

## INFORMATIONS SOCIALES NOVEMBRE 2020

### Indemnisation des arrêts maladie "cas contact"

Le décret du 14 novembre 2020 **prolonge jusqu'au 31 décembre 2020** la possibilité pour les salariés d'être placés en arrêt de travail dérogatoire « cas contact » avec des **IJSS maladie sans application du délai de carence de 3 jours** (décret 2020-73 du 31 janvier 2020, art. 1 modifié ; décret 2020-1386 du 14 novembre, art. 1). Précisons que les IJSS versées dans ce cadre ne sont pas prises en compte dans le compteur de durée maximale d'indemnisation des arrêts maladies par la sécurité sociale.

Par ricochet, **l'indemnisation complémentaire employeur** prévue par le code du travail (c. trav. art. L. 1226-1) est aussi due **sans application du délai de carence de 7 jours** (décret 2020-434 du 16 avril 2020, art. 1, 1° et 3, renvoyant au décret 2020-73, art. 1 modifié), et sans avoir à remplir la condition d'un an d'ancienneté habituellement requise (ord. 2020-322 du 25 mars 2020 modifiée, art. 1, 1° ; ord. 2020-428 du 15 avril 2020, art.9).

***À noter :** selon nos informations, pour les arrêts « cas contact », le terme de la suspension de la condition d'ancienneté d'un an prévue pour l'indemnisation complémentaire employeur serait, sous réserve de précisions de l'administration et de l'appréciation des tribunaux en cas de litige, aligné sur la date limite prévue par le décret 2020-73 pour la suppression du délai de carence IJSS de 3 jours (donc, désormais, le 31 décembre 2020). Selon une autre interprétation, qui se réfère au dernier alinéa de l'art. 1 de l'ordonnance du 25 mars 2020 (modifiée par l'ord. 2020-428), la condition d'ancienneté était d'ores et déjà suspendue jusqu'au 31 décembre 2020, sans besoin qu'un décret ne fixe cette date.*

Par ailleurs, pour les arrêts « cas contact » survenus du 12 mars au 31 décembre 2020, la durée maximale des droits à indemnisation complémentaire « code du travail » (nombre de jours à 90 % puis à 66,67 % en fonction de l'ancienneté ; c. trav. art. D. 1226-1 et D. 1226-4) est calculée sans tenir compte des arrêts de travail survenus sur les 12 mois antérieurs. Ces mêmes arrêts « cas contact » sont ignorés pour le calcul des droits à indemnisation sur 12 mois au titre des arrêts de travail ultérieurs (décret 2020-434 du 16 avril 2020, art. 1, 2° et 3, renvoyant au décret 2020-73, art. 1 modifié).

### Caractère rétroactif du décret

De par sa nouvelle rédaction, le décret du 31 janvier 2020 modifié **couvre la période écoulée à compter du 11 octobre 2020**, date à partir de laquelle la carence IJSS devait en principe être rétablie (voir plus haut). La pratique de l'assurance maladie, qui a de toute façon continué à ne pas appliquer le délai de carence de 3 jours, est ainsi validée pour la période allant du 11 octobre au 16 novembre 2020 (date d'entrée en vigueur du décret du 14 novembre).

En cohérence, il devrait à notre sens en être de même pour la **suppression du délai de carence de 7 jours** pour le versement de **l'indemnisation complémentaire employeur** prévue par le code du travail, les deux mesures évoluant en parallèle (décrets 2020-434 renvoyant au décret 2020-73).

Il est toutefois probable que, dans l'attente du nouveau décret, certains employeurs aient à nouveau appliqué les 7 jours de carence pour les arrêts de travail survenus durant cette période. Des précisions de l'administration seraient donc les bienvenues pour sécuriser les pratiques des employeurs, en clarifiant la lecture à retenir (que ce soit dans un sens ou dans un autre), y inclus sur la question de la condition d'ancienneté, pour la période allant du 11 octobre au 15 novembre 2020 inclus.

## Mises à jour du Projet de Loi de Finance de la Sécurité Sociale

Si le PLF 2021 est approuvé en l'état par le Sénat, qui a commencé son examen depuis le jeudi 19 novembre, la contribution formation ne devrait plus augmenter pendant les 5 années suivant le franchissement de seuil de 10 salariés. En effet, selon la règle actuelle, lorsqu'une entreprise emploie son 11<sup>ème</sup> salarié, le taux de 0,55% passe progressivement à 1% de la masse salariale par paliers successifs. Le PLF 2021 prévoit de conserver le taux originel durant les cinq années. Pour les employeurs concernés, le gel de l'effet de seuil s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Prévu initialement pour 2020 puis 2021, le recouvrement de la taxe d'apprentissage et des contributions à la formation devait être transféré au réseau des URSSAF par l'intermédiaire des DSN. La réception des fonds est pour le moment assurée par les OPCO (opérateurs de compétence). Le PLF 2021 sans modifier les contours du mécanisme a apporté quelques précisions techniques. **Le report du recouvrement à 2022 devrait cependant être annoncé.**

## Le transfert des heures de DIF sur le CPF

Le report des heures acquises au titre du DIF sur le CPF n'est pas automatique.

Pour utiliser les heures acquises au titre de l'ancien DIF, le salarié doit inscrire le montant de ses droits sur le site [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr).

Cette formalité devait être effectuée par le salarié **avant le 31 décembre 2020**. **La 3<sup>ème</sup> loi d'urgence prise dans le cadre de la crise sanitaire a reporté cette échéance au 30 juin 2021.**

Les employeurs doivent informer leurs salariés pour qu'ils créditent leurs heures DIF sur leur compte personnel de formation.

Les salariés peuvent retrouver leur solde d'heures DIF sur différents documents, notamment sur :

- leur bulletin de salaire de décembre 2014 ou janvier 2015 ;
- l'attestation de droits au DIF fournie par l'employeur ;
- leur dernier certificat de travail.
- 

Le montant saisi fera l'objet d'un contrôle lors de la première demande de formation.

Les droits acquis seront conservés indéfiniment dans la limite du plafond applicable.

## Ouverture obligatoire du compte AT/MP pour les entreprises de 10 salariés et +

Dans la continuité de la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2020, la notification dématérialisée du taux accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) devient obligatoire **dès janvier 2021 pour toutes les entreprises d'au moins 10 salariés qui relèvent du régime général, sous peine de pénalités.**

Pour remplir cette obligation légale, l'entreprise doit simplement ouvrir un compte AT/MP **avant le 1er décembre 2020**, si elle n'en possède pas déjà un.

Une fois le compte AT/MP ouvert, l'abonnement au service de dématérialisation **se fera automatiquement** pour l'entreprise, en décembre 2020.

« Ce service en ligne permet d'avoir l'information disponible à tout moment, et a la même valeur juridique que le courrier et l'accusé de réception papier de début d'année », précise Arnaud Maurer, responsable du département tarification à l'Assurance Maladie - Risques professionnels.

Accessible depuis net-entreprises.fr, le compte AT/MP est un service en ligne **gratuit**, actualisé quotidiennement.

## Contributions chômages exclues du dispositif d'exonération de cotisations pour les secteurs autorisés

La circulaire du 29 octobre 2020 de l'UNEDIC confirme que sont exclues les cotisations chômages suivantes du dispositif d'exonération Covid :

- Les contributions d'assurance chômage due au titre de l'emploi de salariés **expatriés** affiliés à titre facultatif par leur employeur (Annexe 9, chap. 2) ;
- Les contributions à la charge des salariés **expatriés** en adhésion individuelle (Annexe 9, chap. 3) ;
- La contribution spécifique prévue par l'article L. 5424-20 du code du travail, due par les employeurs pour leurs salariés relevant des **professions du spectacle** (taux 5 %) ;
- Les contributions à la charge des salariés résultant des règles dérogatoires et spécifiques aux annexes 8 et 10 (taux 2,40 %) (**intermittents du spectacle**) ;
- La majoration de 0,50 % prévue par l'article 50-1 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage et par les articles 50 des annexes VIII et X audit règlement, due au titre de certains **CDD d'usage** ;
- Les contributions dues dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (**CSP**), visées aux articles L. 1233-66 et L. 1233-69 du code du travail ;
- La **taxe forfaitaire** sur les contrats à durée déterminée **d'usage** issue de l'article 145 de la loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020 (Circ. Unédic n° 2020-11 du 01/09/2020), due au titre des embauches réalisées entre le 1<sup>er</sup> février et le 31 mai 2020 ;
- La contribution spécifique applicable aux chambres de commerce et d'industrie (**CCI**) ayant adhéré au régime d'assurance chômage (C. trav., art. L. 5424-5-1 et D. 5424-6) ;
- Les cotisations dues au régime de garantie des créances des salariés, visées à l'article L.3253-18 du code du travail (**cotisations AGS**).

## Pas de bonus-malus sur la cotisation patronale d'assurance chômage en 2021

*Le bonus-malus qui devait s'appliquer à la cotisation patronale d'assurance chômage en 2021 va être décalé, au regard de la situation économique particulière qu'ont connu les entreprises durant cette année 2020.*

### **Le bonus-malus au menu des discussions avec les partenaires sociaux**

À l'occasion d'une réunion avec les partenaires sociaux le 12 novembre 2020 portant sur la réforme de l'assurance chômage, le ministère du Travail a précisé ses intentions concernant la mise en œuvre du bonus-malus sur la cotisation patronale d'assurance chômage des entreprises d'au moins 11 salariés.

Rappelons qu'**initialement**, il était prévu que le bonus-malus s'applique pour la première fois aux contributions dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du **1<sup>er</sup> mars 2021**, sur la base des fins de contrat dénombrées en 2020 (décret 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié, annexe A, régit ass. chôm., art. 50-2 à 51).

Dans un premier temps, 7 secteurs d'activité devaient être concernés (arrêté du 27 novembre 2019, JO 4 décembre, texte n° 17).

### **Vers un report à une date qui reste encore à préciser**

Cependant, lors de la seconde conférence du dialogue social du 26 octobre 2020, le gouvernement a annoncé un nouveau report de la réforme de l'assurance chômage, qui doit désormais s'appliquer au **1<sup>er</sup> avril 2021** (au lieu du **1<sup>er</sup> janvier 2021** initialement prévu).

Pour le bonus-malus, **le ministère du Travail a proposé** que cela se traduise par une entrée en vigueur calée sur la réforme au **1<sup>er</sup> avril 2021**, mais avec une mise en œuvre « sur le comportement à venir pendant deux ans » et non sur le passé.

La base des fins de contrat dénombrées en 2020 n'est en effet pas opérante, au regard de la situation actuelle atypique.

Ainsi, dans cette hypothèse, le **bonus-malus** s'appliquerait pour la première fois aux contributions dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du **1<sup>er</sup> avril 2023**, sur la base des fins de contrat dénombrées pendant deux ans à compter du **1<sup>er</sup> avril 2021**.

Cependant, **la date de 2023 n'est pas annoncée comme définitive**, compte tenu des critiques émises par les organisations syndicales salariées, qui la trouvent trop tardive.

Par ailleurs, elle pose un problème d'ordre juridique, puisque le décret du 26 juillet 2019 doit prendre fin au **1<sup>er</sup> novembre 2022**.

Les **concertations** entre le ministère et les partenaires sociaux **doivent se poursuivre** et des nouvelles propositions pourraient être présentées.