--	-------------------

- (1) Dans les communes où le 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 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 plus 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 2020-2021 (1)

	ZONE A (2)	ZONE B (3)	ZONE C (4)
NOEL	Du samedi 19 décembre 2020 Au lundi 04 janvier 2021	Du samedi 19 décembre 2020 Au lundi 04 janvier 2021	Du samedi 19 décembre 2020 Au lundi 04 janvier 2021
HIVER	Du samedi 06 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
ETE	mardi 6 juillet 2021	mardi 6 juillet 2021	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, Poitiers

(3) Zone B : Académies d'Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy, Metz, Nantes, Nice, Orleans-Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg

(4) Zone C : Académies de Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles

Droit à la retraite : Un décret fixe les modalités de prise en compte des périodes d'activité partielle

Les modalités de prise en compte des périodes d'activité partielle comprises entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2020, au titre des droits à retraite prenant effet à compter du 12 mars 2020 sont fixées par un décret du 1^{er} décembre. Il prévoit notamment un contingent d'heures pour lequel le salarié placé en activité partielle indemnisée peut valider un trimestre au titre de la retraite de base.

Comme prévu par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, les assurés placés en activité partielle ouvrent exceptionnellement des droits à pension de retraite. Un décret du 1^{er} décembre en précise les modalités d'acquisition pour les périodes d'activité partielle courant du 1^{er} mars au 31 décembre 2020.

Les périodes pendant lesquelles l'assuré a perçu l'indemnité d'activité partielle sont prises en compte pour l'ouverture du droit à pension de retraite au titre du régime général et du régime des salariés agricoles. Le décret fixe ainsi un contingent d'heures pour lequel le salarié placé en situation d'activité partielle indemnisée peut valider un trimestre au titre de la retraite de base, soit 220 heures pour valider un trimestre, sans pouvoir dépasser 4 trimestres pour l'année 2020. Le décret n° 2020-1491 ainsi qu'un décret du même jour (n°2020-1489) prévoit également la prise en compte de l'activité partielle pour certains régimes spéciaux (marins, navigants aériens, clercs de notaires, ouvriers de l'état, agents SNCF, RATP et assurés des industries électriques et gazières).

