

ActuPaieRH

L'essentiel de l'actualité sociale



→ ACTUALITÉ PRIORITAIRE

De nouvelles règles relatives au registre des accidents du travail bénins

→ DOSSIER DU MOIS

Les dispositions relatives au congé de paternité et d'accueil de l'enfant précisées par décret

→ BRÈVES

Saisie des rémunérations :
La valeur du Revenu de Solidarité Active actualisée par décret

De nouvelles règles pour le congé de reclassement et le congé de conversion

Le régime des arrêts de travail dérogatoires étendu à certains salariés

La baisse des taux d'indemnité et d'allocation d'activité partielle en partie repoussée

Édito

L'été approchant à grands pas et la campagne de vaccination battant son plein, l'heure est à l'allègement des restrictions prises pour endiguer la pandémie de la Covid-19.

Pourtant, cet assouplissement ne fait pas totalement écho au niveau du Droit Social. En effet, la baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle a encore été repoussée et le régime des arrêts de travail dérogatoires en lien avec le virus, a été étendu à certains salariés.

En revanche, le taux de l'allocation d'activité partielle a amorcé une baisse depuis le 1er juin 2021 pour certains employeurs. D'ailleurs, afin de prévoir les prochains mois à venir, de nouvelles règles favorables aux salariés ont été ajoutées au congé de reclassement et au congé de conversion.

En marge de la situation économique et sanitaire, des sujets ont été également précisés par des décrets. Peuvent être ainsi cités, le registre des accidents du travail bénins et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Restez donc connectés à l'actualité avec ce nouvel ActuPaieRH !

SOMMAIRE

→ ACTUALITÉ PRIORITAIRE 03

De nouvelles règles relatives au registre des accidents du travail bénins

→ DOSSIER DU MOIS 04

Les dispositions relatives au congé de paternité et d'accueil de l'enfant précisées par décret

→ BRÈVES 06

Saisie des rémunérations :
La valeur du Revenu de Solidarité Active actualisée par décret

De nouvelles règles pour le congé de reclassement et le congé de conversion

Le régime des arrêts de travail dérogatoires étendu à certains salariés

La baisse des taux d'indemnité et d'allocation d'activité partielle en partie repoussée

→ QUIZ 11

Les accidents du travail

→ QUESTIONS / RÉPONSES 12

→ NOS PROGRAMMES DE FORMATION 13

Le calendrier des formations « Solution » et « Métier » de Nibelis

Rédaction juridique :
Aurélie Boccanfuso-Pajaniradjane

ACTUALITÉ PRIORITAIRE

/ DE NOUVELLES RÈGLES RELATIVES AU REGISTRE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL BÉNINS

Un décret du 29 avril modifie certaines règles concernant le registre des accidents du travail bénins. Cela entre ainsi dans l'objectif de simplification prévu par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021.

• L'AUTORISATION DE LA CARSAT SUPPRIMÉE

Avant le décret du 29 avril 2021, l'autorisation de tenue d'un registre de déclaration d'accidents du travail pouvait être accordée à l'employeur sur sa demande, par la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) du lieu d'implantation de l'établissement, s'il répondait à certaines conditions.

Désormais, l'autorisation de la CARSAT n'est plus nécessaire, puisque le décret du 29 avril 2021 prévoit que l'employeur peut tenir un registre des accidents du travail bénins. L'employeur doit toujours répondre à certaines conditions qui sont les suivantes :

- présence permanente d'un médecin, d'un pharmacien, d'un infirmier diplômé d'Etat, ou d'une personne chargée d'une mission d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise détentrice d'un diplôme national de secouriste complété par le diplôme de sauveteur secouriste du travail délivré par l'INRS ou les CARSAT ;
- existence d'un poste de secours d'urgence ;
- respect des obligations de l'employeur en matière de CSE.

• LE REGISTRE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL BÉNINS : PROPRIÉTÉ DE L'EMPLOYEUR

Outre la suppression de l'autorisation de la CARSAT, le décret du 29 avril 2021 indique que le registre est la propriété de l'employeur. Ce dernier devra le conserver pour chaque année civile sur le support de son choix pendant une durée de 5 années à compter de la fin de l'exercice considéré.

Le registre doit être tenu de façon à pouvoir présenter, sans difficulté d'utilisation et de compréhension et sans risque d'altération, les mentions prévues par l'article D.441-3 du code de la Sécurité sociale. S'agissant des mentions, elles n'ont pas été modifiées : l'employeur inscrit sur le registre, les accidents du travail de son personnel n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux donnant lieu à une prise en charge par les organismes de Sécurité sociale. L'employeur doit également indiquer le nom de la victime, la date, le lieu et les circonstances de l'accident, la nature etc...

Lorsque l'employeur tient un registre, l'employeur en informe la CARSAT sans délai et par tout moyen conférant une date certaine.

• LA PROCÉDURE DE CONTRÔLE MODIFIÉE

Avant le décret du 29 avril 2021, la caisse régionale d'assurance maladie pouvait décider du retrait de l'autorisation de tenue d'un registre en cas de tenue incorrecte du registre et de disparition des conditions d'octroi. Elle pouvait également décider du retrait de l'autorisation de tenue du registre en cas de refus de présentation du registre, aux agents de contrôle des caisses primaires et régionales d'assurance maladie, aux agents de l'inspection du travail, à la victime d'un accident consigné au registre ou à certaines institutions représentatives du personnel.

Depuis le décret du 29 avril 2021, il n'y a plus de retrait d'autorisation en cas de manquement de l'employeur à ses obligations. Celui-ci peut en revanche se voir notifier une obligation de déclarer tout accident dans les conditions habituelles, tant que les manquements constatés n'ont pas cessé. Cela revient à suspendre l'utilisation du registre.

Source : Décr. n°2021-526 du 29 avril 2021, publié au JO du 30 avril.

/ LES DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT PRÉCISÉES PAR DÉCRET

La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2021 a réformé les règles applicables en matière de congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Un décret du 10 mai 2021 a apporté des précisions sur les nouvelles règles.

• LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT : LES PRINCIPES

L'article L.1225-35 du code du travail prévoit qu'après la naissance d'un enfant, peuvent bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant :

- le père salarié ;
- le conjoint salarié de la mère ;
- la personne salariée liée à la mère par un PACS ;
- la personne salariée vivant maritalement avec la mère, devenant « le concubin » à partir du 1er juillet 2021.

Les parents adoptants ne sont pas concernés par ce congé, mais bénéficient d'un congé d'adoption.

Durant le congé, le salarié perçoit des indemnités journalières de Sécurité sociale, qui sont calculées selon les mêmes modalités que les IJSS maternité. Les IJSS sont dues dès le 1er jour du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il n'y a pas de délai de carence. Le congé peut également donner lieu au versement d'un complément de salaire de la part de l'employeur si un accord d'entreprise ou un usage le prévoit.

• LES APPORTS DE LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2021

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021 a d'abord allongé la durée du congé de paternité et d'accueil

de l'enfant. En effet, avant cette loi, la durée du congé était de 11 jours consécutifs pour la naissance d'un enfant, ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Avec la LFSS pour 2021, la durée du congé passe à 25 jours calendaires pour la naissance d'un enfant et à 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Par ailleurs, le congé est composé d'une période obligatoire de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance. Il est également composé d'une 2ème période de 21 jours calendaires, portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Ces nouvelles règles sont applicables aux enfants nés à compter du 1er juillet 2021 ainsi qu'aux enfants, nés avant cette date, dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date.

Un décret devait définir les règles relatives au délai de prise du congé, au délai de prévenance et aux modalités de fractionnement de la période de 21 ou de 28 jours. C'est dans ce contexte qu'est intervenu le décret du 10 mai 2021.

• LES APPORTS DU DÉCRET DU 10 MAI 2021

Concernant la prise du congé, le décret a apporté des modifications. Désormais, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant devra être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant (contre 4 mois avant le décret du 10 mai 2021).

Les dispositions en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère sont également revues. Le congé pourra être ainsi reporté au-delà de 6 mois en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère.

Ensuite, il y a **plusieurs délais de prévenance** :

-le salarié devra d'abord informer l'employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins 1 mois avant cette date ;

-le salarié devra également informer son employeur des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congés au moins 1 mois avant le début de chacune des périodes.

En cas de naissance de l'enfant avant la date prévisionnelle d'accouchement et lorsque le salarié souhaite débiter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance, il devra en informer sans délai son employeur.

Concernant **la période de congé non obligatoire de 21 ou de 28 jours**, cette dernière peut être fractionnée en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, le père a droit à la prolongation de la période de congé obligatoire pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisées prévues par arrêté et ce, dans la limite de 30 jours consécutifs.

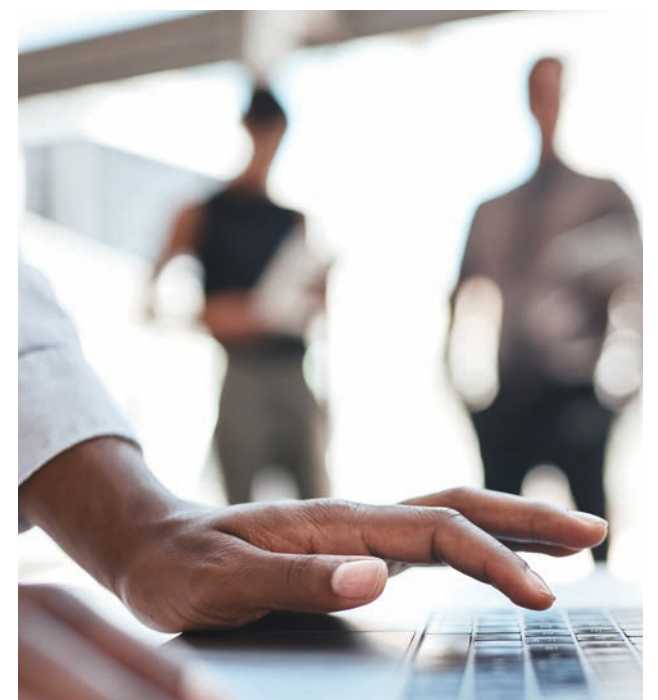
Cette règle est également valable pour le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un PACS ou son concubin.

Le salarié bénéficiant de ce congé en informe son employeur sans délai et transmet un document justifiant l'hospitalisation.

Sur le plan de l'indemnisation, l'article 2 du décret du 10 mai 2021 adapte les dispositions du code de la Sécurité sociale aux nouvelles règles présentées ci-dessus. Il prévoit ainsi que les IJSS sont versées pendant la ou les périodes de

congé prises selon les nouvelles modalités. Il procède enfin au toilettage des dispositions en remplaçant l'expression « vivant maritalement avec elle » (« elle » désignant la mère) par l'expression « son concubin ».

Sources : Loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, publiée au JO du 15 décembre ; Décr. n°2021-574 du 10 mai 2021, publié au JO du 12 mai.



/ SAISIE DES RÉMUNÉRATIONS : LA VALEUR DU REVENU DE SOLIDARITÉ ACTIVE ACTUALISÉE PAR DÉCRET

Tous les ans, le montant forfaitaire du Revenu de Solidarité Active (RSA) pour une personne seule est revalorisé par décret. A partir du 1er avril 2021, la nouvelle valeur est ainsi de 565,34€.

Pour rappel, lorsqu'un salarié fait l'objet d'une procédure de saisie des rémunérations, le créancier saisissant ne peut saisir l'intégralité de sa rémunération. Le créancier doit laisser à la disposition du salarié, une somme égale au montant forfaitaire du RSA pour un foyer composé d'une seule personne. Cette somme constitue ainsi la fraction de rémunération insaisissable.

Un décret du 29 avril 2021 a actualisé la valeur du RSA. A compter des allocations dues au titre du mois d'avril 2021, le montant est égal à 565,34€ contre 564,78€. Le montant de la fraction de salaire insaisissable est donc égal à **565,34€** à partir du 1er avril 2021.

Source : Décr. n°2021-530 du 29 avril 2021, publié au JO du 30 avril.

/ DE NOUVELLES RÈGLES POUR LE CONGÉ DE RECLASSEMENT ET LE CONGÉ DE CONVERSION

Après les précisions du réseau des URSSAF sur le régime social de l'allocation de congé de reclassement (voir l'ActuPaieRH de mai 2021), c'est au tour d'un décret du 19 mai 2021 de prévoir de nouvelles règles. Il convient dès lors de faire le point.

Pour rappel, les groupes, entreprises et établissements de 1000 salariés et plus doivent proposer un congé de reclassement aux salariés dont le licenciement économique est envisagé. Le congé de reclassement a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi. La durée du congé

est généralement fixée par l'employeur entre 4 et 12 mois.

Sur la durée, la loi du 14 décembre 2020 a modifié cette dernière pour un **congé en cas de formation de reconversion professionnelle**. Dans cette situation, le congé peut durer jusqu'à 24 mois à partir du 1er janvier 2021, selon l'article L.1233-71 du code du travail. Le décret du 19 mai 2021 reprend la même règle et met à jour la partie réglementaire du code du travail.

Ensuite, le décret du 19 mai 2021 prévoit la **neutralisation des périodes à temps partiel liées à certains congés familiaux pour le calcul de l'allocation de reclassement**.

Pour mémoire, il faut distinguer la période de congé correspondant au préavis et la période de congé excédant le préavis.

Pendant la période de congé correspondant au préavis, l'employeur verse au salarié sa rémunération habituelle.

Pendant la période de congé de reclassement excédant le préavis, le salarié perçoit une allocation mensuelle à la charge de l'employeur dont le montant est au moins égal à 65 % de la rémunération brute moyenne soumise aux cotisations d'assurance chômage des 12 mois précédant la notification du licenciement. Sur ce point, le décret du 19 mai 2021 prévoit la règle suivante : lorsqu'au cours de ces douze mois le salarié a exercé son emploi à temps partiel dans le cadre de certains congés, il est tenu compte, pour le calcul de la rémunération brute moyenne, du salaire qui aurait été le sien s'il avait exercé son

activité à temps plein sur l'ensemble de la période.

Les congés concernés sont :

- le congé parental d'éducation ;
- le congé de proche aidant ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé de solidarité familiale.

Par ailleurs, **les règles de calcul de l'allocation du congé de conversion** sont complétées.

Pour rappel, les entreprises qui prévoient des licenciements économiques peuvent conclure avec l'Etat une convention par laquelle les salariés bénéficient d'un congé de conversion entraînant la suspension de leur contrat de travail. Durant ce congé, le salarié perçoit une allocation de conversion égale à 65% de sa rémunération brute moyenne des 12 mois précédant l'entrée en congé et à 85% du SMIC au minimum.

Le décret du 19 mai 2021 indique la règle suivante : lorsqu'au cours de ces 12 mois le salarié a exercé son emploi à temps partiel dans le cadre de certains congés, il est tenu compte, pour le calcul de la rémunération brute moyenne, du salaire qui aurait été le sien s'il avait exercé son activité à temps plein sur l'ensemble de la période.

Les congés concernés sont les mêmes congés familiaux cités ci-dessus.

Les deux nouvelles règles de calcul des différentes allocations entrent en vigueur le 1er juillet 2021.

Sources : Loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020, publiée au JO du 15 décembre ; Décr. n°2021-626 du 19 mai 2021, publié au JO du 21 mai

/ LE RÉGIME DES ARRÊTS DE TRAVAIL DÉROGATOIRES ÉTENDU À CERTAINS SALARIÉS

Un décret du 26 mai 2021 étend l'application du dispositif des arrêts de travail dérogatoires à certains salariés. Il s'agit des salariés ayant un résultat positif à un autotest Covid-19 et ceux faisant l'objet d'une mesure de quarantaine ou d'isolement, en retour de certains pays ou territoires étrangers où la circulation du virus et des variants de la Covid-19 est active.

Pour rappel, les salariés cas contacts, symptomatiques ou positifs à la Covid-19 ou faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou de quarantaine après un voyage dans certains pays étrangers peuvent bénéficier d'arrêts de travail dérogatoires.

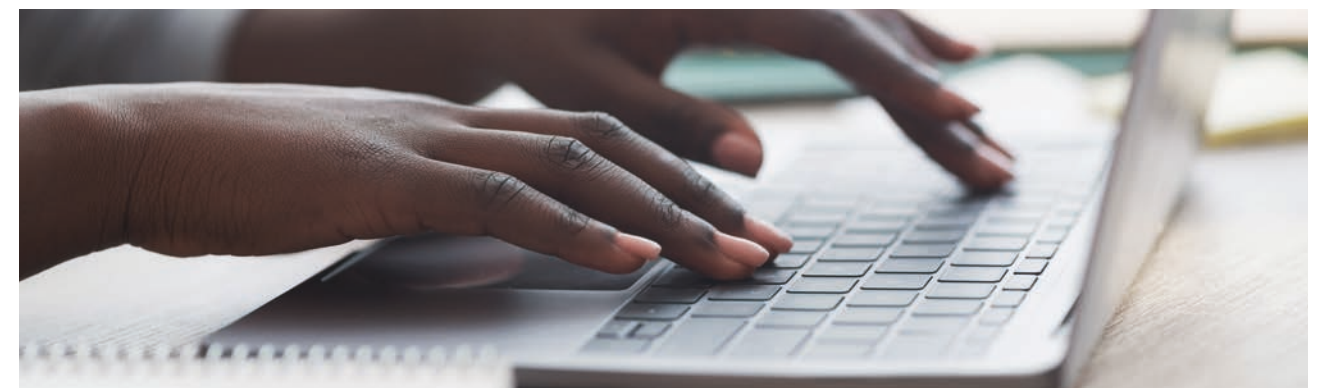
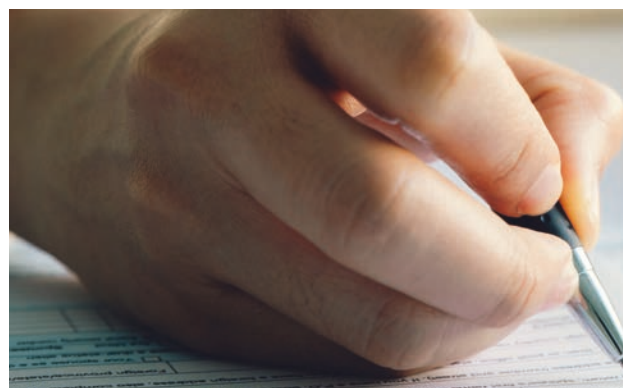
Les salariés concernés qui sont dans l'incapacité de télétravailler, peuvent percevoir des indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) maladie et l'indemnité complémentaire employeur légale dans des conditions dérogatoires et ce, dès le 1er jour d'arrêt de travail (voir l'ActuPaieRH d'avril 2021 pour plus de détails).

Le décret du 26 mai 2021 étend ce dispositif à certains salariés. Il s'agit de :

- des salariés présentant un résultat positif à un autotest de détection antigénique du SARS-CoV-2, à condition qu'ils fassent réaliser un test de détection du virus (test antigénique ou test RT-PCR) dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail. Le régime dérogatoire est applicable également pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test ;
- des salariés de retour des zones de circulation particulièrement active du virus ou de ses variants.

Ces nouvelles règles sont applicables aux arrêts de travail ayant débuté le 28 avril 2021.

Source : Décr. n°2021-657 du 26 mai 2021, publié au JO du 27 mai.



/ LA BAISSÉ DES TAUX D'INDEMNITÉ ET D'ALLOCATION D'ACTIVITÉ PARTIELLE EN PARTIE REPOUSSÉE

Après plusieurs reports, la baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle due au salarié et de l'allocation d'activité partielle a commencé à partir du 1er juin 2021 selon un calendrier défini.

• LES EMPLOYEURS CONCERNÉS PAR LE CAS GÉNÉRAL

Un décret du 28 mai 2021 prévoit que la baisse de l'indemnité n'aura lieu qu'à partir du 1er juillet 2021. La baisse de l'allocation d'activité partielle, elle, a débuté au 1er juin 2021.

Pour l'indemnité d'activité partielle, la situation est donc la suivante :

 DU 1 ^{ER} JANVIER 2021 AU 30 JUIN 2021	 À PARTIR DU 1 ^{ER} JUILLET 2021
Indemnité d'activité partielle égale à 70 % de la rémunération horaire antérieure brute . La rémunération de référence est plafonnée à 4,5 SMIC , soit une indemnité légale maximale de 32,29 € ($70 \% \times 10,25 \times 4,5$). Le taux plancher est fixé au montant de la Rémunération Mensuelle Minimale (RMM) .	Indemnité d'activité partielle égale à 60 % de la rémunération horaire antérieure brute . La rémunération de référence est plafonnée à 4,5 SMIC , soit une indemnité légale maximale de 27,68 € ($60 \% \times 10,25 \times 4,5$). Le taux plancher est fixé au montant de la Rémunération Mensuelle Minimale (RMM) .

Pour l'allocation d'activité partielle (remboursement de l'Etat), la situation est donc la suivante :

 DU 1 ^{ER} JANVIER 2021 AU 31 MAI 2021	 DU 1 ^{ER} JUIN 2021 AU 30 JUIN 2021	 À PARTIR DU 1 ^{ER} JUILLET 2021
Allocation d'activité partielle égale à 60 % de la rémunération horaire antérieure brute . La rémunération de référence est plafonnée à 4,5 SMIC , soit une indemnité légale maximale de 27,68 € ($60 \% \times 10,25 \times 4,5$). Le taux horaire plancher est de 8,11 € .	Allocation d'activité partielle égale à 52 % de la rémunération horaire antérieure brute . La rémunération de référence est plafonnée à 4,5 SMIC , soit une indemnité légale maximale de 23,99 € ($52 \% \times 10,25 \times 4,5$). Le taux horaire plancher est de 8,11 € .	Allocation d'activité partielle égale à 36 % de la rémunération horaire antérieure brute . La rémunération de référence est plafonnée à 4,5 SMIC , soit une indemnité légale maximale de 16,61 € ($36 \% \times 10,25 \times 4,5$). Le taux horaire plancher est de 7,30 € .



• CERTAINS EMPLOYEURS RELEVANT DE SECTEURS PROTÉGÉS

Pour les employeurs concernés (pour plus de détails, voir l'ActuPaieRH de février 2021), la baisse de l'indemnité est à nouveau reportée. Elle n'aura donc lieu qu'à partir du 1er septembre 2021.

En revanche, la baisse de l'allocation d'activité partielle a débuté au 1er juin 2021.

Pour l'indemnité d'activité partielle, la situation est donc la suivante :

 DU 1 ^{ER} JANVIER 2021 AU 31 AOÛT 2021	 À PARTIR DU 1 ^{ER} SEPTEMBRE 2021
Indemnité d'activité partielle égale à 70 % de la rémunération horaire antérieure brute . La rémunération de référence est plafonnée à 4,5 SMIC , soit une indemnité légale maximale de 32,29 € ($70 \% \times 10,25 \times 4,5$). Le taux plancher est fixé au montant de la Rémunération Mensuelle Minimale (RMM) .	Indemnité d'activité partielle égale à 60 % de la rémunération horaire antérieure brute . La rémunération de référence est plafonnée à 4,5 SMIC , soit une indemnité légale maximale de 27,68 € ($60 \% \times 10,25 \times 4,5$). Le taux plancher est fixé au montant de la Rémunération Mensuelle Minimale (RMM) .

Pour l'allocation d'activité partielle, la situation est donc la suivante :

 DU 1 ^{ER} JANVIER 2021 AU 30 JUIN 2021	 DU 1 ^{ER} JUILLET 2021 AU 31 JUILLET 2021	 DU 1 ^{ER} AOÛT 2021	 À PARTIR DU 1 ^{ER} SEPTEMBRE 2021
Allocation d'activité partielle égale à 70 % de la rémunération horaire antérieure brute . La rémunération de référence est plafonnée à 4,5 SMIC , soit une indemnité légale maximale de 32,28 € ($70 \% \times 10,25 \times 4,5$). Le taux horaire plancher est de 8,11 € .	Allocation d'activité partielle égale à 60 % de la rémunération horaire antérieure brute . La rémunération de référence est plafonnée à 4,5 SMIC , soit une indemnité légale maximale de 27,68 € ($60 \% \times 10,25 \times 4,5$). Le taux horaire plancher est de 8,11 € .	Allocation d'activité partielle égale à 52 % de la rémunération horaire antérieure brute . La rémunération de référence est plafonnée à 4,5 SMIC , soit une indemnité légale maximale de 23,99 € ($52 \% \times 10,25 \times 4,5$). Le taux horaire plancher est de 8,11 € .	Allocation d'activité partielle égale à 36 % de la rémunération horaire antérieure brute . La rémunération de référence est plafonnée à 4,5 SMIC , soit une indemnité légale maximale de 16,61 € ($36 \% \times 10,25 \times 4,5$). Le taux horaire plancher est de 7,30 € .



• LES EMPLOYEURS FAISANT L'OBJET D'UNE FERMETURE ADMINISTRATIVE OU SITUÉS DANS CERTAINES ZONES

Pour les employeurs concernés (pour plus de détails, voir l'ActuPaieRH de février 2021), la baisse de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle était prévue pour le 1er juillet 2021. Un décret du 28 mai 2021 a reporté cette baisse au 1er novembre 2021.

Les employeurs relevant de secteurs protégés ayant fait l'objet d'une perte de chiffre d'affaires d'au moins 80 % se voient appliquer les mêmes règles que les employeurs faisant l'objet d'une fermeture administrative ou situés dans certaines zones.

Pour l'indemnité d'activité partielle, la situation est donc la suivante :

 DU 1^{ER} JANVIER 2021 AU 31 OCTOBRE 2021	 À PARTIR DU 1^{ER} NOVEMBRE 2021
Indemnité d'activité partielle égale à 70 % de la rémunération horaire antérieure brute. La rémunération de référence est plafonnée à 4,5 SMIC, soit une indemnité légale maximale de 32,29 € ($70\% \times 10,25 \times 4,5$). Le taux plancher est fixé au montant de la Rémunération Mensuelle Minimale (RMM).	Indemnité d'activité partielle égale à 60 % de la rémunération horaire antérieure brute. La rémunération de référence est plafonnée à 4,5 SMIC, soit une indemnité légale maximale de 27,68 € ($60\% \times 10,25 \times 4,5$). Le taux plancher est fixé au montant de la Rémunération Mensuelle Minimale (RMM).

Pour l'allocation d'activité partielle, la situation est donc la suivante :

 DU 1^{ER} JANVIER 2021 AU 31 OCTOBRE 2021	 À PARTIR DU 1^{ER} NOVEMBRE 2021
Allocation d'activité partielle égale à 70 % de la rémunération horaire antérieure brute. La rémunération de référence est plafonnée à 4,5 SMIC, soit une indemnité légale maximale de 32,29 € ($70\% \times 10,25 \times 4,5$). Le taux horaire plancher est de 8,11 €.	Allocation d'activité partielle égale à 36 % de la rémunération horaire antérieure brute. La rémunération de référence est plafonnée à 4,5 SMIC, soit une indemnité légale maximale de 16,61 € ($36\% \times 10,25 \times 4,5$). Le taux horaire plancher est de 7,30 €.

• LE PLAFONNEMENT DE L'INDEMNITÉ LÉGALE D'ACTIVITÉ PARTIELLE À LA RÉMUNÉRATION NETTE HABITUELLE DU SALARIÉ

Pour rappel, un décret du 30 octobre 2020 avait inséré la règle suivante concernant l'indemnité légale d'activité partielle : l'indemnité légale d'activité partielle nette versée par l'employeur ne peut excéder la rémunération nette habituelle du salarié. L'indemnité et la rémunération nettes s'entendent après déduction des cotisations et contributions obligatoires retenues par l'employeur.

Cette règle devait être appliquée depuis plusieurs mois. Elle ne sera finalement applicable qu'à partir du 1er juillet 2021, puisqu'un décret du 28 mai 2021 a repoussé son application à cette date.

Sources : Décr. n°2021-671 du 28 mai 2021, publié au JO du 29 ; Décr. n°2021-674 du 28 mai 2021, publié au JO du 29.

/ LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

01. Un accident du travail, c'est :

- ☐ a. un évènement ou une série d'évènements survenus par le fait ou à l'occasion du travail d'un salarié
- ☐ b. un évènement ou une série d'évènements survenus entraînant une lésion chez un salarié
- ☐ c. un évènement ou une série d'évènements survenus par le fait ou à l'occasion du travail d'un salarié, entraînant une lésion quelle que soit sa date d'apparition

02. Pour être présumé accident du travail, l'accident doit-il intervenir sur le lieu de travail et pendant le temps de travail ?

- ☐ a. oui
- ☐ b. non

03. Un accident survenu sur le lieu et au temps du télé-travail est-il présumé être un accident du travail ?

- ☐ a. oui
- ☐ b. non

04. L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail d'un salarié, victime d'un accident du travail pendant toute la durée de son arrêt de travail. Existe-t-il des cas où la résiliation est possible ? Si oui, lesquels ?

- ☐ a. oui, en cas de faute grave du salarié ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident
- ☐ b. non, il est impossible de résilier le contrat du salarié

05. Comment est rémunéré le jour de l'accident ?

- ☐ a. la journée de travail au cours de laquelle l'accident s'est produit n'est pas rémunérée par l'employeur
- ☐ b. la journée de travail au cours de laquelle l'accident s'est produit est partiellement rémunérée par l'employeur
- ☐ c. la journée de travail au cours de laquelle l'accident s'est produit est intégralement rémunérée par l'employeur

06. L'arrêt de travail lié à un accident de travail est indemnisé par des indemnités journalières de Sécurité sociale. Le salarié peut-il percevoir des indemnités journalières complémentaires à la charge de l'employeur ?

- ☐ a. oui, si le salarié remplit les conditions
- ☐ b. non, le salarié ne peut en aucun cas percevoir ces indemnités

07. Concernant le versement des indemnités journalières de Sécurité sociale, un délai de carence est-il applicable ?

- ☐ a. non, les IJSS sont versées à partir du 1^{er} jour qui suit l'arrêt de travail consécutif à l'accident
- ☐ b. oui, un délai de carence de 3 jours est appliqué

08. Comment calcule-t-on l'indemnité journalière de Sécurité sociale en matière d'accident du travail ?

- ☐ a. il n'y a pas de calcul, l'employeur choisit le montant de l'IJSS
- ☐ b. l'indemnité journalière se calcule en pourcentage d'un salaire journalier de référence, lui-même déterminé selon des modalités particulières

09. La valeur de l'IJSS peut-elle dépasser le gain journalier net perçu par le salarié avant son arrêt de travail ?

- ☐ a. oui
- ☐ b. non

10. Quel est le régime fiscal et social des IJSS en matière d'accident du travail ?

- ☐ a. les IJSS sont soumises en totalité à l'impôt sur le revenu, à cotisations de Sécurité sociale et à CSG/CRDS au titre des revenus de remplacement
- ☐ b. les IJSS sont exonérées en totalité de l'impôt sur le revenu, de cotisations de Sécurité sociale et de CSG/CRDS
- ☐ c. les IJSS sont exonérées de l'impôt sur le revenu à hauteur de 50%, de cotisations de Sécurité sociale, mais soumises à CSG/CRDS au titre des revenus de remplacement

01. Réponse c.
02. Réponse b.

03. Réponse a.
04. Réponse b.

05. Réponse c.
06. Réponse a.

07. Réponse a.
08. Réponse b.

09. Réponse c.
10. Réponse c.

/ LE CALENDRIER DES FORMATIONS « SOLUTION » ET « MÉTIER » DE NIBELIS

Malgré les actualités nous obligeant à limiter nos déplacements sachez que Nibelis continue à assurer ses formations en webinaire avec tout autant d'engagement et de pédagogie qu'en présentiel !

Le Service Formation vous propose plusieurs formations d'une demi-journée à deux jours pour répondre à vos exigences opérationnelles liées aux métiers de la Paie et des Ressources Humaines et vous aider dans la conduite de vos missions au quotidien.

Nous vous proposons des formations « Solution » pour vous permettre de monter rapidement en compétence sur l'utilisation de la Solution Nibelis et sur la gestion des Ressources Humaines, ainsi que des formations « Métier » spécialement élaborées par nos juristes experts, spécialistes en Paie.

1. L'indemnité d'activité partielle est calculée par référence à la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés. Lors du calcul, faut-il retenir le plus favorable entre le maintien de salaire et le 1/10ème de la rémunération brute perçue au cours de la période de référence pour l'acquisition des congés payés ?

L'article R.5122-18 du code du travail prévoit que l'assiette de calcul de l'indemnité d'activité partielle est calculée par référence à la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés calculée **selon la règle du maintien du salaire**, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale de travail ou, si elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de celle mentionnée dans le contrat de travail.

Il ne faut donc pas retenir le plus favorable entre le maintien de salaire et le 1/10ème de la rémunération brute perçue au cours de la période de référence pour l'acquisition des congés payés.

2. Un employeur peut-il proratiser les droits à congés payés d'un salarié à temps partiel en proportion de son horaire de travail ?

L'article L.3123-5 du code du travail prévoit que l'ouverture des droits et l'acquisition des congés payés des salariés à temps partiel obéissent aux règles des salariés à temps plein. Il est donc impossible de proratiser les droits à congés payés d'un salarié à temps partiel en proportion de son horaire de travail. A titre d'exemple, la Cour de Cassation a considéré qu'un salarié en 4/5ème ne peut pas disposer seulement de 80% des droits à congés payés d'un salarié à temps plein (Cass. Soc. 10 mai 2001, n°99-42566 D).



WEBINAIRES

FORMATION	MOIS				
NB1W Découverte de nibelis 1J	AVR-21	12		21 26	30
	MAI-21	4 7	17 18		31
	JUIN-21	2 8	14	21 22	
NB2W Produire & contrôler la Paie 2J	AVR-21			19-20	
	MAI-21	5-6	10-11		
	JUIN-21	7-8	8-9	16-17	21-22
NB3W Produire & éditer la Paie 1J	AVR-21	8	9	13	22
	MAI-21	5 6	10 18		26
	JUIN-21	3	11 17		28
NB4W Piloter les états Post-Paie 1J	AVR-21	2			20
	MAI-21	7			28
	JUIN-21		10 16		21 25
NB5W Approche comptable et financière 0,5J	AVR-21		12 16	20 23	
	MAI-21	6	11		25
	JUIN-21	4 7	15	21	
NB5W Approche comptable et financière 1J	AVR-21	6	13		
	MAI-21			17	26
	JUIN-21			15 17	22
NB6W Approche Ressources Humaines 0,5J	AVR-21				29
	MAI-21		10		
	JUIN-21				25

N88 Contrôler la paie 1J	AVR-21					30
	MAI-21	4				
	JUIN-21					25
RH11W Onboarding 0,5J	AVR-21		13		19	
	MAI-21		11		21	
	JUIN-21		17		22	
RH1W Formation 1J	AVR-21		12	15	20	22
	MAI-21		10			
	JUIN-21	3	11		18	25
RH2W Compétences & évaluations 1J	AVR-21				19	
	MAI-21	4			19	28
	JUIN-21		15			24 29
RH4W Absences 0,5J	AVR-21				21	27
	MAI-21		12		20	
	JUIN-21	7	11			
RH5W Notes de frais 0,5J	AVR-21	8	14		19	
	MAI-21	4			21	31
	JUIN-21	3			18	21
RH6+W Rapports légaux, Index, Égalité Femme/Homme 0,25J	AVR-21					26
	MAI-21	5				27
	JUIN-21				22	
RH6W Rapports légaux 0,5J	AVR-21				21	
	MAI-21	5				27
	JUIN-21		11		22	
RH9W Contarts & avenants 0,25J	AVR-21					
	MAI-21					
	JUIN-21	9	16			
DSN Produire et contrôler la DSN 1J	AVR-21					
	MAI-21					
	JUIN-21					
CFNW Coffre-fort Numérique 0,25J	AVR-21				19	
	MAI-21	4	6		18	21
	JUIN-21	3		9	16	18

Programmes, inscriptions et renseignements

Le Service Formation
de Nibelis se tient à votre disposition par téléphone au 01 46 17 07 51 ou par mail à : formation@nibelis.com
pour vous communiquer les programmes détaillés de nos formations.





nibelis.com

AGENCE RHÔNE-ALPES

40, avenue Pompidou
69003 Lyon
Tel. 04 72 68 69 40

AGENCE NORD

6, rue Jean Roisin
59000 Lille
Tel. 03 28 38 41 41

AGENCE OUEST

2, place Delorme
44000 Nantes
Tel. 02 53 44 94 80

AGENCE SUD-OUEST

298, Allée du Lac
31 670 Labège
Tel. 05 34 40 11 84

SIÈGE SOCIAL

116, rue Jules Guesde
92300 Levallois-Perret
Tel. 01 46 17 07 77

APPEL GRATUIT
0 805 033 805
@ contact@nibelis.com

NIBELIS
INNOVATION PAIE & RH

AGENCE EST

Espace Européen de
l'Entreprise
3 allée de Stockholm
67300 Schiltigheim
Tel. 03 67 10 25 30

AGENCE SUD-EST

22, rue Guilibert de la
Lauzière
Parc du Golf - Bât 22
13 290 Aix-en-Provence
Tel. 04 42 66 79 79

AGENCE AQUITAINE

198, avenue du Haut Lévêque
Parc d'activité ENORA PARK
Immeuble 2
33600 Pessac
Tel. 05 35 54 79 10

