

Dernière mise à jour le 15 décembre 2020

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 est publiée

L'importante LFSS (Loi de Financement de la Sécurité Sociale) pour 2021 est publiée au JO du 15/12/2020. Nous vous proposons les dispositions de façon synthétique, et reviendrons en détails sur certaines d'entre elles par la suite...

N° article	Thème	Contenu
3 et 13	Contribution exceptionnelle organismes prévoyance	<ul style="list-style-type: none">• Cet article institue, au titre de l'année 2020, une contribution exceptionnelle à la prise en charge des dépenses liées à la gestion de l'épidémie de covid-19.• Son produit est affecté à la CNAM (Caisse Nationale de l'Assurance Maladie).• Cette contribution est due par les organismes mentionnés au I de l'article L. 862-4 du code de la sécurité sociale en activité au 31 décembre 2020, à savoir les organismes complémentaires santé. La contribution : <ul style="list-style-type: none">• Est assise sur l'ensemble des sommes versées en 2020, au titre des cotisations d'assurance maladie complémentaire ;• Avec un taux de contribution de 2,6 %.• L'article 13 de la loi fixe le taux de la contribution à 1,3% au titre des sommes versées, au titre de <u>l'année 2021</u>, aux organismes mentionnés au I de l'article L. 862-4 du code de la sécurité sociale en activité au 31 décembre 2021.
8	Régime CSG/CRDS sur indemnités horaires	<p>Le présent article stabilise le régime des contributions CSG/CRDS prélevées sur les indemnités horaires à l'occasion d'un placement en activité partielle. Les dispositions dérogatoires « Covid-19 » sont désormais la règle. En conséquence, les indemnités horaires sont soumises aux contributions CSG et CRDS au taux global de 6,70% correspondant à :</p> <ul style="list-style-type: none">• Une contribution CSG déductible sur 98,25% des indemnités avec un taux de 3,80% ;• Une contribution CSG non-déductible sur 98,25% des indemnités avec un taux de 2,40% ;• Une contribution CRDS non-déductible sur 98,25% des indemnités avec un taux de 0,50%. <p>Sont en conséquences abrogés les 2 dispositifs suivants :</p> <ol style="list-style-type: none">1. L'exonération totale ;2. L'application d'un taux réduit global de 4,30% (dont 3,80%) en raison du niveau du RFR (Revenu Fiscal de Référence). <p>Demeure applicable le dispositif d'écrêtement lorsque le prélèvement des contributions CSG/CRDS a pour effet de réduire la rémunération nette en deçà en deçà du smic mensuel brut.</p> <p>Ce régime s'applique de façon identique aux indemnités horaires versées :</p> <ul style="list-style-type: none">• Dans le cadre de l'activité partielle dite « classique » ;• Dans le cadre de l'APLD. <p>Ce régime s'applique aux périodes d'emploi de l'année 2021</p>

8	Régime CSG/CRDS sur indemnités complémentaires	<p>Le présent article stabilise également le régime social des indemnités complémentaires aux indemnités horaires légales, versées par les employeurs en cas de placement en activité partielle, appliquant en 2021 le régime dérogatoire « Covid » en vigueur depuis le 1^{er} mai 2020, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les indemnités complémentaires aux indemnités légales d'activité partielle dues au titre des périodes d'emploi de l'année 2021 par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale sont assujetties aux prélèvements sociaux sur les revenus de remplacement dans les mêmes conditions que les indemnités légales. • Lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur du Smic horaire, la part de l'indemnité complémentaire à l'indemnité légale versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité. <p>NDLR : Ce régime d'assujettissement aux cotisations sociales « revenus d'activités » n'est applicable qu'à la part de l'indemnité complémentaire à la charge de l'employeur au-delà du seuil de 3,15 Smic horaire ; Ainsi qu'aux indemnités versées par l'employeur pour des heures perdues mais non éligibles à l'activité partielle. Ces dispositions entrent en vigueur au titre des périodes d'emploi de 2021.</p>
8	Congé de reclassement ou de mobilité : durée	<p>Cet article modifie l'article L 1233-71 du code du travail. Initialement, dans les entreprises, établissements ou groupes d'au moins 1.000 salariés, tenus de proposer aux salariés dont le licenciement est envisagé pour motif économique :</p> <p>Un congé de reclassement dont la durée ne peut excéder 12 mois. Désormais cette durée peut être portée à 24 mois en cas de formation de reconversion professionnelle.</p> <p>Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Ces dispositions seront également applicables en matière de congé de mobilité.</p>
8	Congé de reclassement ou de mobilité : régime contributions CSG/CRDS	<p>Le régime des contributions CSG/CRDS, prévu au titre des indemnités horaires versées dans le cadre de l'activité partielle (et APLD) s'applique de façon identique aux revenus de remplacement versés aux salariés dans le cadre d'un congé de reclassement ou de mobilité, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une contribution CSG déductible sur 98,25% des indemnités avec un taux de 3,80% ; • Une contribution CSG non-déductible sur 98,25% des indemnités avec un taux de 2,40% ; • Une contribution CRDS non-déductible sur 98,25% des indemnités avec un taux de 0,50%. <p>Sont en conséquences abrogés les 2 dispositifs suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'exonération totale ; 2. L'application d'un taux réduit global de 4,30% (dont 3,80%) en raison du niveau du RFR (Revenu Fiscal de Référence). <p>Mais applicable le dispositif d'écrêtement lorsque le prélèvement des contributions CSG/CRDS a pour effet de réduire la rémunération nette en deçà en deçà du smic mensuel brut.</p> <p>Ce régime s'applique dans la limite la durée du congé, à savoir 12 mois (ou 24 mois en cas de formation de reconversion professionnelle). Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2021.</p>

9	Exonération Covid	<p>Dispositif d'exonération au titre de la 2^{ème} vague d'épidémie du coronavirus Sont éligibles au dispositif d'exonération, les employeurs de moins de 250 salariés :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Relevant des secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'événementiel (dits « secteurs S1 »). 2. Dont les activités relèvent des secteurs dont l'activité dépend de celle des secteurs S1 (dits « secteurs S1bis »). <p><u>Période d'emploi</u> <u>Employeurs relevant du secteur S1</u> Le dispositif d'exonération s'applique au titre de la période d'emploi comprise entre le :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} septembre et le 30 novembre 2020, à condition que les entreprises exercent leur activité dans un lieu concerné par des mesures de couvre-feu (mesures de réglementation ou d'interdiction de la circulation des personnes ou d'accueil du public prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire avant le 30 octobre 2020) ; • 1^{er} octobre et le 30 novembre 2020, pour les autres entreprises. <p><u>Employeurs relevant du secteur S1bis</u> Le dispositif d'exonération s'applique au titre de la période d'emploi comprise entre le :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} septembre et le 30 novembre 2020. <p>Sont également éligibles au dispositif, les employeurs de moins de 50 salariés qui répondent de façon cumulative aux 2 conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qui exercent leur activité principale dans d'autres secteurs que les secteurs S1 et S1 bis ; • Et qui, au cours du mois suivant celui au titre duquel l'exonération est applicable, ont fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public affectant de manière prépondérante la poursuite de leur activité, à l'exception des activités de livraison, de retraite de commande ou de vente à emporter. <p><u>Période d'emploi</u> Le dispositif d'exonération s'applique au titre de la période d'emploi comprise entre le :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} octobre et le 30 novembre 2020.
9	Aide au paiement Covid	<p>Les employeurs éligibles au dispositif d'exonération Covid, sont également éligibles au dispositif d'aide au paiement.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cette aide au paiement correspond à 20% du montant des <u>rémunérations</u> versées aux salariés. <p>Cette aide n'est pas applicable aux rémunérations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au titre des périodes d'emploi pour lesquelles s'applique l'aide prévue au II de l'article 65 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 ; • Cette disposition vise à ne pas permettre de bénéficier de 2 aides au paiement pour une même période d'emploi.
9	Mandataires sociaux	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque l'entreprise dont ils sont mandataires, satisfait aux conditions fixées pour le bénéfice de l'exonération Covid (effectif, activité principale située dans les listes S1 ou S1 bis, de baisse de CA), le dispositif : • D'exonération Covid est alors applicable aux rémunérations versées aux mandataires sociaux mentionnés aux 11°, 12°, 13°, 22° et 23° de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale ou aux 8° et 9° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime bénéficient d'une réduction des cotisations et contributions dues au titre de l'année 2020 ou de l'année 2021 ; • Dont le montant et les modalités d'imputation sur les sommes dues sont fixées par décret.
15	PMSS	<ul style="list-style-type: none"> • Cet article proscrit toute baisse du plafond de sécurité sociale d'une année à l'autre. • A ce titre, l'article L 241-3 du code de la sécurité sociale est modifié, permettant ainsi au PMSS 2021 d'être au même niveau qu'en 2020 (soit 3.428 € au 1^{er} janvier 2021, valeur qui doit être confirmée par la publication d'un arrêté à venir au JO).

16	Exonération TODE	<p>Le présent article prolonge de 2 ans le dispositif TODE (Travailleurs Occasionnels-Demandeurs d'Emploi).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Initialement, l'article 8 de la LFSS pour 2019 prévoyait l'abrogation du dispositif au 1^{er} janvier 2021 (articles L 741-16 et D 741-60 du code rural) ; • Finalement, cette abrogation ne serait réalisée que le 1^{er} janvier 2023.
17	Dispositif d'exonération secteur viticole	<p>Le présent article instaure un dispositif d'exonération totale ou partielle dans le secteur vitivinicole, au titre des cotisations patronales assises sur des gains et rémunérations dues :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au titre des assurances sociales et des allocations familiales ; • Au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles ; • A l'exception des cotisations à la charge de l'employeur dues au titre des régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires, qui sont assises sur des gains et rémunérations <p>L'exonération est appliquée sur le montant de cotisations et contributions sociales :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Restant dues après application de la réduction prévue au I de l'article L. 241-13 (réduction Fillon) ; • Ou de toute autre exonération de cotisations sociales ou de taux spécifiques, d'assiettes et de montants forfaitaires de cotisations.
18	Sport en entreprise	<p>Le présent article rétablit le f du 4^o du III de l'article L 136-1-1 du code de la sécurité sociale, visant ainsi à rétablir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une exemption de l'assiette des cotisations sociales ; • Des avantages accordés aux salariés pour la mise à disposition par l'employeur d'équipements sportifs à usage collectif et le financement de prestations sportives. <p>Les présentes dispositions entrent en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1^{er} mars 2021.</p>
19	Exonération LODEOM	<p>Le présent article apporte une modification au régime d'exonération LODEOM (applicable en outre-mer)</p> <p>L'article L 753-3-2 du code de la sécurité sociale prévoit notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un barème dit de « compétitivité renforcée » applicable en Guadeloupe, Guyane, Martinique, et à La Réunion, prévu pour les employeurs occupant moins de 250 salariés et ayant réalisé un CA inférieur à 50 millions d'euros. • Après une extension au secteur de la presse par la LFSS pour 2020 (article 11), le dispositif est désormais étendu, à compter du 1^{er} janvier 2021 (périodes d'emploi) à « la production audiovisuelle ».
30	Spectacle : dématérialisation GUSO	<p>Le présent article apporte une modification à l'article L 133-9 du de la sécurité sociale.</p> <p>Sont ainsi prévues les dispositions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une dématérialisation obligatoire des déclarations et paiements de cotisations, contributions et du PAS pour les employeurs adhérant du GUSO (Guichet Unique du spectacle occasionnel) ; • Toutefois, peuvent procéder aux formalités prévues au présent article par voie postale ou télécopie les personnes qui, en application de l'article 1649 quater B quinquies du code général des impôts, ne sont pas tenues d'effectuer par voie dématérialisée la déclaration prévue à l'article 170 du même code (c'est-à-dire les déclarants dans l'impossibilité d'effectuer cette déclaration par voie électronique, par exemple déclarants ne disposant pas d'une connexion Internet) ; • La méconnaissance de l'obligation de déclaration ou de versement par voie dématérialisée définie à l'article L. 133-9 du présent code entraîne l'application de la majoration prévue, dans l'un ou l'autre cas, au II de l'article L. 133-5-5. <p>Le présent article entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.</p>
73	Congé paternité	<p>Résumé synthétique</p> <p>Le présent article confirme :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'allongement congé de paternité et d'accueil de l'enfant, qui passe de « 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs (naissances multiples) » à « 25 jours calendaires ou de 32 calendaires (naissances multiples) » ; • Avec une prise obligatoire minimale à compter du 1^{er} juillet 2021, de 7 jours (4 jours au titre du congé de paternité accolés aux 3 jours congé de naissance légalement prévu).

73	Congé adoption	<p>Le présent article apporte les modifications suivantes au congé d'adoption : La durée du congé est désormais de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 16 semaines (au lieu de 10) en cas d'adoption « simple » ; • 18 semaines (sans changement) lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge ; • 22 semaines (sans changement) en cas d'adoptions multiples.
73	Congé de naissance (événements familiaux)	<p>Le congé de naissance de 3 jours, légalement prévu à l'article L 3142-1, est également modifié comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auparavant ce congé de naissance était prévu pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ; • Désormais le congé est attribué « pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ». <p>A l'instar de ce qui est prévu en matière de congé de paternité, ce congé pourra donc profiter à plusieurs personnes.</p> <p>Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elles s'appliquent aux enfants nés ou adoptés à compter de cette date ainsi qu'aux enfants, nés avant cette date, dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date. • Par dérogation, les dispositions du présent article relatives à l'information de l'employeur sur la date prévisionnelle de la naissance s'appliquent aux naissances prévues à compter du 1^{er} juillet 2021
73	Décompte congés événements familiaux	<p>L'article L 3142-4 du code du travail prévoit les durées des congés pour événements familiaux (des durées plus longues pouvant être prévues par convention, accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ; • 1 jour pour le mariage d'un enfant ; • 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; • 5 jours pour le décès d'un enfant ou sept jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ; • 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ; • 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. <p>La loi confirme le décompte de ces jours de congés mentionnés au présent article qui sont des jours ouvrables.</p>

73	Congé maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant	<p>Des modifications sont apportées à l'article L 623-1 du code de la sécurité sociale comme suit :</p> <p>L'alinéa suivant :</p> <p>« II.-A l'occasion de la naissance d'un enfant, le père et, le cas échéant, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, auxquels s'appliquent les dispositions du présent livre bénéficient, sur leur demande et sous réserve de cesser toute activité professionnelle, d'indemnité journalières du même montant que celles mentionnées au 2° du I »</p> <p>Est remplacé par :</p> <p>« II. - A l'occasion de la naissance d'un enfant, le père et, le cas échéant, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou son concubin, auxquels s'appliquent les dispositions du présent livre bénéficient, sur leur demande, d'indemnités journalières du même montant que celles mentionnées au 2° du I.</p> <p>« Pour bénéficier des indemnités mentionnées au premier alinéa du présent II, les intéressés doivent cesser leur activité professionnelle pendant une durée minimale, fixée par décret, à compter de la naissance et ne pas reprendre cette activité pendant la durée d'indemnisation. »</p> <p>Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elles s'appliquent aux enfants nés ou adoptés à compter de cette date ainsi qu'aux enfants, nés avant cette date, dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date. • Par dérogation, les dispositions du présent article relatives à l'information de l'employeur sur la date prévisionnelle de la naissance s'appliquent aux naissances prévues à compter du 1^{er} juillet 2021
----	---	--

73	Allocation de remplacement : secteur agricole	<p>La loi apporte une modification à l'article L 732-12-1 du code rural et de la pêche maritime comme suit :</p> <p>L'alinéa suivant :</p> <p>« Le père ainsi que, le cas échéant, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, lorsqu'ils appartiennent aux catégories mentionnées aux 1° et 2°, au a du 4° et au 5° de l'article L. 722-10 bénéficient, à l'occasion de la naissance d'un enfant, sur leur demande et sous réserve de se faire remplacer par du personnel salarié dans leurs travaux, d'une allocation de remplacement. »</p> <p>Est remplacé par l'alinéa suivant :</p> <p>« Le père ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité, lorsqu'ils appartiennent aux catégories mentionnées aux 1° et 2°, au a du 4° et au 5° de l'article L. 722-10, bénéficient, à l'occasion de la naissance d'un enfant, sur leur demande, d'une allocation de remplacement.</p> <p>« Pour bénéficier de l'allocation prévue au premier alinéa du présent article, les intéressés doivent se faire remplacer par du personnel salarié dans leurs travaux, cesser leur activité professionnelle pendant une durée minimale, fixée par décret, à compter de la naissance et ne pas reprendre cette activité pendant la durée d'indemnisation. »</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2021. • Elles s'appliquent aux enfants nés ou adoptés à compter de cette date ainsi qu'aux enfants, nés avant cette date, dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date. • Par dérogation, les dispositions du présent article relatives à l'information de l'employeur sur la date prévisionnelle de la naissance s'appliquent aux naissances prévues à compter du 1^{er} juillet 2021
----	---	---

100

Gestion AT/MP (registre des accidents bénins)

Cet article modifie l'article L 441-4 du code de la sécurité sociale comme suit :

- **Suppression de** la nécessité d'obtenir l'autorisation préalable de la CARSAT pour la mise en place du **registre des accidents bénins** ;
- **En lieu et place**, la possibilité de se doter d'une **déclaration de l'employeur** attestant du respect des conditions exigées par le code du travail pour mettre en place ce registre.

Les modalités seront fixées par décret à venir.

Rappel des dispositions avant la loi de l'article L 441-4 du code de la sécurité sociale

- La caisse régionale peut autoriser un employeur à remplacer la déclaration des accidents n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux par une inscription sur un registre ouvert à cet effet ;
- L'employeur est tenu d'en aviser le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
- Ce registre est tenu à la disposition des agents de contrôle des caisses, de l'autorité compétente de l'Etat et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
- Lorsqu'un accident ayant fait l'objet d'une simple inscription sur un registre entraîne ultérieurement un arrêt de travail ou des soins médicaux, l'employeur est tenu d'adresser à la caisse primaire dont relève la victime la déclaration prévue à l'article L. 441-2 dans un délai déterminé.