

cegid



RESSOURCES HUMAINES

Paie : les nouvelles échéances 2021

En partenariat avec :



www.cegid.com

sommaire

03 Les 10 évolutions qui impactent la paie en 2021

13 Les principaux changements dans la DSN 2021





Les 10 évolutions qui impactent la paie en 2021

1. Calcul de la réduction générale des cotisations patronales

En 2021, la nature des charges comprises dans le champ de la réduction générale de cotisations patronales n'évolue pas. Cependant, le changement du pourcentage maximal de prise en charge de la **cotisation accident du travail-maladie professionnelle** (de 0,69 à **0,70** %) oblige les entreprises à revoir le paramétrage du calcul de la réduction générale des cotisations patronales en 2021.

Le paramètre T maximal correspond à un chiffre fixé par décret dont la valeur diffère selon le taux de cotisation FNAL applicable dans l'entreprise. Ainsi, T est par principe égal pour 2021 à **0,3206** pour les entreprises soumises à une cotisation FNAL de 0,10 %, et à **0,3246** pour les entreprises soumises à une cotisation FNAL de 0,50 %. Ce paramètre T maximal doit être réduit à proportion si la cotisation patronale de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (base plus CEG) est inférieure à 6,01 %.



Exemple

Une entreprise cotise sur la tranche 1 à hauteur de 4,50 % au titre de la cotisation patronale de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO de base, et à hauteur de 1,29 % au titre de la cotisation patronale CEG. Soit un total de 5,79 % et un différentiel de 0,22 % par rapport à la valeur référence de 6,01 %. Le paramètre T est alors de 0,3184 si l'entreprise applique un taux FNAL de 0,10 % ou de 0,3224 si l'entreprise applique un taux FNAL de 0,50 %.



2. Taxe d'apprentissage et contribution formation

Ces dernières années, les contributions liées au financement de la formation professionnelle connaissent de nombreuses évolutions. En 2021, ces évolutions concernent le calendrier des versements libératoires que doivent effectuer les employeurs pour respecter leur obligation en matière de financement de la formation professionnelle.

Ainsi, pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2021, les OPCO collecteront les contributions formations selon un calendrier distinct, entre les entreprises de moins de 11 salariés et celles d'au moins 11 salariés (décret n° 2020-1739 du 29 décembre 2020).

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, deux versements doivent intervenir :

- ▶ Un premier versement à effectuer avant le 15 septembre 2021, correspondant à 40 % du montant dû au titre de la cotisation légale de base (0,55 %), plus la taxe d'apprentissage plus la contribution CPF-CDD (1 %). Pour calculer cet acompte, les entreprises doivent utiliser comme assiette la masse salariale de 2020 (ou une projection de la masse salariale 2021 pour les entreprises venant de se créer).
- ▶ Un second versement à effectuer avant le 1^{er} mars 2022, correspondant au solde de 60 % et à l'éventuelle régularisation de l'acompte. Ce second versement a bien entendu comme assiette la masse salariale 2021.

Pour les entreprises de 11 salariés et plus, trois versements doivent intervenir :

- Un premier versement à effectuer avant le 1^{er} mars 2021, correspondant à 60 % du montant dû au titre de la cotisation légale de base (1 %), plus la taxe d'apprentissage. Pour calculer cet acompte, les entreprises doivent utiliser comme assiette la masse salariale de 2020 (ou une projection de la masse salariale 2021 pour les entreprises venant de se créer).
- Un second versement à effectuer avant le 15 septembre 2021, correspondant à 38 % du montant dû au titre de la cotisation légale de base (1 %), plus la taxe d'apprentissage. Pour calculer ce second acompte, les entreprises doivent utiliser comme assiette une **projection de la masse salariale 2021**.
- Un troisième versement à effectuer avant le 1^{er} mars 2022, correspondant au solde (en intégrant une éventuelle régularisation des acomptes) du montant dû au titre de la cotisation légale de base (1 %), plus la taxe d'apprentissage. Ce solde a comme assiette la masse salariale 2021. Avant cette date du 1^{er} mars 2022, les entreprises doivent également s'acquitter de la contribution CPF-CDD (1 %) et de la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage (CSA), dont le montant est calculé sur la base de la masse salariale 2021.



Attention

Des mécanismes dérogatoires d'appel à cotisations en vigueur dans certaines branches professionnelles impliquent un versement mensuel ou trimestriel des contributions formation.

Les entreprises doivent également procéder avant le 1^{er} mars 2021 à des versements au titre des contributions dues sur les rémunérations versées au cours de l'année 2020. Pour les entreprises de moins de 11 salariés, cela concerne le montant intégral des contributions dues au titre de la cotisation légale de base (0,55 %), plus la taxe d'apprentissage plus la contribution CPF-CDD (1 %). Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, cela concerne le solde des contributions dues (avec régularisation des acomptes) au titre de de la cotisation légale de base (1 %) plus la taxe d'apprentissage ainsi que le montant intégral des contributions dues au titre de la de la contribution CPF-CDD (1 %) et de la contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage (CSA).

3. Épargne salariale

En matière d'épargne salariale, une **procédure d'agrément** des accords de branche est mise en place. Cela concerne les accords de branche portant sur le PEE, la participation aux résultats ou l'intéressement. Une fois agréé, il est possible d'y adhérer par conclusion d'un accord d'entreprise (ou par adoption d'une décision unilatérale si l'entreprise compte moins de 50 salariés), après information du CSE et des salariés. L'accord (ou la décision unilatérale) conclu afin d'appliquer un accord de branche agréé doit être déposé sur le site « TéléAccords ». L'entreprise ayant suivi cette procédure bénéficie des exonérations sociales et fiscales pendant toute la durée du régime mis en place, sans possibilité de redressement rétroactif de la part de l'URSSAF.



Notez-le

Pour les accords (ou les décisions unilatérales) déposés à partir du 1^{er} septembre 2021, un contrôle est réalisé par la DIRECCTE, puis dans un second temps par l'URSSAF. Chaque organisme dispose d'un délai maximal pour porter des observations, sans que ces deux délais ne puissent dépasser 4 mois. Une fois le délai écoulé, l'URSSAF dispose encore de 2 mois pour formuler des observations. Ensuite, aucun redressement ne peut être opéré pour les sommes distribuées sur le PEE pour les exercices en cours et les exercices antérieurs.

Un autre changement pour 2021 concerne les règles propres au forfait social applicable pour les abondements de l'employeur effectués sur un PEE. Les sommes versées au titre des abondements à des PEE sont soumises, en principe, au forfait social (20 %) quel que soit le destinataire (salarié, chef d'entreprise ou conjoint). Le forfait social est supprimé pour les abondements versés par l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés. Il est réduit à 10 % dans les entreprises d'au moins 50 salariés pour les abondements complétant l'acquisition par le salarié de titres de l'entreprise, ou d'une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation ou de combinaison des comptes (à titre exceptionnel, pour les années 2021 et 2022, le forfait social est purement supprimé dans ce cas de figure). Un **forfait social à un taux réduit de 10 %** s'applique également depuis le 1^{er} janvier 2021 pour les abondements versés par l'employeur sans versement initial du salarié.

4. Bons d'achat et cadeaux

Les bons d'achat et cadeaux remis aux salariés, par l'employeur ou par le CSE, constituent en principe un complément de rémunération, soumis à impôt sur le revenu et aux charges sociales. Toutefois, il existe une tolérance sociale et fiscale permettant de bénéficier d'une exonération de charges sociales et d'impôt sur le revenu tant que les bons remis ne dépassent pas un certain plafond.

L'ensemble des bons cadeaux (cadeaux ou bons d'achat) remis au salarié sur une année civile ne doit pas dépasser 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, arrondi à l'euro le plus proche. Ce plafond annuel est donc établi à 171 euros sur l'année civile 2021. Tous les bons remis dans la limite de ce plafond, peu importe la raison ou les modalités de leur attribution, bénéficient de la tolérance sociale et fiscale.

Néanmoins, il est possible de dépasser ce plafond. En effet, l'URSSAF et l'administration fiscale prévoient un plafond d'exonération applicable par événement lorsque le plafond annuel est dépassé. Ce plafond par événement est égal à 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, arrondi à l'euro le plus proche, soit 171 euros pour 2021.

Trois conditions doivent être remplies pour bénéficier de cette tolérance par événement :

- ▶ les bons et cadeaux sont attribués à l'occasion d'un événement précis qui concerne personnellement le bénéficiaire : mariage ou pacs, naissance ou adoption, départ en retraite, Noël des enfants (limite : 16 ans révolus au cours de l'année), fête des Pères et des Mères, Sainte-Catherine, Saint-Nicolas, ou rentrée scolaire y compris en cas de poursuite d'études supérieures par des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année civile d'attribution (sous réserve de justifier du suivi de la scolarité), et doivent être remis au moment de l'événement pour lequel ils sont attribués ;
- ▶ leur utilisation est déterminée, c'est-à-dire en lien direct avec l'événement pour lequel ils sont attribués. Les bons d'achat ne peuvent par exemple servir au paiement de carburant ou de nourriture, sauf les produits alimentaires festifs ;
- ▶ leur valeur n'excède pas 5 % du plafond mensuel de Sécurité sociale par événement. Ce seuil doit être apprécié, à titre dérogatoire : par enfant, pour la rentrée scolaire ; par enfant et par salarié, pour Noël ; et pour chaque salarié, lorsque les deux conjoints travaillent dans une même entreprise.



Notez-le

À titre exceptionnel, le **plafond d'exonération est doublé** pour 2020. Les bons d'achats et chèques cadeaux sont exonérés jusqu'à un montant global de 10 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 343 euros. Les bons devant être attribués au titre d'une décision prise avant le 31 décembre 2020, doivent être remis au plus tard le 31 janvier 2021 (pour les CSE, ces bons doivent être financés sur le budget des activités sociales et culturelles 2020).



5. Forfait mobilités durables

Le forfait mobilités durables permet à l'employeur de prendre en charge ou de rembourser certains frais exposés par un salarié pour ses trajets quotidiens entre son lieu de résidence et son lieu de travail. La prise en charge de ces frais est exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu à hauteur maximale d'un plafond annuel par salarié bénéficiaire. Le forfait mobilité durable peut être mis en place par accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur.



Notez-le

Depuis le 1^{er} janvier 2021, le plafond annuel d'exonération sociale et fiscale est passé de 400 à **500 euros** (article 57 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020).



Notez-le

Le forfait mobilités durables ne remet pas en cause la prise en charge obligatoire de 50 % du coût des abonnements de transports public de personnes ou de services publics de location de vélo, ni la possibilité de verser une indemnité exonérée plafonnée à 200 euros par an et par bénéficiaire, au titre des frais exposés par l'utilisation d'un véhicule personnel. Le respect du plafond des 500 euros au titre du forfait mobilités durables doit être calculé, le cas échéant, sous déduction de la participation volontaire de l'employeur aux frais de transport par auto ou moto, et sous déduction de la prise en charge des frais d'abonnement aux transports publics.

Quels modes de transport entrent dans ce **forfait mobilités durables** ? Le vélo (avec ou sans assistance), le covoiturage (comme conducteur ou comme passager), les transports publics de personnes (pour les frais non couverts par la prise en charge légale et obligatoire de 50 % des abonnements), ainsi que les services de mobilité partagée (location ou libre-service de véhicules non thermiques et services d'autopartage de véhicules à faibles émissions). À compter du 1^{er} janvier 2022, les frais engagés par l'utilisation d'un engin de déplacement personnel motorisé (type trottinette électrique) pourront donner lieu à indemnisation par le biais du forfait mobilités durables.



6. Activité partielle

L'activité partielle a connu des révolutions multiples pendant l'année 2020. De nouvelles évolutions sont déjà prévues pour 2021.

L'indemnité d'activité partielle, versée par l'employeur au salarié pour chaque heure indemnisable, est égale à 70 % de la rémunération brute du salarié jusqu'au 28 février 2021, dans la limite d'un plafond égal à 4,5 fois le SMIC en vigueur. L'indemnité ne peut être inférieure à 8,11 euros (plancher non applicable pour les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation). À compter du 1^{er} mars 2021, cette indemnisation sera égale à 60 % de la rémunération brute, dans les mêmes limites de plafond et plancher. L'indemnité ainsi calculée ne pourra pas voir son montant net dépasser un plafond égal à la rémunération nette horaire habituelle du salarié.

Le régime social et fiscal de l'indemnité d'activité partielle reste inchangé. La seule nouveauté réside en l'impossibilité d'appliquer un taux réduit ou de bénéficier d'une exonération de CSG-CRDS sur ces indemnités, pour les salariés dont les revenus annuels ne dépassent pas certains plafonds.

À noter qu'à compter du 27 mars 2021, l'indemnisation des salariés au titre de l'activité partielle devra être mentionnée de façon apparente sur le bulletin de paie, qui devra préciser : le nombre d'heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au salarié. Jusqu'au 26 mars 2021, vous pouvez toujours indiquer ces informations dans un document récapitulatif annexé au bulletin.



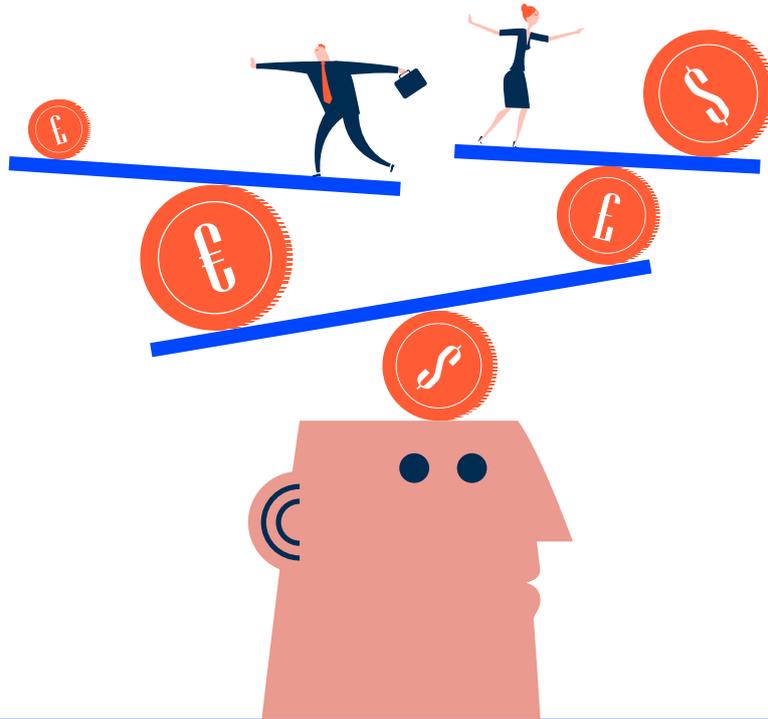
Attention

La baisse à 60 % du montant de l'indemnité d'activité partielle n'est applicable qu'à compter du 1^{er} avril 2021 pour les salariés relevant des secteurs S1 et S1 bis (secteurs protégés et secteurs connexes) et qu'à compter du 1^{er} juillet 2021 pour les salariés travaillant dans les entreprises suivantes :

- ▶ entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public, faisant l'objet d'une fermeture administrative, totale ou partielle, dans le cadre des mesures de lutte contre la Covid-19 ;
- ▶ entreprises frappées par une forte baisse de chiffre d'affaires, situées dans les circonscriptions territoriales soumises à des restrictions particulières des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes, prises afin de faire face à la Covid-19 ;
- ▶ entreprises situées dans une zone de chalandise subissant une forte baisse de chiffres d'affaires car spécifiquement affectée par l'interruption d'activité d'une ou plusieurs entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public.



L'allocation d'activité partielle versée à l'entreprise est égale, pour chaque heure indemnisable, à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié jusqu'au 31 mars 2021, dans la limite d'un plafond de 60 % de 4,5 SMIC et d'un plancher de 8,11 euros. À partir du 1^{er} avril 2021, l'entreprise recevra une allocation d'activité partielle pour chaque heure non travaillée sur la base d'un montant égal à 36 % de la rémunération horaire brute du salarié (uniquement pour la fraction de la rémunération ne dépassant pas 4,5 fois le SMIC), avec un plancher de 7,30 euros (plancher non applicable pour les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation).



Attention

Le taux de l'allocation d'activité partielle est majoré à 70 % jusqu'au 28 février 2021 dans les secteurs protégés visés à l'article 1 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020, ainsi que dans les entreprises fermées administrativement, partiellement ou totalement. À compter du 1^{er} mars 2021, et jusqu'au 31 mars 2021, le taux sera égal à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié pour les secteurs connexes et protégés. Enfin, à compter du 1^{er} avril 2021, le taux passera à 36 %. Le taux horaire plancher est fixé à 8,11 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Le taux de l'allocation d'activité partielle reste majoré à 70 % de la rémunération horaire brute du salarié jusqu'au 30 juin 2021 pour les entreprises suivantes :

- ▶ entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public, faisant l'objet d'une fermeture administrative, totale ou partielle, dans le cadre des mesures de lutte contre la Covid-19 ;
- ▶ entreprises frappées par une forte baisse de chiffre d'affaires et situées dans un territoire soumis à des restrictions particulières des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes ;
- ▶ entreprises situées dans une zone de chalandise subissant une forte baisse de chiffres d'affaires car spécifiquement affectée par l'interruption d'activité d'une ou plusieurs entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public.

À compter du 1^{er} juillet 2021, le taux passera à 36 %.

7. Arrêts de travail dérogatoires liés à l'épidémie de coronavirus

Dans le cadre de l'épidémie de coronavirus, un dispositif exceptionnel permettant à certains salariés de se voir délivrer des arrêts de travail dérogatoires a été mise en place. Ce dispositif, qui devait prendre fin le 31 décembre 2020, a été prolongé et réaménagé par le décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021.

Depuis le 1er janvier 2021, les salariés peuvent bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale, sans condition d'ouverture des droits ni application du délai de carence, s'ils se trouvent dans l'impossibilité de travailler, même à distance, pour l'un des motifs suivants :

- personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus et qui ne peut pas être placée en activité partielle ;
- parent 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, et qui ne peut être placé en activité partielle ;
- personne faisant l'objet d'une mesure d'isolement en tant que cas contact à risque de contamination ;
- personne faisant l'objet d'une mesure d'isolement ou de mise en quarantaine à son arrivée en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, à La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ce régime dérogatoire s'applique également aux arrêts de travail débutant à compter du 10 janvier 2021, pour les motifs suivants :

- personne présentant le résultat d'un test positif de détection du SARS-CoV-2 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale ;
- personne qui s'isole en raison de l'apparition de symptômes liés à l'infection au virus et qui attend les résultats de son test de détection de la Covid-19. Dans ce cas, le salarié doit s'engager à réaliser un test antigénique ou RT-PCR dans les 2 jours qui suivent le début de l'arrêt de travail.

Ces arrêts de travail dérogatoires s'appliquent jusqu'au 31 mars 2021 inclus.



Notez-le

Les salariés doivent effectuer une demande d'arrêt de travail en ligne sur le site declare.ameli.fr.

La durée maximale pendant laquelle chaque assuré exposé et faisant l'objet d'une mesure d'isolement, de mise en quarantaine, d'éviction ou de maintien à domicile peut bénéficier des IJSS correspond à la durée de ladite mesure. S'agissant des assurés symptomatiques, voir ci-après.

L'indemnité complémentaire versée par employeur s'applique également, jusqu'au 31 mars 2021, sans condition d'ancienneté ni délai de carence. Le salarié qui se trouve dans l'impossibilité de travailler pour l'un des motifs énumérés bénéficie donc d'un maintien de salaire tel que prévu pour les arrêts de travail maladie « classiques », sans avoir à remplir les conditions suivantes :

- ancienneté de 1 an dans l'entreprise au premier jour de l'absence ;
- transmission de l'avis d'arrêt de travail à l'employeur dans les 48 heures ;
- prise en charge par la Sécurité sociale ;
- être soigné en France ou dans un autre pays membres de l'UE ou de l'EEE ;
- appliquer un délai de carence de 7 jours.



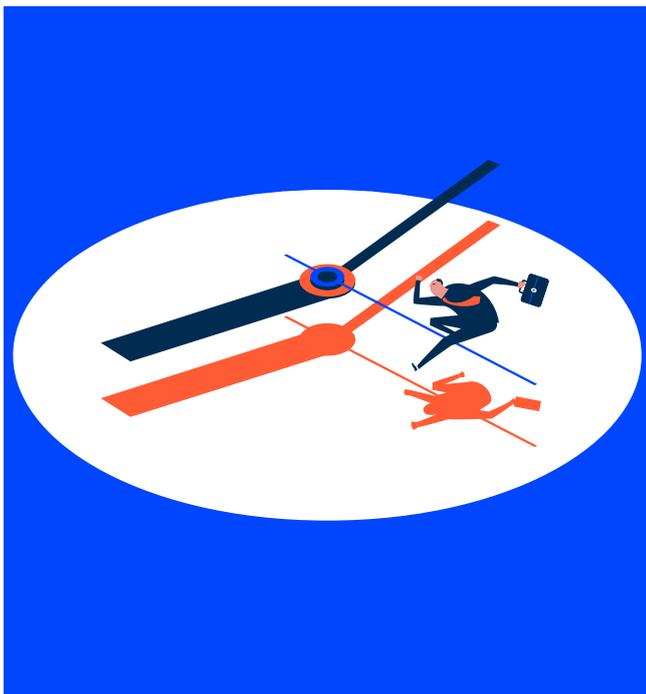
8. Fin du calendrier transitoire pour les entreprises pratiquant le décalage de paie

Lorsque l'employeur choisit de verser la paie au cours du mois M+1 pour le travail accompli sur le mois M, notamment pour disposer des informations complètes sur le travail accompli par les salariés dans le mois concerné, l'entreprise pratique le décalage de paie.

La date de versement de la rémunération avait jusqu'alors un impact sur l'exigibilité des cotisations et contributions sociales. En effet, la date limite de versement des cotisations en 2020 était fixée au 20 du mois suivant celui d'exécution du travail pour les employeurs :

- ▶ de plus de 9 salariés et moins de 50 salariés, versant les salaires entre le 11 et la fin du mois suivant la période d'emploi ;
- ▶ de 50 salariés et plus, versant les salaires entre le 21 et la fin du mois suivant la période d'emploi.

Pour les périodes travaillées à compter du 1^{er} janvier 2021, ces entreprises ne bénéficient plus d'un régime dérogatoire et doivent, comme toutes les entreprises en décalage de paie peu importe leur effectif, verser les cotisations **au plus tard le 15^e jour du mois suivant la période d'emploi**.



9. Exonérations exceptionnelles de cotisations liées à l'épidémie de coronavirus

Les entreprises pouvant prétendre à l'exonération exceptionnelle sectorielle de cotisations patronales au titre de l'épidémie de Covid-19 « 2e vague », peuvent bénéficier d'une aide au paiement des charges restant dues au titre des périodes d'emploi concernées par l'exonération (de septembre 2020 à novembre 2020, ou d'octobre 2020 à novembre 2020 selon les entreprises).

Cette aide est fixée à 20 % des rémunérations soumises à cotisations URSSAF pour lesquelles l'exonération exceptionnelle sectorielle s'applique. Le crédit obtenu est utilisable pour payer les charges sociales au titre des années 2020 et 2021 auprès des URSSAF comme de Pôle emploi.



Entrent dans le champ de l'exonération exceptionnelle de cotisations :

- ▶ les entreprises de moins de 250 salariés des secteurs S1 et S1bis, ayant au cours du mois suivant celui au titre duquel l'exonération est applicable, subi des mesures d'interdiction d'accueil du public ou une baisse de chiffres d'affaires d'au moins 50 % ;
- ▶ les entreprises de moins de 50 salariés hors secteurs S1 et S1bis, ayant au cours du mois suivant celui au titre duquel l'exonération est applicable, subi des mesures d'interdiction d'accueil du public.

À titre exceptionnel, des plans d'apurement des dettes sociales peuvent être conclus avec l'URSSAF pour les entreprises subissant des dettes sociales au 31 décembre 2020. Sont visées, pour leur part patronale, les cotisations de Sécurité sociale, les cotisations allocations familiales, les cotisations AT-MP et les cotisations chômage. Sont également visées les cotisations salariales qui ont fait l'objet d'un précompte auprès des salariés, mais qui n'ont pas été versées à l'URSSAF. Un plan d'apurement peut être demandé par l'employeur auprès du directeur de l'URSSAF avant le 31 mars 2021 (loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020, art. 65).

Aide exceptionnelle aux congés payés

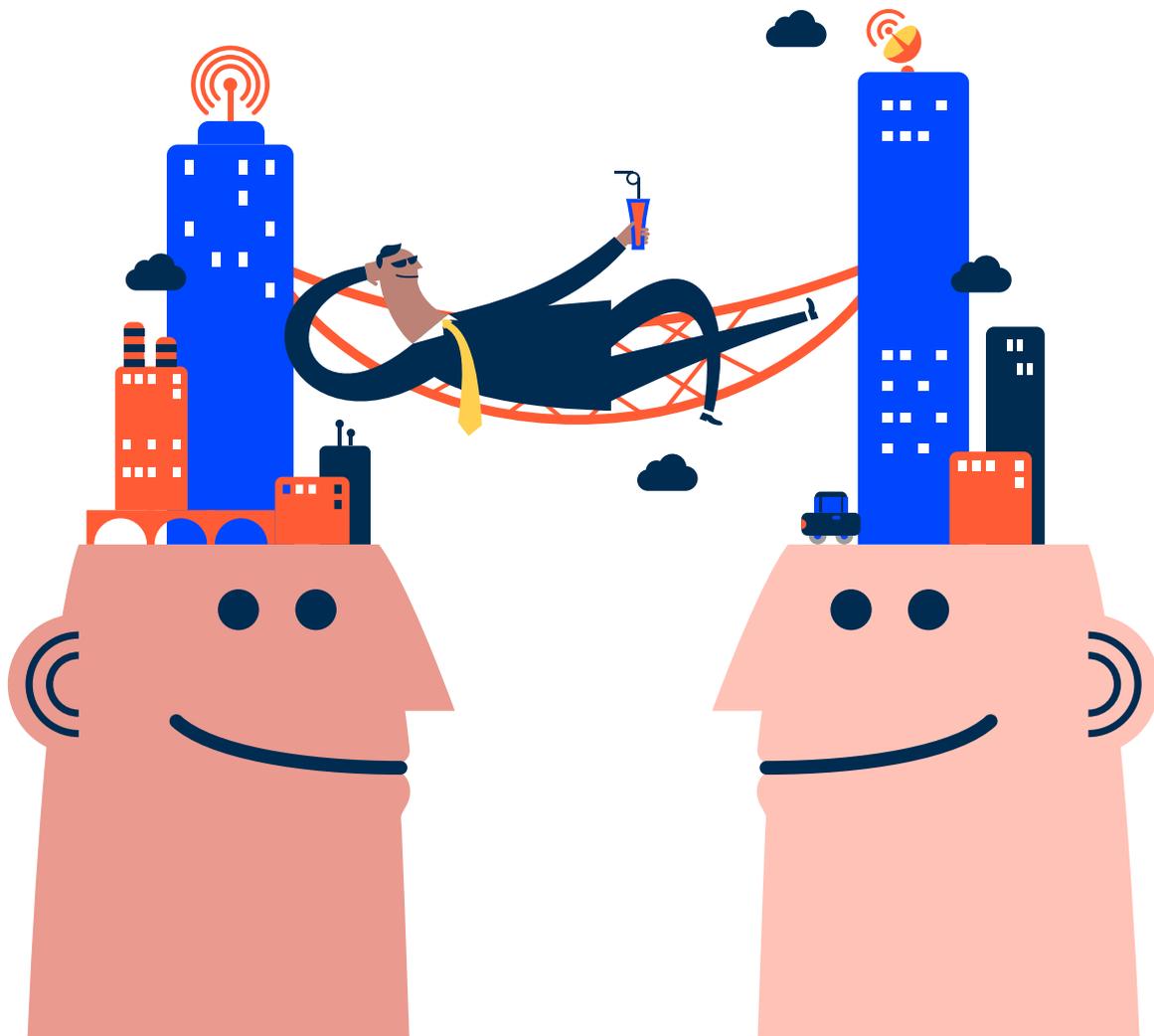
En raison de la fermeture des entreprises en application des mesures sanitaires, des salariés placés en activité partielle acquièrent des congés payés et n'ont pas la possibilité de prendre leurs jours de congés payés déjà acquis.

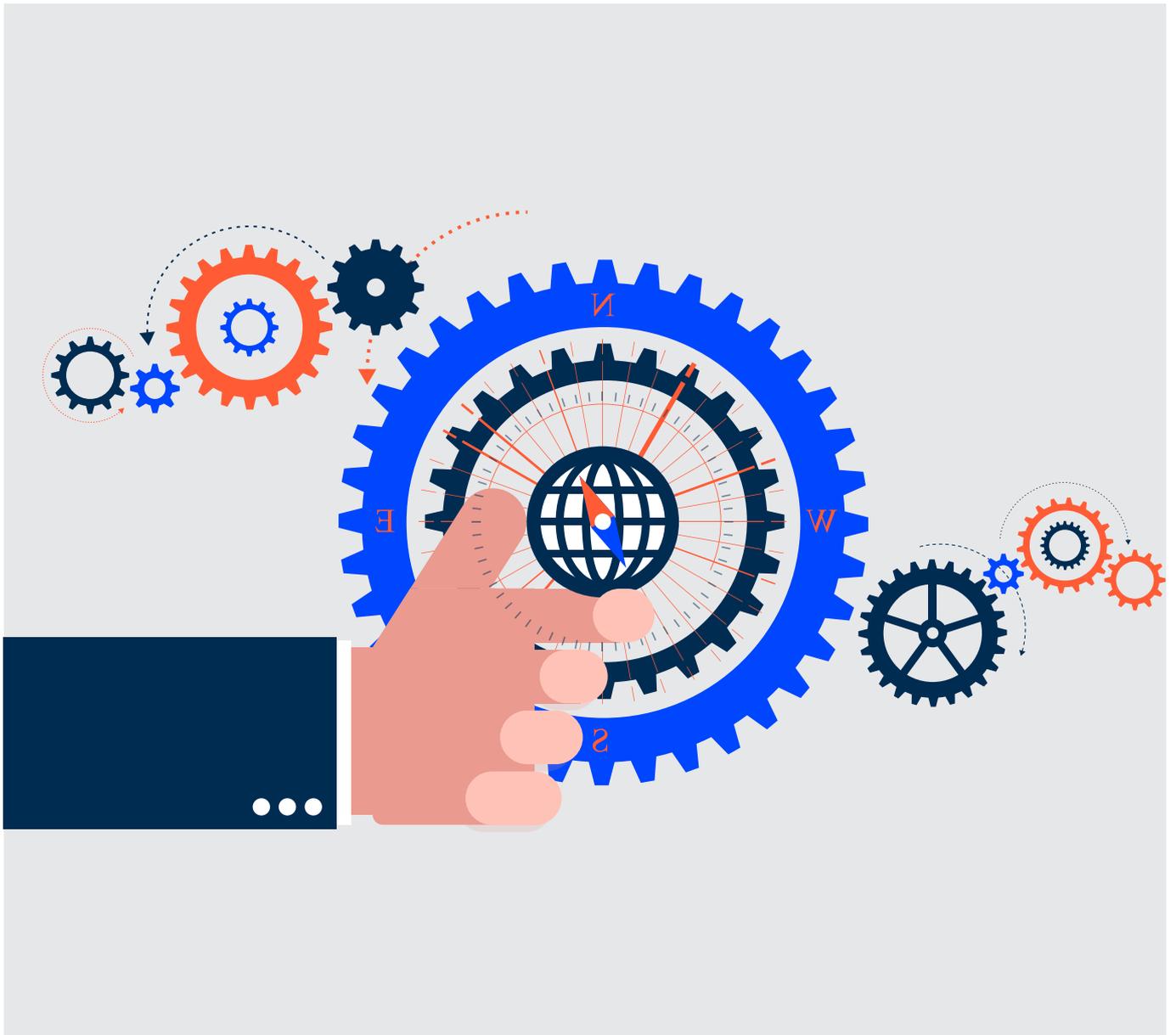
Une aide financière de l'Etat peut être versée au titre de la prise en charge de 10 jours de congés payés maximum pris entre le 1^{er} janvier et le 31 janvier 2021. Cette aide financière s'adresse aux entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public et dont les mesures sanitaires mises en place par l'Etat ont eu pour conséquence :

- ▶ l'interdiction d'accueillir du public dans tout ou partie de leur établissement pendant une durée totale d'au moins 140 jours entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2020 ;
- ▶ ou une perte du chiffre d'affaires réalisé, pendant les périodes où l'état d'urgence sanitaire a été déclaré, d'au moins 90 % par rapport à celui réalisé au cours des mêmes périodes en 2019.

Lorsque ces conditions sont remplies, cette aide peut également être accordée au titre des congés payés pris entre le 1^{er} février 2021 et le 7 mars 2021, lorsque l'employeur a placé un ou plusieurs salariés en position d'activité partielle pendant cette même période.

Le montant de l'aide financière est égal à 70 % de l'indemnité de congés payés rapportée à un montant horaire, et limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC, pour chaque salarié et par jour de congé payé pris (décret n° 2020-1787 du 30 décembre 2020). Le montant horaire est calculé en rapportant chaque jour de congé payé à la durée quotidienne de travail applicable au salarié ou, si cette durée ne peut être déterminée, à 7 heures.





Les principaux changements dans la DSN 2021

1. Déclaration des facteurs de risques professionnels

Les 10 anciens « facteurs de pénibilité » sont remplacés par 6 facteurs de risques professionnels :

- milieu hyperbare ;
- température extrême ;
- exposition au bruit ;
- travail de nuit ;
- travail en équipes successives en alternance ;
- travail répétitif.

Quatre facteurs sont supprimés : manutentions manuelles de charges ; vibrations mécaniques ; postures pénibles ; exposition aux agents chimiques dangereux.

2. Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

Depuis janvier 2020, chaque entreprise doit transmettre mensuellement la déclaration du statut de travailleur handicapé de ses salariés via la DSN.

À compter de 2021, les entreprises soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés devront effectuer chaque année une déclaration annuelle en DSN, afin de compléter les déclarations mensuelles pour l'année 2020. Cette déclaration devra être effectuée chaque année lors de la DSN de mars, correspondant à la période d'emploi de février.

Pour laisser aux entreprises le temps de s'adapter, la déclaration annuelle est exceptionnellement reportée dans la DSN mensuelle de juin 2021, correspondant à la période d'emploi de mai 2021.

3. Transmission des taux AT/MP

Depuis le 1^{er} janvier 2021, la transmission dématérialisée des taux accidents du travail/maladies professionnelles est obligatoire pour les entreprises de 10 salariés et plus.

4. Signalement d'amorçage de données variables

En 2021, de nouveaux organismes complémentaires apparaissent parmi les organismes destinataires de signalement d'amorçage de données variables : l'Agence de Services et de Paiement (ASP), la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle et la DARES.

5. Fin de contrats courts

Le signalement « fins de contrat de travail unique » (FCTU) peut désormais être utilisé afin de signaler la fin des contrats « courts » (contrats qui débutent et se terminent au cours du même mois).

6. Congé de proche aidant

Pour rappel, depuis le 30 septembre 2020, le congé de proche aidant est indemnisé : le salarié perçoit une allocation journalière de proche aidant (AJPA), versée par la CAF ou la MSA pendant 66 jours maximum.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, cette nouvelle prestation est introduite dans la DSN : une information dans la gestion des suspensions de contrat de travail permet désormais de renseigner le cas du congé de proche aidant. L'employeur doit donc déclarer le congé de proche aidant via la DSN : dates de début et de fin prévisionnelle de suspension du contrat de travail, nombre de jours ouvrés pris dans le mois).



Les Éditions Tissot facilitent l'application en entreprise de tous les sujets de droit social :

- ▶ informations décryptées, simples et compréhensibles ;
- ▶ contenus intégrant les dernières évolutions réglementaires et législatives en continu ;
- ▶ outils opérationnels pour mise en œuvre sur le terrain.

Retrouvez la veille réglementaire, les offres et les solutions sur : www.editions-tissot.fr

cegid

À propos de Cegid :

Cegid est un acteur majeur des solutions de gestion pour les professionnels des métiers de la Comptabilité, de la Finance et de la Fiscalité, de la Paie et des Ressources Humaines et du Retail. Fort de son expérience de leader des solutions de gestion SaaS, Cegid accompagne la digitalisation des entreprises et des organisations publiques. Cegid combine une vision prospective et pragmatique des métiers, et la maîtrise des nouvelles technologies afin d'apporter de l'innovation utile. Avec une maîtrise unique du réglementaire, Cegid s'engage dans la durée avec ses clients.

Dans un monde en évolution rapide, Cegid ouvre les possibles et permet à chaque métier d'augmenter sa valeur ajoutée. Cegid compte 3000 collaborateurs et vend ses solutions dans 75 pays. Cegid a réalisé un chiffre d'affaires de 480 M€ en 2019. Pascal Houillon est le Directeur Général depuis mars 2017.

Siège social

Cegid Group - 52 quai Paul Sédallian
69 279 Lyon Cedex 09

Société par Actions Simplifiée au capital de 18 606 860 euros - SIREN 410 218 010 RCS LYON - SIRET 410 218 010 00032 - TVA CEE FR 07 410 218 010

www.cegid.com

