Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

OCTOBRE 2021

Sommaire

Actualité réglementaire | Liens utiles 3

Social 5

Questions réponses de la CNIL du 29 septembre 2021 5

Décret n°2021-1250 du 29 septembre 2021 modifiant le décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire 5

Décret n°2021-1252 du 29 septembre 2021 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable 6

Ordonnance n°2021-1214 du 22 septembre 2021 portant adaptation de mesures d'urgence en matière d'activité partielle 7

Mise à jour du Questions-Réponses du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion sur l'activité partielle du 17 septembre 2021 8

Mise à jour du Questions-Réponses du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion sur l'activité partielle l'obligation de vaccination ou de détenir un passe-sanitaire pour certaines professions du 17 septembre 2021 9

Décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021 relatif au placement en activité partielle des salariés vulnérables 9

Loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire et décrets d'application 11

Protocole sanitaire mis à jour le 1er septembre 2021 17

Protocole sanitaire applicable depuis le 30 juin 2021 18

Instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail 19

Décret n° 2021-770 du 16 juin 2021 modifiant le décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 concernant les dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19 20

Décret n° 2021-729 du 8 juin 2021 modifiant le décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement à l'urgence sanitaire les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail 21

Circulaire Unedic n° 2021-07 du 19 mai 2021 relative aux mesures de soutien aux entreprises prévues par l'article 9 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 23

Décret n°2021-709 du 3 juin 2021 relatif à la prolongation des mesures concernant les cotisations et contributions sociales des entreprises et travailleurs indépendants prévues par l'article 9 de la loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 et à l'adaptation du dispositif d'activité partielle des salariés employés à domicile et des assistants maternels 23

Protocole sanitaire national : Mise à jour le 2 juin 2021 24

Loi n°2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire 25

Décret n°2021-674 du 28 mai 2021 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable 28

Décret n°2021-671 du 28 mai 2021 modifiant le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable 29

Décret n°2021-657 du 26 mai 2021 modifiant le décret n°2020-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de covid-19 30

Arrêté du 10 mai 2021 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2021 30

Mises à jour du protocole sanitaire national en entreprise les 23 et 31 mars 2021 30

Vaccination : Calendrier national de vaccination et mise à jour du Questions-Réponses sur la vaccination en entreprise 31

Décret n°2021-361 du 31 mars 2021 modifiant le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 modifié relatif au dispositif

spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable 32
Décret n°2021-347 du 30 mars 2021 modifiant le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable 32
Décret n°2021-348 du 30 mars 2021 relatif aux taux de l'allocation d'activité partielle 32
Décret n°2021-271 du 11 mars 2021 modifiant le décret n°2021-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de covid-19 34
Décret n°2021-225 du 26 février 2021 relatif à la détermination des taux de l'allocation d'activité partielle 35
Décret n°2021-221 du 26 février 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable 36
Questions-Réponses du ministère du travail du 25 février 2021 relatif à la vaccination anti-Covid des salariés par les services de santé au travail 36
Décret n°2021-156 du 13 février 2021 portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration 37
Fiche pratique relative à l'organisation et au fonctionnement des restaurants d'entreprise mise à jour le 4 février 2021 38
Décret n°2021-75 du 27 janvier 2021 relatif à l'application des mesures concernant les cotisations et contributions sociales des entreprises, travailleurs indépendants et artistes-auteurs mentionnées à l'article 9 de la loi no 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 38
Décret n° 2021-89 du 29 janvier 2021 modifiant le décret n°2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle et le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle 40
Décret n°2021-88 du 29 janvier 2021 modifiant le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable 41
Décret n°2021-70 du 27 janvier 2021 modifiant le décret n°2020-810 du 29 juin 2020 modifié portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle 42
Décret n°2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire 42
Décret n° 2021-44 du 20 janvier 2021 relatif à l'aide exceptionnelle accordée aux entreprises accueillant du public au titre des congés payés pris par leurs salariés 44
Décret n° 2021-24 du 13 janvier 2021 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail prescrits par le médecin du travail pendant l'épidémie de covid-19 et les modalités de dépistage du virus SARS-CoV-2 par les services de santé au travail 44
Décret n°2021-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19 45
Actualisation du Protocole Sanitaire pour assurer la santé et la sécurité des salariés face à l'épidémie de Covid-19 46

Formation **47**
Covid 19 – Compte personnel de formation (CPF) 47
Covid 19 – Ordonnance portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle 47
Covid 19 – Loi du 31/05/2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire : mesures relatives à l'entretien professionnel 47
Covid 19 – Plan jeunes : Détail des principales mesures Emploi/Formation 48
Covid 19 – Financement des formations des salariés en activité partielle : Evolutions du FNE Formation 51
Covid 19 – Transitions collectives – TransCo 54

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Actualité réglementaire | Liens utiles

- Décret n°2021-1250 du 29 septembre 2021 modifiant le décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire
- Décret n°2021-1252 du 29 septembre 2021 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable
- Ordonnance n°2021-1214 du 22 septembre 2021 portant adaptation de mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- Décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021 relatif au placement en activité partielle des salariés vulnérables

- Loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire
- Décret n°2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire
- Décret n°2021-1056 du 7 août 2021 pris pour l'application des articles 1er et 16 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire

- Décret n° 2021-770 du 16 juin 2021 modifiant le décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 concernant les dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19
- Décret n° 2021-729 du 8 juin 2021 modifiant le décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement à l'urgence sanitaire les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail

- Décret n°2021-709 du 3 juin 2021 relatif à la prolongation des mesures concernant les cotisations et contributions sociales des entreprises et travailleurs indépendants prévues par l'article 9 de la loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 et à l'adaptation du dispositif d'activité partielle des salariés employés à domicile et des assistants maternels
- Loi n°2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire
- Décret n°2021-674 du 28 mai 2021 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable
- Décret n°2021-671 du 28 mai 2021 modifiant le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable
- Décret n°2021-657 du 26 mai 2021 modifiant le décret n°2020-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de covid-19
- Arrêté du 10 mai 2021 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2021

- Décret n°2021-361 du 31 mars 2021 modifiant le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 modifié relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable
- Décret n°2021-347 du 30 mars 2021 modifiant le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable
- Décret n°2021-348 du 30 mars 2021 relatif aux taux de l'allocation d'activité partielle
- Décret n°2021-271 du 11 mars 2021 modifiant le décret n°2021-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de covid-19

- Décret n°2021-225 du 26 février 2021 relatif à la détermination des taux de l'allocation d'activité partielle
- Décret n°2021-221 du 26 février 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable
- Décret n°2021-156 du 13 février 2021 portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration

- Décret n°2021-75 du 27 janvier 2021 relatif à l'application des mesures concernant les cotisations et contributions sociales des entreprises, travailleurs indépendants et artistes-auteurs mentionnées à l'article 9 de la loi no 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021
- Décret n° 2021-89 du 29 janvier 2021 modifiant le décret n°2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle et le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle
- Décret n°2021-88 du 29 janvier 2021 modifiant le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable
- Décret n°2021-70 du 27 janvier 2021 modifiant le décret n°2020-810 du 29 juin 2020 modifié portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle
- Décret n°2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire
- Décret n° 2021-44 du 20 janvier 2021 relatif à l'aide exceptionnelle accordée aux entreprises accueillant du public au titre des congés payés pris par leurs salariés
- Décret n° 2021-24 du 13 janvier 2021 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail prescrits par

le médecin du travail pendant l'épidémie de covid-19 et les modalités de dépistage du virus SARS-CoV-2 par les services de santé au travail

- Décret n°2021-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Social

Questions réponses de la CNIL du 29 septembre 2021

Pour aider les employeurs à remplir leurs obligations tout en respectant la confidentialité des données de leurs collaborateurs, la Cnil publie deux "questions/réponses, l'un consacré à la collecte de données personnelles sur le lieu de travail et l'autre au passe-sanitaire et l'obligation vaccinale.

Afin de limiter la propagation de l'épidémie de COVID-19, les employeurs peuvent être amenés à collecter des données personnelles.

Par ailleurs, la mise en œuvre du passe-sanitaire et de l'obligation vaccinale pose de nombreuses questions en matière de collecte des données personnelles des salariés et agents.

Pour aider les employeurs sur ces questions la CNIL publie deux questions réponses.

Pour consulter le questions-réponses sur la collecte de données personnelles, *cliquer ici*
Pour consulter le questions-réponses sur le passe sanitaire et l'obligation vaccinale, cliquer ici

Décret n°2021-1250 du 29 septembre 2021 modifiant le décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire

Pris pour l'application de l'ordonnance n°2020-1502 du 2 décembre 2020 modifiée adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire, le texte précise que les services de santé au travail peuvent reporter certaines visites médicales et examens médicaux dont l'échéance intervient avant le 30 septembre 2021. Il prolonge également jusqu'au 29 septembre 2021 la possibilité de déléguer certaines visites aux infirmiers de santé au travail.

Le décret entre en vigueur le jour de sa publication, soit le 30 septembre 2021.

Nouveau report pour certaines visites médicales

La date limite de réalisation des visites et examens médicaux dont l'échéance intervient **avant le 30 septembre 2021** (au lieu du 2 août précédemment), est modifiée. Le report est possible dans la limite d'un an.

Sont visées :

- La visite d'information et de prévention initiale ;
- Le renouvellement de la visite d'information et de prévention ;
- Le renouvellement de l'examen d'aptitude et la visite intermédiaire ;
- La visite d'information et de prévention à l'embauche (cf article R. 4624-10 du code du travail) sauf exceptions concernant les travailleurs mentionnés ci-après) ;
- La visite d'information et de prévention périodique (renouvelable au minimum tous les cinq ans (cf article R. 4624-16 du code du travail) ou l'examen médical biennal (cf article R. 4626-26 du code du travail)
- Pour les postes présentant des risques particuliers, le renouvellement de l'examen d'aptitude (renouvelable au minimum tous les quatre ans) et la visite intermédiaire (cf article R. 4624-28 du code du travail), à l'exception de ceux concernant les travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A.

Remarque : les visites médicales dont la réalisation est prévue après le 29 septembre 2021 ne peuvent pas être reportées.

Visites et examens médicaux ne pouvant être reportés

Pour rappel, ne peuvent être reportées les visites et examens médicaux suivants :

• La visite d'information et de prévention à l'embauche (cf article R. 4624-10 du code du travail) concernant :
  - Les travailleurs handicapés
  - Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans
  - Les travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité

- Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes
- Les travailleurs de nuit
- Les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition fixées à l'article R. 4453-3 du code du travail sont dépassées
- Les travailleurs exposés à des agents biologiques de groupe 2

• L'examen médical d'aptitude à l'embauche (cf article R. 4624-24 du code du travail)
• Le renouvellement de l'examen d'aptitude pour les travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A
• La visite de pré-reprise des travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois (cf article R. 4624-29 et R. 4626-29-1 du code du travail)
• La visite de reprise (cf article R. 4624-31 du code du travail) pour les travailleurs faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé (après un congé maternité, après une absence pour maladie professionnelle, après une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel (cf article R. 4624-22 du code du travail)
• La visite de reprise (cf article R. 4624-31 du code du travail) pour les travailleurs faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé (après un congé maternité, après une absence pour maladie professionnelle, après une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel (cf article R. 4624-22 du code du travail)

Prolongation de la possibilité de confier la réalisation des visites de reprise et de pré-reprise à un infirmier en santé au travail

A titre exceptionnel, et **jusqu'au 29 septembre 2021** (au lieu du 1er août 2021 précédemment), le médecin du travail peut confier, sous sa responsabilité, à un infirmier en santé au travail :
La visite de pré-reprise prévue en cas d'arrêt de travail supérieur à 3 mois
la visite de reprise prévue après un congé de maternité, une absence pour maladie professionnelle ou une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, sauf pour les travailleurs affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé

Ne peuvent être émis que par le médecin du travail :
• Les recommandations relatives aux aménagements et adaptations du poste de travail, les préconisations de reclassement ou de formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié
• L'avis d'inaptitude

Lorsqu'il l'estime nécessaire, l'infirmier oriente le travailleur vers le médecin du travail qui réalise alors sans délai la visite de pré-reprise ou de reprise.

Pour consulter le Décret n°2021-1250 du 29 septembre 2021, cliquer ici

Décret n°2021-1252 du 29 septembre 2021 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable

Le texte relève à 7,47 euros le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur à compter du 1er octobre 2021.
Il fixe en outre à 8,30 euros le taux horaire minimum de l'allocation versée aux employeurs

- des secteurs d'activité fermés administrativement,
- situés dans un territoire qui fait l'objet de restrictions sanitaires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et qui subissent une forte baisse de chiffre d'affaires,
- situés dans la zone de chalandise spécifiquement affectée par une interruption d'activité
- qui appartiennent aux secteurs particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public, qui bénéficient d'un taux d'allocation majoré,
- dont les salariés sont dans l'impossibilité de continuer à travailler car ils sont considérés comme une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2
- dont les salariés sont parents d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant d'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, et
- qui bénéficient de l'activité partielle de longue durée, au titre des heures chômées à compter du 1er octobre 2021.

Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 1er octobre 2021.

Taux horaire de l'allocation d'activité partielle (article D5122-13 modifié du code du travail)

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à 36 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le

taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,47 euros (au lieu de 7,30 euros précédemment). Ce minimum n'est pas applicable pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Taux horaire dérogatoire de l'allocation d'activité partielle (article D5122-13 modifié du code du travail)

Par dérogation à l'article D5122-13 du code du travail, **au titre des heures chômées entre le 1er juillet et le 31 octobre 2021**, ce taux est fixé à 70 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance et **ne peut être inférieur à 8,30 euros**, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, (**au lieu de 8,11 euros précédemment**), pour les employeurs :

- Dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, à l'exclusion des fermetures volontaires
- Dont l'établissement est situé dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative afin de faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, lorsqu'il subit une forte baisse de chiffre d'affaires
- Dont l'établissement appartient à une zone de chalandise spécifiquement affectée par l'interruption d'activité, d'un ou plusieurs établissements dont l'activité implique l'accueil du public, lorsqu'il subit une baisse significative de son chiffre d'affaires
- Dont l'établissement appartient à un secteur d'activité particulièrement affecté par les conséquences économiques et financières de la propagation du Covid 19 et subit une très forte baisse de chiffre d'affaires en raison de sa dépendance à l'accueil du public
- Dont le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par voie réglementaire
- Dont le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Ces dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'autorité administrative au titre des heures chômées par les salariés à compter du 1er octobre 2021.

Taux horaire de l'allocation d'activité partielle de longue durée

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle à **60 % de la rémunération horaire brute**, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Ce taux horaire **ne peut être inférieur à 8,30 euros** (au lieu de 8,11 euros précédemment). Ce minimum n'est pas applicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Par dérogation aux deux alinéas précédents, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle spécifique est égal au taux horaire de l'allocation de l'activité partielle qui serait applicable à l'employeur lorsque ce taux est supérieur à celui fixé par le présent article.

Ces dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'autorité administrative au titre des heures chômées par les salariés à compter du 1er octobre 2021.

Pour consulter le Décret n°2021-1252 du 29 septembre 2021, *cliquer ici*

Ordonnance n°2021-1214 du 22 septembre 2021 portant adaptation de mesures d'urgence en matière d'activité partielle

Ce texte ouvre aux travailleurs saisonniers l'accès à l'Activité Partielle de Longue Durée et prolonge au-delà du 31 décembre 2021 certaines mesures prévues dans l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 modifiée portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle.
L'ordonnance est publiée au Journal officiel du jeudi 23 septembre 2021.

Ouverture du dispositif d'activité partielle de longue durée aux travailleurs saisonniers

Il est institué un dispositif spécifique d'activité partielle dénommé " activité réduite pour le maintien en emploi " (APLD) destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

L'employeur peut bénéficier de ce dispositif sous réserve de la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou de la conclusion d'un accord collectif de branche étendu, définissant la durée d'application de l'accord, les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique, les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre et les engagements spécifiquement souscrits

en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi.

Les dispositions du présent article sont applicables aux salariés saisonniers qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- Salariés bénéficiant d'une clause de reconduction pour la saison suivante
- Dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé et à défaut des garanties mentionnées au 1°, salariés qui ont effectué ou sont en train d'effectuer au moins deux mêmes saisons dans la même entreprise sur deux années consécutives.

Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu de l'accord.

Prolongation de certaines dispositions relatives à l'activité partielle

Les dispositions de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle sont applicables à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à une date fixée par décret :

- et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 pour les dispositions relatives :
  - au taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés à temps partiel placés en position d'activité partielle
  - à l'absence de majoration du taux de l'indemnité d'activité partielle pour les salariés bénéficiant d'une action de formation.
  - au fait que l'employeur n'ait pas à recueillir l'accord du salarié protégé pour son placement en activité partielle, dès lors que cette mesure affecte, dans la même mesure, tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.
  - à l'allocation complémentaire versée aux salariés des entreprises de travail temporaire

- et jusqu'au 31 décembre 2021 pour les autres articles.

Pour consulter l'Ordonnance n°2021-1214 du 22 septembre 2021, cliquer ici

Mise à jour du Questions-Réponses du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion sur l'activité partielle du 17 septembre 2021

Le Questions-Réponses du ministère s'est enrichi de deux nouvelles questions afin d'intégrer la problématique du passe-sanitaire.

Le passe-sanitaire est-il un motif permettant de fonder le placement de ses salariés en position d'activité partielle ?

Non. La mise en œuvre du passe-sanitaire n'ouvre pas la possibilité pour l'entreprise de placer ses salariés en activité partielle.
Il n'est pas non plus possible de placer des salariés en position d'activité partielle si un salarié essentiel au fonctionnement de l'entreprise, soumis à l'obligation de présenter un passe-sanitaire, n'a pas de passe sanitaire valide.

Toutefois, indépendamment de la question du passe-sanitaire, si la situation de l'entreprise se dégrade fortement et que l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité, elle pourra bénéficier, si elle le justifie dûment, de l'activité partielle au motif « conjoncture économique ». À ce titre, le taux horaire de l'allocation sera de 36% et le taux horaire de l'indemnité sera de 60%.

Si l'entreprise est confrontée à une réduction d'activité durable, elle pourra également mobiliser le dispositif d'activité partielle de longue durée, ce qui lui permettra de bénéficier d'un taux horaire de l'allocation de 60% et les salariés percevront un taux horaire d'indemnité de 70%.

Enfin, contrairement à la demande d'autorisation qui peut se faire dans un délai de trente jours à compter du placement des salariés en activité partielle, il est rappelé que la décision de l'employeur de placer en position d'activité partielle des salariés de son entreprise, pour une période donnée, doit impérativement intervenir au début de cette période.

Peut-on placer ses salariés en position d'activité partielle en cas de fermeture volontaire de l'établissement ?

Non. La fermeture volontaire d'un établissement de manière totale ou partielle n'est pas un motif de recours à l'activité partielle, y compris lorsque cette fermeture est motivée par le fait que l'établissement relève d'un secteur soumis au passe sanitaire.

Il en est de même, pour un établissement qui décide d'une fermeture totale ou partielle pour des raisons de rentabilité économique ou de difficulté de recrutement de salariés.

Pour accéder au Q/R, cliquez ici

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Mise à jour du Questions-Réponses du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion sur l'activité partielle l'obligation de vaccination ou de détenir un passe-sanitaire pour certaines professions du 17 septembre 2021

Le Questions-Réponses du ministère s'est enrichi de deux nouvelles questions pour répondre aux questions pratiques rencontrées par les entreprises.

Un salarié dont le contrat de travail est suspendu pour défaut de passe-sanitaire peut-il exercer une activité professionnelle dans une autre entreprise le temps de cette suspension ? Dans quelles conditions ?

Si le contrat de travail du salarié est intégralement suspendu, il pourra exercer une autre activité professionnelle, sous réserve de respecter les clauses de son contrat de travail, comme par exemple l'obligation de loyauté ou une clause de non-concurrence.
Si le contrat de travail est suspendu partiellement (cas des salariés exerçant leur activité professionnelle auprès de plusieurs employeurs ou dans plusieurs établissements, dont tous ne seraient pas soumis au passe ou à l'obligation vaccinale), le salarié peut exercer une autre activité dans le respect des durées maximales de travail.

Un salarié suspendu pour non-respect des mesures sanitaires (passe ou obligation vaccinale) qui démissionne ou est licencié doit-il respecter un préavis de départ ?

Dans les cas où un salarié suspendu pour non-respect des mesures sanitaires (passe ou obligation vaccinale) démissionne ou est licencié, le préavis ne peut pas être exécuté puisque le salarié ne remplit pas les conditions pour exercer son activité. La non-exécution du préavis ne donne ni lieu au versement de salaire par l'employeur ni lieu au versement d'une indemnité compensatrice par le salarié.

Pour accéder au Q/R, cliquez ici

Décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021 relatif au placement en activité partielle des salariés vulnérables

La loi n°2020-473 du 25 avril 2020 modifiée de finance rectificative pour 2020 prévoit la possibilité de placer en activité partielle, à compter du 1er mai 2020, des salariés de droit privé considérés comme vulnérables et se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler à distance.

Pris pour l'application de l'article 20 de la loi, ce décret fixe une nouvelle liste de critères permettant de définir les personnes vulnérables susceptibles de développer des formes graves de la Covid-19.

Le texte entre en vigueur le 27 septembre 2021.

Salariés répondant à un critère lié à l'âge ou à l'état de santé, affectés à un poste susceptible d'expositions à de fortes densités virales et qui ne peuvent travailler totalement en télétravail ni bénéficier de mesures de protection renforcées.

Sont vulnérables les salariés répondant aux trois critères cumulatifs suivants :

- Être dans l'une des situations suivantes :

a) Être âgé de 65 ans et plus ;
b) Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
d) Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment);
e) Présenter une insuffisance rénale chronique sévère ;
f) Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;
h) Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise, non sévère :
– médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;

– infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm3 ;
– consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques; liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
i) Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
k) Être au troisième trimestre de la grossesse ;
l) Être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;
m) Être atteint de trisomie 21 ;

- Être affecté à un poste de travail susceptible de les exposer à de fortes densités virales ;

- Ne pas pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection renforcées

Salariés sévèrement immunodéprimés ne pouvant recourir totalement au télétravail

Sont également placés en position d'activité partielle les salariés sévèrement immunodéprimés répondant aux deux critères cumulatifs suivants :

- Être dans l'une des situations suivantes :

– avoir reçu une transplantation d'organe ou de cellules souches hématopoïétiques ;
– être sous chimiothérapie lymphopéniante ;
– être traités par des médicaments immunosuppresseurs forts, comme les antimétabolites (cellcept, myfortic, mycophénolate mofétil, imurel, azathioprine) et les AntiCD20 (rituximab : Mabthera, Rixathon, Truxima) ;
– être dialysés chroniques ;
– au cas par cas, être sous immunosuppresseurs, sans relever des catégories susmentionnées, ou être porteur d'un déficit immunitaire primitif;

- Ne pas pouvoir recourir totalement au télétravail.

Salariés répondant à un critère lié à l'âge ou à l'état de santé, ne pouvant recourir totalement au télétravail et justifiant d'une contre-indication à la vaccination

Sont vulnérables les salariés répondant aux trois critères cumulatifs suivants :

- Être dans l'une des situations suivantes :

a) Être âgé de 65 ans et plus ;
b) Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
d) Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
e) Présenter une insuffisance rénale chronique sévère ;
f) Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;
h) Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise, non sévère :
– médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
– infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm3 ;
– consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ; liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
i) Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
k) Être au troisième trimestre de la grossesse ;
l) Être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;
m) Être atteint de trisomie 21 ;

- Ne pas pouvoir recourir totalement au télétravail.

- Justifier, par la présentation d'un certificat médical, d'une contre-indication à la vaccination.

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Mesures de protection renforcées

Les mesures de protection renforcées mises en place par l'employeur, sont les suivantes :

- L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;
- Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;
- L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;
- Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;
- Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;
- La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

En l'absence de mise en place des mesures de protection renforcées, le salarié répondant aux conditions des 1o et 2o du I de l'article 1er peut saisir le médecin du travail qui se prononce, en recourant le cas échéant à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, sur la possibilité de poursuite ou de reprise du travail en présentiel. Le salarié est placé en position d'activité partielle dans l'attente de l'avis du médecin du travail.

Modalités de placement du salarié vulnérable en activité partielle

Le placement en position d'activité partielle est effectué à la demande du salarié et sur présentation à l'employeur d'un certificat établi par un médecin.

Lorsque l'employeur estime que le poste de travail du salarié qui demande un placement en activité partielle n'est pas susceptible d'exposer le salarié à de fortes densités virales, il saisit le médecin du travail, qui se prononce, en recourant le cas échéant à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, sur le respect de ce critère et vérifie la mise en œuvre des mesures de protection renforcées dont bénéficie ce salarié.

Le salarié est placé en position d'activité partielle dans l'attente de l'avis du médecin du travail.

Pour accéder au décret, cliquer ici

Loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire et décrets d'application

Cette loi contient de nouvelles dispositions relatives à l'élargissement du passe sanitaire et à la création d'une obligation vaccinale pour certains métiers et professionnels soignants.
Elle est complétée par le décret n°2021 -1059 du 7 août 2021 qui précise les lieux visés par le passe, les conditions d'application du passe, la liste des cas de contre-indication à la vaccination contre la Covid-19 et les conditions requises des tests du passe sanitaire.
Le décret n°2021-1056 du 7 août 2021 fixe le montant des amendes forfaitaires et des amendes forfaitaires majorées applicables en l'absence de contrôle de la détention des documents relatifs au passe sanitaire ou au respect de l'obligation vaccinale.

Passe sanitaire

Prolongation du régime transitoire de sortie de crise sanitaire et de l'état d'urgence sanitaire dans certains territoires (article 1er de la loi)

Afin de lutter contre la propagation de l'épidémie de covid-19, le Premier ministre peut, depuis le 2 juin 2021 et **jusqu'au 15 novembre 2021 inclus** (au lieu du 30 septembre 2021), imposer par décret la présentation d'un passe sanitaire pour accéder à certains lieux ou activités.

Par ailleurs, l'état d'urgence est prolongé jusqu'au 30 septembre 2021 dans les territoires de la Réunion et de la Martinique et déclaré en Guadeloupe, à Saint Barthélémy, Saint Martin et Mayotte jusqu'au 30 septembre 2021 également.

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Obligation de présentation d'un passe sanitaire dans certains lieux, services ou activités (article 1er de la loi)

Le passe sanitaire correspond à la présentation soit du résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19, soit d'un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19, soit d'un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19, soit d'un certificat justifiant d'une contre-indication médicale à la vaccination, dans les cas suivants :

- En cas de déplacement de personnes de plus de douze ans à destination ou en provenance du territoire national, ainsi qu'aux personnels intervenant dans les services de transport concernés.

- En cas d'accès à certains lieux, établissements, services ou évènements où sont exercées les activités suivantes :

    - Les activités de loisirs ;
    - Les activités de restauration commerciale ou de débit de boissons, à l'exception de la restauration collective, de la vente à emporter de plats préparés et de la restauration professionnelle routière et ferroviaire ;
    - Les foires, séminaires et salons professionnels ;
    - Sauf en cas d'urgence, les services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, pour les seules personnes accompagnant ou rendant visite aux personnes accueillies dans ces services et établissements ainsi que pour celles qui y sont accueillies pour des soins programmés. La personne qui justifie remplir les conditions demandées ne peut se voir imposer d'autres restrictions d'accès liées à l'épidémie de covid-19 pour rendre visite à une personne accueillie et ne peut se voir refuser l'accès à ces services et établissements que pour des motifs tirés des règles de fonctionnement et de sécurité de l'établissement ou du service, y compris de sécurité sanitaire ;
    - Les déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux sur le territoire français, sauf en cas d'urgence faisant obstacle à l'obtention du justificatif requis ;
    - Sur décision motivée du représentant de l'Etat dans le département, lorsque leurs caractéristiques et la gravité des risques de contamination le justifient, les grands magasins et centres commerciaux, au-delà d'un seuil défini par décret, et dans des conditions garantissant l'accès des personnes aux biens et services de première nécessité ainsi, le cas échéant, qu'aux moyens de transport.

Remarques : L'article 47-1 du décret n°2021-699 du 1er juin 2021, modifié mentionne de façon exhaustive la liste des lieux prévus pour des activités culturelles, sportives et de loisirs. Il précise également que, lorsqu'ils rassemblent plus de cinquante personnes, les séminaires professionnels organisés en dehors des établissements d'exercice de l'activité habituelle, nécessitent la présentation du passe sanitaire.

A l'exception des déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux sur le territoire français, les obligations de port du masque ne sont pas applicables aux personnes ayant accédé aux établissements, lieux, services et événements dans les conditions prévues par la loi.

Le port du masque peut toutefois être rendu obligatoire par le préfet de département lorsque les circonstances locales le justifient, ainsi que par l'exploitant ou l'organisateur.

Hors les cas prévus ci-dessus, nul ne peut exiger d'une personne la présentation d'un résultat d'examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19, d'un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19 ou d'un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19.

Est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende le fait d'exiger la présentation de documents pour l'accès à des lieux, établissements, services ou évènements autres que ceux mentionnés par la loi.

Précisions sur les documents et justificatifs demandés : (articles 2.2 et 2.3 du décret 2021-699 du 1er juin 2021 modifié)

Sont de nature à justifier de l'absence de contamination par la covid-19 :

- un examen de dépistage RT-PCR,
- un test antigénique ou un autotest d'au plus 72 heures, réalisé sous la supervision d'un des professionnels de santé, mentionnés à l'article 1er du décret n° 2020-1387 du 14 novembre 2020.

Le type d'examen admis peut être circonscrit aux seuls examens de dépistage RT-PCR ou à certains tests antigéniques si la situation sanitaire, et notamment les variants du SARS-CoV-2 en circulation, l'exige.

Un justificatif du statut vaccinal est considéré comme attestant d'un schéma vaccinal complet de l'un des vaccins contre la covid-19 ayant fait l'objet d'une autorisation de mise sur le marché :

- S'agissant du vaccin " COVID-19 Vaccin Janssen ", 28 jours après l'administration d'une dose
- S'agissant des autres vaccins, 7 jours après l'administration d'une deuxième dose, sauf en ce qui concerne les personnes ayant été infectées par la covid-19, pour lesquelles ce délai court après l'administration d'une dose

Un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 est délivré sur présentation d'un document mentionnant un résultat

positif à un examen de dépistage RT-PCR ou à un test antigénique réalisé plus de onze jours et moins de six mois auparavant.
Ce certificat n'est valable que pour une durée de six mois à compter de la date de réalisation de l'examen ou du test mentionnés à la phrase précédente.

A défaut de présentation de l'un de ces documents, l'accès à l'établissement, au lieu, au service ou à l'évènement est refusé, sauf pour les personnes justifiant d'une contre-indication médicale à la vaccination.
Les cas de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination contre la covid-19 sont mentionnés à l'annexe 2 du décret n° 2021-1059 du 7 août 2021.

Ces documents et justificatifs comportent les noms, prénoms, date de naissance de la personne concernée et un code permettant sa vérification et peuvent être présentés sous format papier ou numérique, enregistré sur l'application mobile " TousAntiCovid " ou tout autre support numérique au choix de la personne concernée.

Date d'application du dispositif (article 1er de la loi)

Ces nouvelles mesures sont applicables :

- à compter du **9 août 2021** au public majeur
- à compter du **30 août 2021**, aux personnes qui interviennent dans ces lieux, établissements, services ou évènements lorsque la gravité des risques de contamination en lien avec l'exercice des activités qui y sont pratiquées le justifie, au regard notamment de la densité de population observée ou prévue.

Remarques :
- Il paraît donc possible, pour échapper à l'obligation du passe sanitaire, de démontrer que cette condition n'est pas remplie
- L'article 47-1 IV du décret n°2021-699 du 1er juin 2021 modifié précise que le passe sanitaire est applicable aux salariés, agents publics, bénévoles et aux autres personnes qui interviennent dans les lieux, établissements, services ou évènements concernés, lorsque leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public, à l'exception des activités de livraison et sauf intervention d'urgence.

- à compter du **30 septembre 2021** aux mineurs de plus de douze ans.

Obligations de l'exploitant (article 2.3 3 du décret 2021-699 du 1er juin 2021 modifié)

Sont tenus de contrôler ces justificatifs, et dans la limite de ce qui est nécessaire au contrôle des déplacements et de l'accès aux lieux, établissements, services ou évènements mentionnés par la loi :

1° Les exploitants de services de transport de voyageurs ;

2° Les personnes chargées du contrôle sanitaire aux frontières ;

3° Les responsables des lieux, établissements et services ou les organisateurs des évènements dont l'accès est subordonné à leur présentation;

4° Les agents de contrôle habilités à constater les infractions prévues à l'article L. 3136-1 du code de la santé publique.

Les personnes mentionnées aux 1° à 3° habilitent nommément les personnes et services autorisés à contrôler les justificatifs pour leur compte et mettent en place une information appropriée et visible relative à ce contrôle.
A cet effet, elles tiennent un registre détaillant les personnes et services ainsi habilités et la date de leur habilitation, ainsi que les jours et horaires des contrôles effectués par ces personnes et services.

L'accès à l'application " TousAntiCovid Vérif " ou à un autre dispositif de lecture par les personnes et services habilités nommément à contrôler les justificatifs est conditionné au consentement à ces obligations.

Sanctions de l'exploitant en cas de méconnaissance de son obligation de contrôle (article 1er de la loi et du décret n°2021-1056 du 7 août 2021)

Le fait, pour un exploitant de service de transport, de ne pas contrôler la détention des documents demandés aux personnes qui souhaitent y accéder est puni de l'amende forfaitaire fixée à 1000 euros et de l'amende forfaitaire majorée fixée à 1300 euros.

Si une telle infraction est verbalisée à plus de trois reprises au cours d'une période de trente jours, les peines sont portées à un an d'emprisonnement et à 9 000 € d'amende.

Lorsque l'exploitant d'un lieu ou d'un établissement ou le professionnel responsable d'un évènement ne contrôle pas la détention, par les personnes qui souhaitent y accéder, des documents demandés, il est mis en demeure par l'autorité administrative, sauf en cas d'urgence ou d'évènement ponctuel, de se conformer aux obligations qui sont applicables à l'accès au lieu, établissement ou évènement concerné.

La mise en demeure indique les manquements constatés et fixe un délai, qui ne peut être supérieur à vingt-quatre heures ouvrées, à l'expiration duquel l'exploitant d'un lieu ou établissement ou le professionnel responsable d'un évènement doit se conformer auxdites obligations.

Si la mise en demeure est infructueuse, l'autorité administrative peut ordonner la fermeture administrative du lieu, établissement ou évènement concerné pour une durée maximale de sept jours. La mesure de fermeture administrative est levée si l'exploitant du lieu ou établissement ou le professionnel responsable de l'évènement apporte la preuve de la mise en place des dispositions lui permettant de se conformer auxdites obligations. Si la méconnaissance de l'obligation de contrôle est constaté à plus de trois reprises au cours d'une période de quarante-cinq jours, l'exploitant du lieu ou de l'établissement est puni d'un an d'emprisonnement et de 9 000 € d'amende.

Obligations de l'exploitant vis-à-vis des représentants du personnel (article 15 de la loi)

Par dérogation aux articles L. 2312-8 et L. 2312-14 du code du travail, dans les entreprises et établissements d'au moins cinquante salariés, l'employeur informe, sans délai et par tout moyen, le comité social et économique des mesures de contrôle résultant de la mise en œuvre du passe sanitaire. L'avis du comité social et économique peut intervenir après que l'employeur a mis en œuvre ces mesures, au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations sur lesdites mesures.

Modalités de contrôle des documents demandés (article 1er de la loi et article 2.3 du décret 2021-699 du 1er juin 2021 modifié)

Les personnes habilitées ou nommément désignées et les services autorisés à contrôler les documents demandés pour les sociétés de transport et les lieux, établissements, services ou évènements concernés ne peuvent exiger leur présentation que sous un format papier ou numérique.

La présentation des documents par le public et les personnes qui interviennent dans les lieux accueillant du public est réalisée sous une forme ne permettant pas aux personnes ou aux services autorisés à en assurer le contrôle d'en connaître la nature.
Les personnes et services habilités peuvent lire les noms, prénoms et date de naissance de la personne concernée par le justificatif, ainsi qu'un résultat positif ou négatif de détention d'un justificatif conforme. La présentation de documents officiels d'identité ne peut être exigée que par des agents des forces de l'ordre.
Sur l'application « TousAntiCovidVérif », les données ne sont traitées qu'une seule fois, lors de la lecture du justificatif, et ne sont pas conservées.
Les personnes habilitées ou nommément désignées et les services autorisés à contrôler les documents demandés ne sont pas autorisés à les conserver ou à les réutiliser à d'autres fins.

Par dérogation les professionnels des lieux requérant le passe sanitaire peuvent présenter à leur employeur leur justificatif de statut vaccinal sous une forme ne permettant d'identifier que la nature de celui-ci et l'information selon laquelle le schéma vaccinal de la personne est complet. L'employeur est alors autorisé à conserver, jusqu'au 15 novembre 2021 le résultat de la vérification opérée et à délivrer, le cas échéant, un titre spécifique permettant une vérification simplifiée.

Le fait de conserver les documents demandés dans le cadre d'un processus de vérification en dehors du cas prévu ci-dessus ou de les réutiliser à d'autres fins est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

Conséquences de l'absence de justificatifs pour un salarié ou un agent public concerné par cette obligation (article 1er de la loi)

Lorsqu'un salarié ou un agent public ne présente pas les justificatifs qui lui sont imposés, il s'expose à une amende d'au minimum 135 euros. Au-delà de trois verbalisations sur 30 jours, il encourt 6 mois d'emprisonnement et 3750 euros d'amende).

Par ailleurs, s'il ne choisit pas d'utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés, ce dernier lui notifie, par tout moyen, le jour même, la suspension de son contrat de travail.

Cette suspension, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, prend fin dès que le salarié produit les justificatifs requis.

Lorsque cette situation se prolonge au-delà d'une durée équivalente à trois jours travaillés, l'employeur convoque le salarié à un entretien afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, au sein de l'entreprise sur un autre poste non soumis à cette obligation.

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Vaccination obligatoire

Professionnels visés (article 12 de la loi et article 49-2 du décret n°2021-699 du 1er juin 2021 modifié) :

Sauf contre-indication médicale reconnue contre la covid-19 doivent être vaccinés :

1/Les personnes exerçant leur activité dans :

- Les établissements de santé mentionnés à l'article L. 6111-1 du code de la santé publique ainsi que les hôpitaux des armées ;
- Les centres de santé ;
- Les maisons de santé ;
- Les centres et équipes mobiles de soins ;
- Les centres médicaux et équipes de soins mobiles du service de santé des armées ;
- Les dispositifs d'appui à la coordination des parcours de santé ;
- Les centres de lutte contre la tuberculose ;
- Les centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic ;
- Les services de médecine préventive et de promotion de la santé ;
- Les services de prévention et de santé au travail et les services de prévention et de santé au travail interentreprises ;
- Les établissements et services sociaux et médico-sociaux, à l'exception des travailleurs handicapés accompagnés dans le cadre d'un contrat de soutien et d'aide par le travail ;
- Les établissements qui ne relèvent pas des établissements sociaux et médico-sociaux destinés à l'accueil des personnes âgées ou handicapées ;
- Les résidences-services destinées à l'accueil des personnes âgées ou handicapées ;
- Les habitats inclusifs ;

2/ Les professionnels de santé mentionnés à la quatrième partie du code de la santé publique, lorsqu'ils ne relèvent pas de la liste ci-dessus ;
3/ Les psychologues, ostéopathes ou chiropracteurs, lorsqu'ils ne relèvent pas des professions mentionnées aux 1 et 2 ci-dessus ;
4/ Les étudiants ou élèves des établissements préparant à l'exercice des professions mentionnées aux 2 et 3 ainsi que les personnes travaillant dans les mêmes locaux que les professionnels mentionnés au 2 ou que les personnes mentionnées au 3 ci-dessus ;
L'article 49-2 du décret n°2021-699 du 1er juin 2021 précise que les locaux visés ci-dessus sont les espaces dédiés à titre principal à l'exercice de l'activité des professionnels ainsi que ceux où sont assurées, en leur présence régulière, les activités accessoires, notamment administratives, qui en sont indissociables. »
5/ Les professionnels employés par un particulier, effectuant des interventions au domicile des personnes attributaires des allocations ;
6/ Les sapeurs-pompiers et les marins-pompiers des services d'incendie et de secours, les pilotes et personnels navigants de la sécurité civile assurant la prise en charge de victimes, les militaires des unités investies à titre permanent de missions de sécurité civile ainsi que les membres des associations agréées de sécurité civile participant, à la demande de l'autorité de police compétente ou lors du déclenchement du plan Orsec, aux opérations de secours et à l'encadrement des bénévoles dans le cadre des actions de soutien aux populations ou qui contribuent à la mise en place des dispositifs de sécurité civile dans le cadre de rassemblements de personnes;
7/ Les personnes exerçant l'activité de transport ainsi que celles assurant les transports pris en charge sur prescription médicale ;
8/ Les prestataires de services et les distributeurs de matériels destinés à favoriser le retour à domicile et l'autonomie des personnes malades ou présentant une incapacité ou un handicap.

L'obligation vaccinale ne s'applique pas aux personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein des locaux dans lesquels, les personnes mentionnées aux 1, 2, 3 et 4 ci-dessus, exercent ou travaillent.

Un décret détermine :

- les conditions de vaccination contre la covid-19 des personnes concernées par l'obligation vaccinale et précise les différents schémas vaccinaux et, pour chacun d'entre eux, le nombre de doses requises.
- les éléments permettant d'établir un certificat de statut vaccinal et les modalités de présentation de ce certificat sous une forme ne permettant d'identifier que la nature de celui-ci et la satisfaction aux critères requis.
- les éléments permettant d'établir le résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19 et le certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19.

Documents à présenter (article 13 de la loi)

Les personnes soumises à l'obligation vaccinale établissent :

- Satisfaire à l'obligation de vaccination en présentant le certificat de statut vaccinal

Par dérogation, peut être présenté, pour sa durée de validité, le certificat de rétablissement. Avant la fin de validité de ce certificat, les personnes concernées présentent le justificatif prévu
Un décret détermine les conditions d'acceptation de justificatifs de vaccination, établis par des organismes étrangers, attestant de la satisfaction aux critères requis pour le certificat de statut vaccinal ;

- Ne pas être soumises à cette obligation en présentant un certificat médical de contre-indication. Ce certificat peut, le cas échéant, comprendre une date de validité.

Lorsqu'elles sont salariées ou agents publics, ces personnes doivent présenter l'un des justificatifs ci-dessus auprès de leur employeur.
Elles peuvent transmettre le certificat de rétablissement ou le certificat médical de contre-indication au médecin du travail compétent, qui informe l'employeur, sans délai, de la satisfaction à l'obligation vaccinale avec, le cas échéant, le terme de validité du certificat transmis.

Conséquences pour l'employeur de l'absence de contrôle de l'obligation vaccinale (article 16 de la loi et article 1er du décret n°2021-1056 du 7 août 2021)

Les employeurs sont chargés de contrôler le respect de l'obligation vaccinale par les personnes placées sous leur responsabilité. Les agences régionales de santé compétentes sont chargées de contrôler le respect de cette même obligation par les autres personnes concernées.

Le fait, pour les employeurs concernés de ne pas contrôler le respect de l'obligation vaccinale, est puni de l'amende forfaitaire fixée à 1000 euros et de l'amende forfaitaire majorée fixée à 1300 euros.

Si une telle infraction est verbalisée à plus de trois reprises au cours d'une période de trente jours, les peines sont portées à un an d'emprisonnement et à 9 000 euros d'amende.

Calendrier des modalités de contrôle (article 14 de la loi et article 49-1 du décret 2021-699 du 1er juin 2021 modifié)

- **Du 9 août 2021 et jusqu'au 14 septembre 2021 inclus**, les personnes soumises à l'obligation vaccinale ne peuvent plus exercer leur activité si elles n'ont pas présenté le justificatif de l'administration des doses de vaccins ou un certificat de rétablissement ou le résultat, pour sa durée de validité, de l'examen de dépistage virologique, d'un test ou d'un autotest d'au plus de 72 heures ne concluant pas à une contamination par la covid-19.

- **A partir du 15 septembre 2021**, les personnes soumises à l'obligation vaccinale ne peuvent plus exercer leur activité si elles n'ont pas présenté le justificatif de l'administration des doses de vaccins.

Par dérogation, et jusqu'au 15 octobre 2021 inclus, sont autorisées à exercer leur activité les personnes qui, dans le cadre d'un schéma vaccinal comprenant plusieurs doses, justifient de l'administration d'au moins une des doses requises, sous réserve de présenter le résultat, pour sa durée de validité, de l'examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19.

Conséquences pour le salarié ou l'agent public d'un manquement à l'obligation vaccinale (article 14 de la loi)

Lorsque l'employeur constate qu'un salarié ne peut plus exercer son activité, il l'informe sans délai des conséquences sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation.
Le salarié peut utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés.
A défaut, son contrat de travail est suspendu. La suspension qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, prend fin dès que le salarié remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité.

La suspension du contrat de travail du salarié ne peut être assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté.
Pendant cette suspension, le salarié conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit.
Lorsque le contrat à durée déterminée d'un salarié est suspendu, le contrat prend fin au terme prévu si ce dernier intervient au cours de la période de suspension.

Obligations de l'employeur vis-à-vis des représentants du personnel (article 15 de la loi)

Par dérogation aux articles L. 2312-8 et L. 2312-14 du code du travail, dans les entreprises et établissements d'au moins cinquante salariés, l'employeur informe, sans délai et par tout moyen, le comité social et économique des mesures de contrôle résultant de la mise en œuvre du passe sanitaire .

L'avis du comité social et économique peut intervenir après que l'employeur a mis en œuvre ces mesures, au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations sur lesdites mesures.

Autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous de vaccination (article 17 de la loi)

Les salariés, les stagiaires et les agents publics bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la covid-19.
Une autorisation d'absence peut également être accordée au salarié, au stagiaire ou à l'agent public qui accompagne le mineur ou le majeur protégé dont il a la charge aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la covid-19.
Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les intéressés au titre de leur ancienneté.

Pour consulter la loi n°2021-1040 du 5 août 2021, cliquer ici
Pour consulter le décret n°2021-1059 du 7 août 2021, cliquer ici
Pour consulter le décret n°2021-1056 du 7 août 2021, cliquer ici
Pour consulter le QR du Ministère du travail relatif à l'obligation de vaccination ou à la présentation du passe sanitaire, cliquer ici

Protocole sanitaire mis à jour le 1er septembre 2021

Le ministère du Travail a publié sur son site une nouvelle version du protocole sanitaire en entreprise. Outre les dispositions sur le déploiement du passe sanitaire et sur l'obligation vaccinale dans le secteur sanitaire médico-social (précisées plus haut), il comprend de nouvelles mesures concernant les personnes vulnérables, ajoute une nouvelle étape à la procédure de prise en charge des personnes symptomatiques sur le lieu de travail et apporte des précisions sur la mise en œuvre du télétravail en entreprise.

Placement de certains salariés vulnérables en activité partielle (I et annexe 4)

Les employeurs doivent accorder une attention toute particulière aux « personnes vulnérables » identifiées comme étant à risque de formes graves de Covid-19.

A compter du 15 septembre 2021, les personnes vulnérables qui ne peuvent pas travailler à distance peuvent bénéficier d'une indemnisation au titre de l'activité partielle, si elles répondent à l'une des trois conditions alternatives suivantes :

- Justifier d'un critère de vulnérabilité à la COVID-19 figurant dans la liste issue de l'avis du Haut Conseil de la Santé publique (HCSP) en date du 29 octobre 2020 (hors cas des immunodépressions sévères) et être affecté à un poste de travail pour lequel l'employeur n'est pas en mesure de mettre en place des mesures de protection renforcées et susceptible d'exposer le professionnel à de fortes densités virales tels que les services hospitaliers de 1ère ligne ou des secteurs covid-19

Les mesures de protection renforcées du travail présentiel sont les suivantes :
  - L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;
  - Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;
  - L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;
  - Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;
  - Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;
  - La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

- Être atteint d'une immunodépression sévère, telle que définie par l'avis en date du 6 avril 2021 du Conseil d'Orientation de la Stratégie Vaccinale et le DGS-URGENT n°2021-52,
- Justifier d'un critère de vulnérabilité à la COVID-19 figurant dans la liste issue de l'avis du Haut Conseil de la Santé publique (HCSP) en date du 29 octobre 2020 (hors cas des immunodépressions sévères) et justifier, par la présentation d'un certificat médical, d'une contre-indication à la vaccination.

En pratique, les personnes qui répondent à l'une de trois conditions ci-dessus doivent demander à bénéficier d'un certificat d'isolement à leur médecin traitant, de ville ou du travail. Ce certificat doit être présenté à leur employeur.
Pour les salariés qui ont déjà fait l'objet d'un certificat d'isolement entre mai 2020 et août 2021, un nouveau justificatif est nécessaire.

Sur la base du certificat d'isolement, l'employeur adresse la demande de placement en activité partielle à la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) dont il relève, via le téléservice https://activitepartielle.emploi.gouv.fr.

Le salarié bénéficie alors de l'indemnité versée au titre de l'activité partielle jusqu'au 31 décembre 2021, sauf si un texte devait mettre fin à ce dispositif de façon anticipée.

Lorsque l'employeur estime que la poursuite de l'activité professionnelle du salarié est possible et que le placement en activité partielle n'est pas fondé, il saisit le médecin du travail qui se prononce, en recourant le cas échéant à l'équipe pluridisciplinaire, sur l'exposition à de forte densités virales du poste et vérifie la mise en œuvre des mesures de protection renforcées au sein de l'entreprise.

Le salarié est placé en position d'activité partielle dans l'attente de la notification de l'avis du médecin du travail.

Protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés (VII)

La procédure de prise en charge des personnes symptomatiques sur le lieu de travail qui comprend l'isolement, la protection et la recherche de signes de gravité s'enrichit d'une nouvelle étape.

L'employeur est invité à réaliser un test de dépistage, "si une capacité de dépistage par test antigénique existe dans l'entreprise".

Dans ce cas, "un test peut être réalisé immédiatement par un professionnel autorisé et portant les équipements de protection adaptés. En l'absence d'une possibilité de réaliser le test sur site, la personne doit être invitée à réaliser un test diagnostique le plus rapidement possible, idéalement le jour même".

Mise en œuvre du télétravail en entreprise (II)

Le protocole sanitaire précise que le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise qui peut participer à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permettre de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile travail.
L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail constitue un cadre de référence utile pour sa mise en œuvre.
A ce titre, les employeurs fixent dans le cadre du dialogue social de proximité, les modalités de recours à ce mode d'organisation du travail en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

Remarque : Les employeurs ne sont plus tenus de fixer un nombre minimal de jours de télétravail par semaine, pour les activités qui le permettent.

Pour accéder au protocole sanitaire, cliquer ici

Protocole sanitaire applicable depuis le 30 juin 2021

Le ministère du Travail a publié sur son site une nouvelle version du protocole sanitaire en entreprise et de la fiche relative à la restauration collective. Les modifications peu nombreuses se traduisent par un assouplissement des règles sanitaires.

Principales modifications du protocole sanitaire

La vaccination : les employeurs sont incités à laisser les salariés se faire vacciner sur le temps de travail, même si le vaccin n'est pas réalisé par le service de santé au travail

Les moments de convivialité : la jauge fixée à 25 personnes pour les moments de convivialité en entreprise est supprimée

En revanche le nouveau protocole n'apporte pas d'évolution concernant le télétravail. Ainsi, pour les activités qui le permettent, le nombre minimal de jours de télétravail par semaine est fixé par l'employeur dans le cadre du dialogue social de proximité.

Principales modifications de la fiche relative aux règles applicables en matière de restauration collective

Dans les restaurants d'entreprise sont supprimés :

- La jauge maximale de 50 % de la capacité d'accueil
- Le nombre maximal de six personnes par table "venant ensemble ou ayant réservé ensemble"
- La distance minimale de deux mètres entre les tables occupées. En revanche, "l'installation de parois de séparation prévenant les projections entre les tables est recommandée".

La fiche maintient l'obligation pour chaque convive de disposer d'une place assise.

Enfin, l'usage des fontaines à eau, qu'il était recommandé de suspendre, est de nouveau autorisé, à condition qu'elles soient "scrupuleusement et fréquemment" entretenues, nettoyées et désinfectées et que les mesures barrières soient rappelées à proximité de la fontaine à eau.

Pour accéder au protocole sanitaire, cliquer ici
Pour accéder à la fiche relative à la restauration collective, cliquer ici

Instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail

L'instruction prolonge, au-delà du 30 juin 2021, le maintien des garanties de prévoyance complémentaire en cas d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée institué par la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 et la loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020.
Elle prévoit la remise en cause du caractère collectif et obligatoire des dispositifs de protection sociale complémentaire (hors retraite supplémentaire) en cas de suspension des garanties alors que les salariés bénéficient d'un revenu de remplacement versé par leur employeur.
Elle précise les délais de mise à jour des actes de droit du travail pour être mis en conformité avec la présente instruction.

L'instruction entre en vigueur à compter du 1er juillet 2021.

Maintien des garanties de prévoyance complémentaire

Les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, garantis collectivement contre le risque décès, maternité, incapacité de travail ou d'invalidité, inaptitude et chômage continuent de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils sont placés en position d'activité partielle, **indépendamment des stipulations contraires de l'acte instaurant les garanties et des clauses du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.**
Le non-respect de ces dispositions prive les garanties collectives de leur caractère collectif et obligatoire au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque ces garanties sont financées, au moins pour partie, par des primes ou des cotisations assises sur les revenus d'activité des salariés soumis à cotisations sociales, l'assiette de calcul des primes et des cotisations au titre du financement des garanties des salariés placés en activité partielle et celle servant à déterminer les prestations sont reconstituées selon le mode de calcul défini par l'acte instaurant les garanties et le contrat collectif d'assurance ou le règlement, en substituant aux revenus d'activité précités l'indemnité d'activité partielle.

La reconstitution d'assiette pour le calcul des cotisations et la détermination des prestations ainsi que, le cas échéant, l'application d'une répartition du financement des garanties plus favorable aux salariés ne remettent pas en cause le caractère collectif et obligatoire de ces garanties ouvrant droit à exonérations sociales et fiscales.

Un acte de droit du travail peut prévoir le maintien des assiettes de contributions et de prestations applicables antérieurement à la suspension du contrat de travail si elles permettent un niveau de prestation plus élevé ou si elles sont assises sur une reconstitution de la rémunération mensuelle soumise à cotisations de sécurité sociale (moyenne des 12 derniers mois).

Délais de mise à jour des actes de droit du travail

Afin de ne pas remettre en cause les droits des salariés dans le contexte de sortie de la crise sanitaire, le caractère collectif et obligatoire n'est pas remis en cause pendant l'année 2021, même en l'absence de mise à jour des actes de droit du travail instaurant les garanties de l'entreprise et du contrat collectif souscrit par l'entreprise.

Le caractère collectif et obligatoire n'est pas remis en cause dans le cas d'un accord de branche, d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise ou référendaire non conforme à la présente instruction avant le 1er janvier 2025, dès lors que le contrat collectif souscrit par l'entreprise est conforme à la présente instruction au 1er janvier 2022.

Le caractère collectif et obligatoire n'est pas remis en cause dans le cas d'une décision unilatérale non conforme à la présente instruction avant le 1er juillet 2022 dès lors que le contrat collectif souscrit par l'entreprise est conforme à la présente instruction au 1er janvier 2022.

Dans le cas où la modification du contrat collectif d'assurance nécessite, aux termes des statuts de l'organisme d'assurance concerné, une approbation en assemblée générale qui ne pourrait avoir lieu avant le 1er janvier 2022, le caractère collectif et obligatoire n'est pas remis en cause jusqu'au30 juin 2022 dès lors que les salariés placés en activité partielle bénéficient du maintien de certaines garanties de protection sociale complémentaire collectives.

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Pour consulter l'instruction, cliquer ici

Décret n° 2021-770 du 16 juin 2021 modifiant le décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 concernant les dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19

Le décret prolonge jusqu'au 30 septembre 2021 (au lieu du 1er juin 2021) les mesures relatives aux arrêts de travail dérogatoires liés à l'épidémie de Covid-19 et celles relatives à la suppression du délai de carence pour l'affiliation à l'assurance maladie-maternité des Français expatriés rentrés en France.
Sont également prolongées jusqu'au 30 septembre 2021 plusieurs mesures de prise en charge de frais de santé : les dérogations aux dispositions conventionnelles en matière de téléconsultations et de télésoins, les tests de dépistage au SARS-CoV-2, consultation initiale d'information du patient et de mise en place d'une stratégie thérapeutique réalisée à la suite d'un dépistage positif au SARS-CoV-2, la consultation de recensement des cas contact, les consultations et injections liées à la vaccination contre le SARS-CoV-2.
Le décret prolonge en outre la prise en charge intégrale des frais de transport vers les centres de vaccination jusqu'au 1er septembre 2021 inclus pour les personnes dans l'incapacité de se déplacer seules.

Il entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 18 juin 2021.

Français expatriés

Le décret prévoit que les Français expatriés rentrés en France entre le 2 avril 2021 et le 30 septembre 2021 (au lieu du 1er juin 2021) et n'exerçant pas d'activité professionnelle sont affiliés à l'assurance maladie et maternité sans que puisse leur être opposé un délai de carence.

Arrêts de travail dérogatoires

Le décret prolonge jusqu'au 30 septembre 2021 les dispositions relatives aux arrêts de travail dérogatoires.

Pour rappel :

Bénéficiaires

Les assurés qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler, **y compris à distance**, pour l'un des motifs suivants, peuvent bénéficier, au titre de cet arrêt de travail, des indemnités journalières de sécurité sociale.

Est concerné :

- l'assuré « personne vulnérable » (au sens du deuxième alinéa du I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 susvisée) qui ne peut pas être placé en position d'activité partielle
- l'assuré non salarié parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap qui fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile
- l'assuré fait l'objet d'une mesure d'isolement en tant que « cas contact »
- l'assuré qui présente les symptômes de l'infection à la Covid-19, à condition qu'il fasse réaliser un test de détection du SARS-CoV-2 dans un délai de deux jours à compter du début de l'arrêt de travail, et pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test
- l'assuré qui présente le résultat d'un test de détection du SARS-CoV-2 concluant à une contamination par le covid-19
- l'assuré qui présente un résultat positif à un autotest de détection du SARS-CoV-2, à condition qu'il fasse réaliser un test de détection du SARS-CoV-2 dans un délai de deux jours à compter du début de l'arrêt de travail, et pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test
- l'assuré qui fait l'objet d'une mesure d'isolement complétée au maximum de deux jours supplémentaires d'isolement dans l'attente du résultat de l'examen de dépistage virologique à réaliser au terme de cette période, ou a fait l'objet d'une mesure de placement en isolement ou de mise en quarantaine à son arrivée en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Wallis-et-Futuna ou à Saint-Pierre-et-Miquelon

La durée maximale pendant laquelle chaque assuré exposé et faisant l'objet d'une mesure d'isolement, de mise en quarantaine, d'éviction et de maintien à domicile peut bénéficier des indemnités journalières correspond à la durée de ladite mesure.

Pour rappel **:** Le salarié vulnérable ou qui est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile bénéficie du dispositif d'activité partielle.

Conditions dérogatoires de versement des indemnités journalières de sécurité sociale

Les indemnités journalières sont versées dans les conditions suivantes :

- les conditions d'ouverture de droit (contribution minimale et durée d'activité minimale) ne sont pas requises
- le délai de carence de trois jours ne s'applique pas
- les indemnités journalières versées ne sont pas prises en compte dans le calcul des périodes indemnisées

Conditions dérogatoires de versement de l'indemnité complémentaire légale de sécurité sociale

L'indemnité complémentaire légale est versée dans les conditions suivantes :

- la condition d'ancienneté d'un an (article L1226-1 code du travail) n'est pas requise et l'exclusion des salariés travaillant à domicile, des salariés saisonniers, des salariés intermittents et des salariés temporaires ne s'applique pas
- la nécessité de justifier de l'arrêt maladie auprès de son employeur dans les quarante-huit heures de l'arrêt (article L1226-1 code du travail) ne s'applique pas
- la nécessité d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen (article L1226-1 du code du travail) ne s'applique pas
- le délai de carence de sept jours (article D1226-3 du code du travail) ne s'applique pas
- les durées d'indemnisation au cours des douze mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt (article D1226-4 du code du travail) ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période de douze mois.

Procédure

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 321-2 du code de la sécurité sociale, l'arrêt de travail des assurés visés par le présent décret est établi par l'assurance maladie après déclaration en ligne via le téléservice mis en place à cet effet par la Caisse nationale de l'assurance maladie.

Pour consulter le décret, cliquer ici

Décret n° 2021-729 du 8 juin 2021 modifiant le décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement à l'urgence sanitaire les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail

Le texte précise que les services de santé au travail peuvent reporter certaines visites médicales et examens médicaux dont l'échéance intervient jusqu'au 2 août 2021.
Il prolonge jusqu'au 1er août 2021 la possibilité de déléguer certaines visites aux infirmiers de santé au travail.

Le décret entre en vigueur le jour de sa publication, soit le 10 juin 2021.

Visites et examens médicaux pouvant faire l'objet d'un report par le médecin du travail

Peuvent être reportées : Les visites déjà reportées en application de l'article 3 de l'ordonnance n°2020-386 du 1er avril 2020
Le médecin du travail peut reporter la date de certaines visites et examens médicaux qui auraient dû être réalisés entre le 12 mars et le 31 août 2020 et qui ont fait l'objet d'un report en application de l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020 mais n'ont pu être réalisées avant le 4 décembre 2020.
Sont visées :

- La visite d'information et de prévention initiale ;
- Le renouvellement de la visite d'information et de prévention ;
- Le renouvellement de l'examen d'aptitude et la visite intermédiaire.

En revanche ne peuvent être reportées certaines visites médicales de salariés bénéficiant d'un suivi spécifique en raison de leur affectation sur certains postes ou d'un suivi individuel adapté en raison de leur vulnérabilité.

Les autres visites et examens médicaux pouvant être reportés
Le médecin du travail peut également **reporter d'un an maximum**, certaines visites et examens médicaux **dont l'échéance intervient avant le 2 août 2021.**

Sont concernées les visites et examens médicaux suivants :
- La visite d'information et de prévention à l'embauche (cf article R. 4624-10 du code du travail) sauf exceptions concernant les travailleurs mentionnés ci-après.
- La visite d'information et de prévention périodique (au minimum tous les cinq ans, cf article R. 4624-16 du code du travail) ou l'examen médical biennal (cf article R. 4626-26 du code du travail)
- Pour les postes présentant des risques particuliers, le renouvellement de l'examen d'aptitude (au minimum tous les quatre ans) et la visite intermédiaire (cf article R. 4624-28 du code du travail), à l'exception de ceux concernant les travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A.

Lorsque la visite médicale est reportée, le médecin du travail en informe l'employeur et le travailleur, en leur communiquant la date à laquelle celle-ci est reprogrammée. Dans le cas où le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du salarié, il invite l'employeur à communiquer à ce dernier ces informations.

Aucune visite ni aucun examen ne peut faire l'objet d'un report lorsque le médecin du travail estime indispensable de respecter l'échéance résultant des textes réglementaires en vigueur, au regard des informations dont il dispose concernant l'état de santé du salarié, ainsi que les risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail.

Pour les travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée, le médecin du travail tient compte des visites et examens dont l'intéressé a bénéficié le cas échéant au cours des douze derniers mois. Pour fonder son appréciation, il recueille les informations utiles sur la base d'échanges réalisés par tout moyen entre le travailleur et un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

Visites et examens médicaux ne pouvant être reportés

Ne peuvent être reportées les visites et examens médicaux suivants :
- La visite d'information et de prévention à l'embauche (cf article R. 4624-10 du code du travail concernant :
- Les travailleurs handicapés
- Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans
- Les travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité
- Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes
- Les travailleurs de nuit
- Les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition fixées à l'article R. 4453-3 du code du travail sont dépassées
- Les travailleurs exposés à des agents biologiques de groupe 2

- L'examen médical d'aptitude à l'embauche (cf article R. 4624-24 du code du travail)
- Le renouvellement de l'examen d'aptitude pour les travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A
- La visite de pré-reprise des travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois (cf article R. 4624-29 et R. 4626-29-1 du code du travail)
- La visite de reprise (cf article R. 4624-31 du code du travail) sauf pour les travailleurs faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé (après un congé maternité, après une absence pour maladie professionnelle, après une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel (cf article R. 4624-22 du code du travail)

A titre exceptionnel et jusqu'au 1er août 2021, le médecin du travail peut confier la réalisation des visites de reprise et de pré-reprise à un infirmier en santé au travail, selon des modalités définies par un protocole établi dans les conditions et les limites prévues respectivement aux articles R. 4623-14 et R. 4626-13 du code du travail et sous les réserves suivantes :

Ne peuvent être émis que par le médecin du travail :
- Les recommandations relatives aux aménagements et adaptations du poste de travail, les préconisations de reclassement ou de formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié
- L'avis d'inaptitude

Lorsqu'il l'estime nécessaire, l'infirmier oriente le travailleur vers le médecin du travail qui réalise alors sans délai la visite de pré-reprise ou de reprise.

Pour consulter le décret, cliquer ici

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Circulaire Unedic n° 2021-07 du 19 mai 2021 relative aux mesures de soutien aux entreprises prévues par l'article 9 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021

Afin de répondre aux difficultés économiques rencontrées par les entreprises particulièrement affectées par la crise sanitaire, l'article 9 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 aménage le paiement de leurs cotisations sociales et notamment, des contributions dues au régime d'assurance chômage au titre de l'emploi de leurs salariés.

La présente circulaire précise le dispositif d'exonération de cotisations sociales patronales (art. 9-I) et la mesure d'aide au paiement de cotisations sociales (art. 9-II).

Le sommaire de la circulaire traite les points suivants :

EXONERATION DE COTISATIONS SOCIALES PATRONALES (ART. 9-I)

1.1 EMPLOYEURS DE MOINS DE 250 SALARIES
1.1.1 Période d'emploi concernée
1.1.2 Contributions concernées
1.1.3 Contributions exclues

1.2 EMPLOYEURS DE MOINS DE 10 SALARIES
1.2.1 Période d'emploi concernée
1.2.2 Contributions concernées
1.2.3 Contributions exclues
1.2.4 Plafonnement du montant de l'exonération

AIDE AU PAIEMENT DE COTISATIONS (ART. 9-II)

Pour consulter la circulaire, cliquer ici

Décret n°2021-709 du 3 juin 2021 relatif à la prolongation des mesures concernant les cotisations et contributions sociales des entreprises et travailleurs indépendants prévues par l'article 9 de la loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 et à l'adaptation du dispositif d'activité partielle des salariés employés à domicile et des assistants maternels

Le décret prolonge l'application des dispositifs d'exonération et d'aide au paiement des cotisations et contributions sociales, prévus par l'article 9 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 pour les employeurs et travailleurs indépendants relevant de certains secteurs dont l'activité est particulièrement affectée par la crise sanitaire, aux périodes d'emploi des mois de mars et avril 2021.

Il fixe par ailleurs et en raison de la situation sanitaire le taux de remboursement des particuliers-employeurs par l'Etat à hauteur de 80 % de la rémunération nette du salarié placé en activité partielle, afin de supprimer tout reste à charge sur la période d'emploi d'avril 2021.

Pour rappel :
Bénéficient d'une exonération totale des cotisations et contributions sociales, à l'exception des cotisations affectées aux régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires :

- Les employeurs dont **l'effectif est inférieur à deux cent cinquante salariés** qui ont été particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 et qui **exercent leur activité principale** :

a) Dans les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien, de l'évènementiel ;
b) Dans des secteurs d'activités dont l'activité dépend de celle de ceux mentionnés ci-dessus.

Le bénéfice de l'exonération est réservé aux employeurs qui, au cours du mois suivant celui au titre duquel l'exonération est applicable, **ont fait l'objet de mesures d'interdiction d'accueil du public** (à l'exception des activités de livraison, de retrait de commande ou de vente à emporter), prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire ou qui **ont constaté une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50 %** par rapport à la même période de l'année précédente.

La condition de baisse du chiffre d'affaires mensuel peut être appréciée au choix du bénéficiaire : par rapport au chiffre d'affaires du même mois de l'année précédente, ou par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 (ou pour les entreprises créées en 2020, par rapport au montant mensuel moyen du chiffre d'affaires réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 31 août 2020).

- Les employeurs dont **l'effectif est inférieur à cinquante salariés**, qui exercent leur activité principale dans d'autres secteurs que ceux mentionnés ci-dessus 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).

Concernant les employeurs de moins de deux cent cinquante salariés relevant de secteurs particulièrement affectés par les conséquences économiques de la crise sanitaire, le décret précise que la condition de baisse de 50% du chiffre d'affaires peut continuer, en 2021, à être appréciée par rapport au chiffre d'affaires du même mois de l'année 2019, lorsque cette comparaison est plus favorable pour l'entreprise qu'une appréciation par rapport au même mois de l'année précédente.

Pour consulter le décret, cliquer ici

Protocole sanitaire national : Mise à jour le 2 juin 2021

Le ministère du travail a actualisé une nouvelle fois le protocole sanitaire en entreprise afin de préciser les règles applicables **à compter du 9 juin 2021**.

La limite d'une journée en présentiel peut être dépassée

Le protocole sanitaire rappelle que le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise qui participe à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile travail. Aussi, le télétravail peut être considéré comme une des mesures les plus efficaces pour prévenir le risque d'infection au SARS-CoV-2 dans un objectif de protection de la santé des travailleurs, conformément au premier principe de prévention énoncé à l'article L. 4121-2 du code du travail qui consiste à éviter les risques pour la santé et la sécurité au travail.
L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail constitue un cadre de référence utile pour sa mise en œuvre.
A ce titre, les employeurs fixent dans le cadre du dialogue social de proximité, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine, pour les activités qui le permettent.

Le retour des réunions en présentiel

Si les réunions en audio ou en visioconférence restent à privilégier, le ministère du travail admet qu'elles puissent se tenir en présentiel dès lors que les gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ventilation des locaux ainsi que les règles de distanciation sont respectées.

Le retour cadré de la convivialité

Les moments de convivialité réunissant notamment les salariés en présentiel dans le cadre professionnel constituent un point de vigilance.
Le protocole sanitaire précise qu'ils peuvent être organisés dans le strict respect des gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ventilation et les règles de distanciation et
Dans ce cadre, il est recommandé que ces moments de convivialité se tiennent dans des espaces extérieurs et ne réunissent pas plus de 25 personnes.

Fiche Restauration collective : Mise à jour le 31 mai 2021

Le ministère du travail a actualisé la fiche relative à l'organisation et au fonctionnement des restaurant afin de préciser les règles applicables à compter du **9 juin2021.**

Les principaux assouplissements concernent :

- la jauge qui est fixée à 50% de la capacité d'accueil (la jauge précédente fixait une personne pour 8 mètres carrés)
- la possibilité de déjeuner par groupe de 6 convives au maximum
- la distance à respecter entre deux tables est fixée à deux mètres (précédemment la distance de 2 mètres s'appliquait entre deux personnes)

- la disposition des chaises en quinconce n'est plus requise.

Pour consulter le protocole sanitaire mis à jour, cliquer ici

Loi n°2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire

Pass sanitaire (article 1)

A compter du 2 juin 2021 et jusqu'au 30 septembre 2021 inclus, le Premier ministre peut, par décret pris, afin de lutter contre la propagation de l'épidémie de covid-19 :

- Imposer aux personnes souhaitant se déplacer à destination ou en provenance du territoire hexagonal, de la Corse ou des départements ou territoires d'outre-mer de présenter le résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19, un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19 ou un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 ;
- Subordonner l'accès des personnes à certains lieux, établissements ou événements impliquant de grands rassemblements de personnes pour des activités de loisirs ou des foires ou salons professionnels à la présentation soit du résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19, soit d'un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19, soit d'un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19.

  Cette réglementation est appliquée en prenant en compte une densité adaptée aux caractéristiques des lieux, établissements ou événements concernés, y compris à l'extérieur, pour permettre de garantir la mise en oeuvre de mesures de nature à prévenir les risques de propagation du virus.

  La présentation du résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19, d'un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19 ou d'un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 peut se faire sur papier ou sous format numérique.

Renouvellement de CDD ou de contrats de travail temporaire (article 8 V)

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de covid-19, **jusqu'au 30 septembre 2021** et par dérogation aux dispositions du code du travail, un accord collectif d'entreprise peut :

- Fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire. Ce nombre ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise
- Fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats, prévu à l'article L. 1244-3 du code du travail
- Prévoir les cas dans lesquels le délai de carence prévu à l'article L. 1244-3 du code du travail n'est pas applicable.

Les stipulations de l'accord d'entreprise prévalent sur les stipulations éventuellement applicables d'une convention de branche ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large ayant le même objet.

Prêt de main d'œuvre (article 8 X)

Les dispositions suivantes s'appliquent **jusqu'au 30 septembre 2021** :

- La convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice peut porter sur la mise à disposition de plusieurs salariés ;

- L'avenant au contrat de travail peut ne pas comporter les horaires d'exécution du travail. Il précise dans ce cas le volume hebdomadaire des heures de travail durant lesquelles le salarié est mis à disposition. Les horaires de travail sont fixés par l'entreprise utilisatrice avec l'accord du salarié ;

- Lorsque l'entreprise prêteuse recourt à l'activité partielle, les opérations de prêt de main-d'œuvre n'ont pas de but lucratif au sens de l'article L. 8241-1 pour les entreprises utilisatrices, même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire ou est égal à zéro.

Pose de congés payés, de jours de repos, de jours affectés au CET (article 8 XI)

La loi prolonge **jusqu'au 30 septembre 2021** (au lieu du 30 juin 2021) les mesures dérogatoires en matière de congés payés, de durée du

travail et de jours de repos prévues par l'ordonnance du 25 mars 2020.

Congés payés

Afin de **faire face aux conséquences économiques, financières et sociales** de la propagation du covid-19, par **dérogation** aux dispositions du code du travail et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la Branche, un accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, **dans la limite de 8 jours ouvrables** de congé (au lieu de 6 jours ouvrables précédemment) et sous réserve de respecter **un délai de prévenance** qui ne peut être réduit à moins **d'un jour franc**, à décider de la prise de jours de congés payés **acquis** par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.
L'accord collectif peut autoriser l'employeur à **fractionner** les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise.

Jours de repos

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux **difficultés économiques liées à la propagation du covid-19**, et par **dérogation** à **l'accord ou à la convention collective** instituant un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi du 20 août 2008 susvisée ou un dispositif de **jours de repos conventionnels** mis en place dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail, l'employeur peut, sous réserve de respecter un **délai de prévenance** d'au moins **un jour franc** :

- Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;
- Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

Jours de repos des conventions de forfait

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard **aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19**, et par **dérogation** à l'article L. 3121-64 du code du travail, et aux stipulations **conventionnelles applicables** au salarié dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, l'employeur peut, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins **un jour franc** :

- Imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;
- Modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

Cette disposition dérogatoire vise donc également les collaborateurs placés en forfait annuels jours en application de l'accord de Branche du 1er avril 2014.

Jours affectés au CET

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux **difficultés économiques liées à la propagation du covid-19**, et par **dérogation** aux articles L. 3151-3 et L. 3152-2 du code du travail , et aux **stipulations conventionnelles** applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, l'employeur peut **imposer** que les droits affectés sur le **compte épargne-temps** du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates en respectant un délai de prévenance d'au moins **un jour franc**.
La période de prise de jours de repos imposée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.
Le **nombre total** de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date **ne peut être supérieur à 10.**

Adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel (article 8 XII)

La loi prolonge **jusqu'au 30 septembre 2021** les dispositions de l'ordonnance n°2020-1441 du 25 novembre 2020 portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel

Pour rappel :

- Par dérogation aux articles L2315-4 et L2316-16 du code du travail, le recours à la visioconférence est autorisé pour l'ensemble des réunions du comité social et économique et du comité social et économique central, après que l'employeur en a informé leurs membres.
  Le recours à la visioconférence est autorisé dans les mêmes conditions pour l'ensemble des réunions des autres instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail.
  Le recours à la conférence téléphonique est autorisé pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail, après que l'employeur en a informé leurs membres.
  Un décret fixe les conditions dans lesquelles les réunions tenues en conférence téléphonique se déroulent.
  Le recours à la messagerie instantanée est autorisé pour l'ensemble des réunions des instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail, après information de leurs membres, en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.
  Les membres élus des instances représentatives du personnel peuvent, à la majorité de ceux appelés à y siéger, s'opposer, au plus

tard vingt-quatre heures avant le début de la réunion, au recours à la conférence téléphonique ou à la messagerie instantanée pour les informations et consultations menées dans le cadre de :

- La procédure de licenciement collectif
- La mise en œuvre des accords de performance collective
- La mise en œuvre des accords portant rupture conventionnelle collective
- La mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle

Les membres élus des instances représentatives du personnel peuvent s'opposer, dans les mêmes conditions et dans le cadre des informations et consultations ayant le même objet, au recours à la visioconférence, lorsque la limite de trois réunions par année civile pouvant se dérouler sous cette forme en application des articles L. 2315-4 et L. 2316-16 du code du travail est dépassée.

La limite de trois réunions par année civile prévue par les articles L. 2315-4 et L. 2316-16 du code du travail **ne trouve à s'appliquer qu'aux réunions organisées après le 30 septembre 2021.**

Conditions d'exercice des missions des services de santé au travail (article 8 XVI)

Missions des services de santé au travail

Les services de santé au travail participent à la lutte contre la propagation de la covid-19, notamment par :

- La diffusion, à l'attention des employeurs et des salariés, de messages de prévention contre le risque de contagion
- L'appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque et dans l'adaptation de leur organisation de travail aux effets de la crise sanitaire ;
- La participation aux actions de dépistage et de vaccination définies par l'Etat.

Par dérogation à l'article L321- 1 du code de la sécurité sociale, le médecin du travail peut prescrire et, le cas échéant, renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection à la covid-19.

Il peut également établir un certificat médical pour les salariés vulnérables en vue de leur placement en activité partielle
Le médecin du travail et, sous sa supervision, d'autres professionnels de santé des services de santé au travail peuvent prescrire et réaliser des tests de détection du SARS-CoV-2.

Ces dispositions sont applicables jusqu'au 30 septembre 2021.

Visites médicales

Les visites médicales qui doivent être réalisées dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des salariés peuvent faire l'objet d'un report dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat, sauf lorsque le médecin du travail estime indispensable de maintenir la visite compte tenu notamment de l'état de santé du travailleur ou des caractéristiques de son poste de travail.

Le report de la visite ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'embauche ou à la reprise du travail.

Un décret en Conseil d'Etat détermine notamment les exceptions ou les conditions particulières applicables aux travailleurs faisant l'objet d'un suivi adapté ou régulier en application de l'article L. 4624-1 du code du travail ou d'un suivi individuel renforcé en application de l'article L. 4624-2 du même code.
Ces dispositions s'appliquent aux visites médicales dont l'échéance intervient avant le 30 septembre 2021

Entretien professionnel (article 8 XIX et XX)

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.
Il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle et donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

La loi maintient **au 30 juin 2021** la date butoir pour organiser un **état des lieux** du parcours professionnel des salariés ayant eu 6 ans d'ancienneté depuis le 7 mars 2014 et démontrer que ceux-ci ont bien eu :

- au moins 3 entretiens professionnels et une action de formation,

OU

- au moins 3 entretiens professionnels et au moins 2 des 3 actions suivantes : évolution pro, évolution salariale, ou une formation.

Les entreprises d'au moins cinquante salariés qui n'auraient pas respecté ces obligations doivent abonder le CPF des salariés à hauteur de 3000 € ou prendre le risque de supporter le doublement de la pénalité en cas de contrôle de l'inspecteur du travail.

La loi **diffère les mesures de sanction** afférentes à l'entretien professionnel **jusqu'au 30 septembre 2021**. A ce titre, elle neutralise "l'application de l'abondement du compte personnel de formation du salarié concerné et de la pénalité financière" jusqu'au 30 septembre 2021 et prolonge également "le droit d'option ouvert aux employeurs pour justifier de leur obligation à l'égard des salariés".

Assurance-chômage et activité partielle (article 12)

La loi habilite le gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure tenant compte de la situation sanitaire et de ses conséquences et permettant d'accompagner la reprise d'activité, si nécessaire de manière territorialisée, notamment en matière :

- d'activité partielle et d'APLD prévue par la loi du 17 juin 2020 ;
- d'activité partielle des salariés considérés comme personnes vulnérables ou parents d'enfants 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, prévue par la loi du 25 avril 2020 ;
- d'assurance chômage telle que prévue par l'ordonnance du 25 mars 2020.

Pour consulter la loi, cliquer ici

Décret n°2021-674 du 28 mai 2021 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Le décret prolonge jusqu'au 30 juin 2021 le taux de l'allocation d'activité partielle de 70 % pour les secteurs d'activité les plus affectés par la crise sanitaire et prévoit qu'il est ramené à 60 % pour le mois de juillet 2021, à 52 % pour le mois d'août 2021 et à 36 % à compter du 1er septembre 2021.
Les entreprises dont l'activité a été interrompue par décision administrative en raison de la crise sanitaire, ou qui sont situées dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative lorsqu'ils subissent une forte baisse de chiffre d'affaires, ou qui relèvent des secteurs les plus affectés et qui continuent de subir une très forte baisse du chiffre d'affaires, bénéficient d'un taux de 70 % jusqu'au 31 octobre 2021.
Pour les autres entreprises, le texte ramène à 52 % le taux d'allocation pour le mois de juin 2021, puis à 36 % à compter du 1er juillet 2021.

Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 30 mai 2021, à l'exception des dispositions relatives au taux applicable aux entreprises qui ne bénéficient pas d'un taux majoré de l'allocation d'activité partielle qui entrent en vigueur à compter du 1er juin 2021.

Entreprises des secteurs non protégés

Entre le 1er juin 2021 et le 30 juin 202, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est fixé à 52 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A compter du 1er juillet 2021 il est fixé pour chaque salarié concerné à 36 % de la rémunération horaire brute.
Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,23 euros. Ce minimum n'est pas applicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Entreprises des secteurs protégés

Jusqu'au 30 juin 2021, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est fixé à 70 % pour :

- Les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 1 du décret du 29 juin 2020 ;
- Les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 2 du décret du 29 juin 202 lorsqu'ils ont subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020.
  Cette diminution est appréciée :
  - soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente ;
  - soit, s'ils le souhaitent, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur deux mois.

Pour les employeurs des structures créées après le 15 mars 2019, la perte de chiffre d'affaires est appréciée par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de la structure et le 15 mars 2020 ramené sur deux mois.

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle **est ramené à 60 % pour le mois de juillet 2021, à 52 % pour le mois d'août 2021 et à 36 % à compter du 1er septembre 2021.**

Entreprises fermées administrativement ou soumises à des restrictions territoriales

Jusqu'au 31 octobre 2021 les employeurs dont l'activité est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est fixé à 70%, pour la durée durant laquelle leur activité est interrompue.

Pour rappel, sont visés :

- **les établissements fermés sur décision administrative**
- **les établissements** situés dans un territoire soumis à des **restrictions particulières** des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes et subissant **une baisse d'au moins 60 % de chiffre d'affaires**
  La baisse de chiffre d'affaires est appréciée, au choix de l'employeur, pour chaque mois de la période d'application des mesures de restriction soit par rapport au chiffre d'affaires constaté durant le mois qui précède la mise en oeuvre de ces mesures, soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019.
- les établissements situés **dans la zone de chalandise d'une station de ski** durant la période de fermeture administrative des remontées mécaniques sous réserve de satisfaire à une condition de baisse de 50 % de leur chiffre d'affaires.

  Sont concernés les établissements qui :
  - o Sont implantés dans une commune support d'une station de ski ou dans une commune située en zone de montagne appartenant à un établissement public de coopération intercommunale lui-même support d'une station de ski et situées dans une unité urbaine d'au plus 50000 habitants
  - o Et mettent à disposition des biens et des services.

Pour consulter le décret, cliquer ici
Pour consulter la mise à jour du 3 juin 2021 du FAQ du Ministère du Travail sur l'activité partielle, cliquer ici
Pour consulter la mise à jour du 8 juin 2021 du Questions Réponses du Ministère du Travail sur l'Activité partielle de longue durée (APLD), cliquer ici

Décret n°2021-671 du 28 mai 2021 modifiant le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable

Le texte diffère au 1er juillet 2021 la baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle de droit commun versée au salarié à 60 % de sa rémunération antérieure brute (actuellement fixé à 70%).
Pour les salariés des entreprises relevant des secteurs les plus affectés par la crise sanitaire, cette baisse sera effective au 1er septembre 2021, et pour les salariés des entreprises qui continueraient à être soumises à des restrictions d'activité et dont le chiffre d'affaires s'en trouverait affecté, elle le sera au 1er novembre 2021.

Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 30 mai 2021.

Pour consulter le décret, cliquer ici
Pour consulter la mise à jour du 3 juin 2021 du FAQ du Ministère du Travail sur l'activité partielle, cliquer ici
Pour consulter la mise à jour du 8 juin 2021 du Questions Réponses du Ministère du Travail sur l'Activité partielle de longue durée (APLD), cliquer ici

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Décret n°2021-657 du 26 mai 2021 modifiant le décret n°2020-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de covid-19

Le décret autorise à titre temporaire le versement d'indemnités journalières, dans des conditions dérogatoires, aux assurés devant s'isoler en cas de résultat positif à un autotest de détection antigénique du SARS- CoV-2.
Il permet également d'indemniser les assurés faisant l'objet d'une mesure de quarantaine ou de maintien et de placement en isolement de retour de pays ou de territoires confrontés à une circulation particulièrement active de l'épidémie ou à la propagation de certains variants du SARS-CoV-2 caractérisés par un risque de transmissibilité accrue ou d'échappement immunitaire (Brésil, Argentine, Afrique du Sud, Inde, Guyane et Chili).

Le décret entre en vigueur pour les arrêts de travail liés à un résultat positif à un autotest de détection antigénique du SARS-CoV-2 débutant à compter du 28 avril 2021. Les dispositions relatives à l'indemnisation des arrêts de travail liés à des retours de pays confrontés à une circulation particulièrement active de l'épidémie ou à la propagation de certains variants du SARS-CoV-2 entrent en vigueur pour les arrêts de travail débutant à compter de la même date.

L'assuré présentant un résultat positif à un autotest de détection antigénique du SARS-CoV-2 et qui se trouve donc dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance, pour ce motif, peut bénéficier, au titre de cet arrêt de travail, des indemnités journalières à condition qu'il fasse réaliser un test de détection du SARS-CoV-2 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale ***dans un délai de deux jours à compter du début de l'arrêt de travail***, et pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test;

Pour consulter le décret, cliquer ici

Arrêté du 10 mai 2021 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2021

Jusqu'au 31 décembre 2021, l'arrêté fixe à 1 607 heures, soit la durée légale annuelle du travail pour un temps complet, le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'allocation d'activité partielle.
Pour rappel, le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'allocation d'activité partielle est fixé, depuis un arrêté du 26 août 2013, à 1 000 heures.

Pour consulter l'arrêté, cliquer ici

Mises à jour du protocole sanitaire national en entreprise les 23 et 31 mars 2021

Déjà en vigueur dans 19 départements, l'élargissement des mesures de freinage de la circulation du virus à l'ensemble du territoire métropolitain, ainsi que la fermeture des écoles à partir du 6 avril 2021 se traduisent par de nouvelles mises à jour du protocole national sanitaire, de la fiche pratique sur le fonctionnement des restaurants d'entreprise , du question réponses de la vaccination en entreprise et enfin par un nouveau calendrier de vaccination au plan national.

Plan d'action sur le recours au télétravail

Le télétravail demeure la règle partout où il est praticable, avec la possibilité pour les salariés qui sont à 100% en télétravail de demander à un revenir sur site au maximum un jour par semaine, s'ils en éprouvent le besoin.

Toutes les entreprises doivent désormais définir un plan d'action visant à réduire au maximum le temps de présence sur site des salariés, tenant compte des activités télétravaillables au sein de l'entreprise.

Ce plan d'action liste les actions visant à « maximiser » le recours au télétravail autant que possible (information, modalités d'organisation pour la venue sur site un jour par semaine sur demande du salarié …). Ce plan d'action doit faire l'objet d'échanges avec les représentants du personnel.

Il ne peut s'agir d'une identification formalisée, et discutée avec les salariés et/ou leurs représentants, des postes télétravaillables dans l'entreprise : cette identification relève de la seule responsabilité de l'employeur, comme cela est réaffirmé dans l'ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail, y compris en cas de télétravail contraint pour circonstances exceptionnelles ou force majeure.

Ce plan d'action peut être présenté à l'inspection du travail en cas de contrôle.

Limitation du covoiturage

L'employeur doit limiter autant que possible les situations de covoiturage.
Lorsque le covoiturage est nécessaire, les occupants du véhicule doivent respecter strictement les gestes barrières. À cela doit s'ajouter « une procédure effective de nettoyage/désinfection régulière du véhicule » et « une aération de quelques minutes du véhicule très régulière.

Salariés symptomatiques ou cas contact

Le protocole insiste sur la nécessité pour les personnes symptomatiques de s'isoler sans délai à leur domicile, dès l'apparition des symptômes, et effectuer un test de dépistage au plus vite.
La nouvelle formulation est plus ferme que dans la version précédente, qui indiquait que l'employeur devait inviter toute personne symptomatique à ne pas se rendre sur son lieu de travail et à consulter un médecin sans délai, se faire dépister et s'isoler dans l'attente des résultats .
Le protocole précise en outre que les salariés qui ne peuvent pas télétravailler peuvent bénéficier du versement d'indemnités journalières sans délai de carence dès la déclaration des symptômes, sous réserve de réaliser un test PCR dans les 48h en se déclarant sur le site declare.ameli.fr
Ces mesures s'appliquent également pour les personnes cas contact d'une personne atteinte du Covid-19.

Actualisation de la fiche pratique relative à l'organisation du restaurant d'entreprise

La fiche consacrée aux restaurants d'entreprise prévoit les évolutions suivantes :

- L'organisation du travail et les flux doivent être revus afin de permettre le respect d'une distance de 2 mètres entre les personnes.
- Le restaurant doit mettre en place, *« dans la mesure du possible »*, des *« paniers à emporter à consommer sur le poste de travail pour tout ou partie des convives ».* Les salariés doivent être incités à privilégier cette option, et à venir seul récupérer leur panier.
- Alors que la précédente version de la fiche admettait que les salariés puissent manger par groupe de 4, le document prévoit désormais que chacun déjeune *« seul, en laissant une place vide en face de soi, et en respectant strictement la règle de 2 mètres de distanciation ».* Le responsable du restaurant doit d'ailleurs disposer les chaises de manière à respecter strictement cette distance et à éviter les vis-à-vis.

Pour accéder à la fiche pratique relative à l'organisation du restaurant d'entreprise, cliquer ici
Pour accéder à la mise à jour du 23 mars 2021 du protocole sanitaire, cliquer ici

Vaccination : Calendrier national de vaccination et mise à jour du Questions-Réponses sur la vaccination en entreprise

Le calendrier national de vaccination a été défini de la manière suivante :

- Vaccination de toutes les personnes de plus de 60 ans à compter du 16 avril
- Vaccination de toutes les personnes de plus de 50 ans à compter du 15 mai
- Ouverture des rendez-vous à tous les Français à compter de la mi-juin.

Par ailleurs, la France a choisi de reprendre la vaccination avec le vaccin AstraZeneca, mais en la réservant aux personnes âgées de 55 ans et plus.
Initialement, la vaccination était recommandée pour toutes les personnes âgées de 50 ans et plus atteintes de comorbidités. Conséquence, le protocole de vaccination par les services de santé au travail a été mis à jour le 22 mars 2021. Il prévoit désormais que, dans le cadre de la stratégie de vaccination nationale, les médecins du travail doivent vacciner le public prioritaire, à savoir les personnes de 55 à 64 ans inclus atteintes de comorbidités.

Les principales dispositions à retenir sont les suivantes :

- Seuls sont concernés les salariés de 55 à 64 ans inclus atteints de comorbidités
- Lorsqu'il est possible pour les salariés d'être vaccinés par le service de santé au travail, l'employeur doit en informer l'ensemble des salariés quel que soit leur âge, tout en faisant mention du ciblage de la stratégie nationale
- L'employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il soit couvert par une vaccination recommandée.
- Si le salarié choisit de passer par son service de santé au travail, il est autorisé à s'absenter sur ses heures de travail. Aucun arrêt de travail n'est nécessaire et l'employeur ne peut en aucun cas s'opposer à son absence. Le salarié informe son employeur de son absence pour visite médicale sans avoir à en préciser le motif.
- Par ailleurs, les salariés en situation d'affection de longue durée exonérante bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour cette vaccination rendue nécessaire par leur état de santé. L'employeur ne peut s'y opposer.

- Dans tous les autres cas, il n'existe pas d'autorisation d'absence de droit. Les employeurs sont toutefois incités à faciliter l'accès des salariés à la vaccination. Le salarié est invité à se rapprocher de son employeur afin de déterminer par le dialogue la meilleure manière de s'organiser.
- L'employeur ne pourra être destinataire d'aucune information sur le statut vaccinal du salarié, ni sur son acceptation ou son refus de la vaccination.
- Le médecin du travail doit, comme le médecin traitant, obtenir le consentement éclairé du salarié avant de pratiquer l'acte vaccinal notamment par le biais d'un entretien médical avec celui-ci, avant la première injection.
- Le rendez-vous vaccinal n'engendre aucune charge financière supplémentaire pour l'employeur.

Pour accéder à la mise à jour du 22 mars 2021 relative à la vaccination en entreprise, cliquer ici

Décret n°2021-361 du 31 mars 2021 modifiant le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 modifié relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Le texte prolonge la possibilité de neutraliser les périodes de restriction de l'activité économique dans le calcul de la réduction d'activité et du nombre de mois de recours au dispositif d'activité partielle de longue durée, au plus tard jusqu'à l'expiration du mois civil au cours duquel prend fin l'état d'urgence sanitaire, soit à ce jour le 30 juin 2021.

Il entre en vigueur le jour de sa publication, soit 31 mars 2021.

Pour les accords collectifs et documents unilatéraux relatifs à l'activité partielle de longue durée validés ou homologués à compter du 16 décembre 2020, la période comprise entre le 1er novembre 2020 et une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi, et au plus tard à l'expiration du mois civil au cours duquel prend fin l'état d'urgence sanitaire (soit le 30 juin 2021) n'est pas prise en compte dans l'appréciation de la durée de bénéfice du dispositif d'activité
partielle de longue durée et de la réduction maximale de l'horaire de travail.

Les accords collectifs et documents unilatéraux validés ou homologués avant le 16 décembre 2020 peuvent faire l'objet d'un avenant ou d'une modification, eux-mêmes soumis à validation et homologation, afin d'exclure la période neutralisation.

Pour rappel, la période de neutralisation initialement prévue était comprise entre le 1er novembre 2020 et le 31 mars 2021.

Pour accéder au décret n°2021-361 du 31 mars 2021, cliquer ici

Décret n°2021-347 du 30 mars 2021 modifiant le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable

Le texte diffère au 1er mai 2021 (au lieu 1er avril 2021) la baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié à 60% de sa rémunération antérieure brute (actuellement fixé à 70%).

Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 1er avril 2021.

Pour accéder au décret n°2021-347 du 30 mars 2021, cliquer ici

Décret n°2021-348 du 30 mars 2021 relatif aux taux de l'allocation d'activité partielle

Le texte prolonge jusqu'au 30 avril 2021 les dispositions actuellement en vigueur relatives aux taux de l'allocation d'activité partielle.
Il adapte également la liste des secteurs d'activité qui bénéficient d'un taux majoré d'allocation d'activité partielle mentionnés dans l'annexe 2 du décret n°2020-810 du 29 juin 2020 modifié portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle.

Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 1er avril 2021.

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Taux horaire de l'allocation d'activité partielle de droit commun

Le décret prolonge **jusqu'au 30 avril 2021** (au lieu du 31 mars 2021) le taux horaire de l'allocation d'activité partielle de droit commun fixé à 60% de la rémunération horaire brute du salarié, limitée à 4,5 SMIC. Ce taux ne peut être inférieur à 8,11 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération habituelle est inférieure au Smic.

Il fixe, **à compter du 1er mai 2021** (au lieu du 1er avril 2021), le taux horaire de l'allocation de droit commun à **36 % de la rémunération horaire brute,** limitée à 4,5 SMIC. Ce taux ne peut être inférieur à 7,23 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération habituelle est inférieure au Smic.

Taux horaires de l'allocation d'activité partielle dérogatoires

Par dérogation, les secteurs **particulièrement affectés par la crise sanitaire** bénéficient d'un taux majoré qui passera de 70% à **60 % au titre des heures chômées entre le 1er mai 2021 et le 31 mai 2021 (au lieu du 1er avril et le 30 avril 2021) puis** sera fixé à **36% à compter du 1er juin (au lieu du 1er mai 2021).**
Sont visés les employeurs qui exercent leur activité principale :

o Soit dans les secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport de personnes et de l'évènementiel qui sont particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public ;

o Soit dans les secteurs dont l'activité dépend de celles des secteurs mentionnés à l'alinéa précédent et qui subissent une très forte baisse de chiffre d'affaires.

En revanche, le décret ne modifie pas les taux d'allocation applicables aux autres secteurs bénéficiant d'un taux majoré ni les dates prévues pour leur application. Sont visés pour rappel :

- **les établissements fermés sur décision administrative**, bénéficient d'un **taux majoré maintenu à 70 %** au titre des heures chômées **entre le 1er mars 2021 et le 30 juin 2021**.

- **les établissements** situés dans un territoire soumis à des **restrictions particulières** des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes et subissant **une baisse d'au moins 60 % de chiffre d'affaires** qui bénéficient d'un **taux majoré maintenu à 70 %** au titre des **heures chômées entre le 1er janvier 2021 et le 30 juin 2021.**
  La baisse de chiffre d'affaires est appréciée, au choix de l'employeur, pour chaque mois de la période d'application des mesures de restriction soit par rapport au chiffre d'affaires constaté durant le mois qui précède la mise en oeuvre de ces mesures, soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019.

- les établissements situés **dans la zone de chalandise d'une station de ski** bénéficient d'un **taux majoré maintenu à 70%** au titre des heures chômées **entre le 1er décembre 2020 et le 30 juin 2021** durant la période de fermeture administrative des remontées mécaniques sous réserve de satisfaire à une condition de baisse de 50 % de leur chiffre d'affaires.

Sont concernés les établissements qui :
o Sont implantés dans une commune support d'une station de ski ou dans une commune située en zone de montagne appartenant à un établissement public de coopération intercommunale lui-même support d'une station de ski et situées dans une unité urbaine d'au plus 50000 habitants
o Et mettent à disposition des biens et des services.

Activité partielle pour les salariés vulnérables ou parents d'un enfant de moins de seize ans ou en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement

- le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle applicable aux salariés vulnérables ou parents d'un enfant de moins de seize ans ou en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement et se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler reste fixé à 70 % de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Le présent décret précise, **qu'à compter du 1er mai 2021 (au lieu du 1er avril 2021)** :

- Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur en cas de placement en activité partielle de salariés vulnérables est fixé à 60 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Pour accéder au décret n°2021-348 du 30 mars 2021, cliquer ici

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Décret n°2021-271 du 11 mars 2021 modifiant le décret n°2021-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de covid-19

Il prolonge jusqu'au 1er juin 2021 (au lieu du 31 mars 2021) le bénéfice des indemnités journalières et du complément employeur accordés dans des conditions dérogatoires aux salariés pour certains motifs d'isolement ainsi que les prises en charge d'actes de télésoin, de tests de dépistage au SARS-CoV-2, de consultations et injections liées à la vaccination contre la covid-19 et diverses autres consultations.

Il ouvre, à titre temporaire, ce régime à de nouvelles situations d'isolement.

Ce texte entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 13 mars 2021, à l'exception :

- des dispositions qui s'appliquent aux arrêts de travail dérogatoires liés aux mesures d'isolement des assurés à leur arrivée dans les territoires d'Outre mer et débutant à compter du 22 février 2021
- des dispositions relatives à certaines téléconsultations et consultations de prévention de contamination qui s'appliquent à compter du 17 février 2021.

Nouveaux bénéficiaires

Pour les déplacements intervenus depuis le 22 février 2021, les assurés qui ont fait l'objet d'une mesure de placement en isolement, dans les conditions ci-dessous, bénéficient des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire légale dans des conditions dérogatoires.
L'assuré doit :

- être arrivé en France métropolitaine par transports maritime ou aérien au retour d'un déplacement pour motif impérieux au départ d'un pays situé hors espace européen (Union européenne, Andorre, Islande, Liechtenstein, Monaco, Norvège, Saint-Marin, le Saint-Siège ou la Suisse),
- être arrivé en Guyane par transport terrestre en provenance du Brésil
- se déplacer depuis Mayotte, la Guyane ou la Réunion vers tout autre point du territoire national

Les autres dispositions du dispositif restent inchangées. Pour rappel, elles sont mentionnées ci-dessous :

Bénéficiaires

Les assurés qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler, **y compris à distance**, pour l'un des motifs suivants, peuvent bénéficier, au titre de cet arrêt de travail, des indemnités journalières de sécurité sociale.

Est concerné :
• l'assuré non salarié qui partage le même domicile qu'une personne vulnérable
• l'assuré non salarié parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile
• l'assuré qui fait l'objet d'une mesure d'isolement en tant que « contact à risque de contamination » au sens du décret du 12 mai 2020 ou du décret du 29 mai 2020 susvisés
• l'assuré qui présente les symptômes de l'infection à la Covid-19, à condition qu'il fasse réaliser un test de détection dans un délai de deux jours à compter du début de l'arrêt de travail, et pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test
• l'assuré qui présente le résultat d'un test de détection concluant à une contamination par le covid-19
• l'assuré qui a fait l'objet d'une mesure de placement en isolement ou de mise en quarantaine à son arrivée en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

La durée maximale pendant laquelle chaque assuré exposé et faisant l'objet d'une mesure d'isolement, de mise en quarantaine, d'éviction et de maintien à domicile peut bénéficier des indemnités journalières correspond à la durée de ladite mesure.
Pour rappel **:** Le salarié vulnérable ou qui est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile bénéficie du dispositif d'activité partielle.

Conditions dérogatoires de versement des indemnités journalières de sécurité sociale

Les indemnités journalières sont versées dans les conditions suivantes :

• les conditions d'ouverture de droit (contribution minimale et durée d'activité minimale) ne sont pas requises
• le délai de carence de trois jours ne s'applique pas
• les indemnités journalières versées ne sont pas prises en compte dans le calcul des périodes indemnisées

Conditions dérogatoires de versement de l'indemnité complémentaire légale de sécurité sociale

L'indemnité complémentaire légale est versée dans les conditions suivantes :
- la condition d'ancienneté d'un an (article L1226-1 code du travail) n'est pas requise et l'exclusion des salariés travaillant à domicile, des salariés saisonniers, des salariés intermittents et des salariés temporaires ne s'applique pas
-la nécessité de justifier de l'arrêt maladie auprès de son employeur dans les quarante-huit heures de l'arrêt (article L1226-1 code du travail) ne s'applique pas
-la nécessité d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen (article L1226-1 du code du travail) ne s'applique pas
-le délai de carence de sept jours (article D1226-3 du code du travail) ne s'applique pas
-les durées d'indemnisation au cours des douze mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt (article D1226-4 du code du travail) ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période de douze mois.

Procédure

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 321-2 du code de la sécurité sociale, l'arrêt de travail des assurés visés par le présent décret est établi par l'assurance maladie après déclaration en ligne via le téléservice mis en place à cet effet par la Caisse nationale de l'assurance maladie.

Pour accéder au décret n°2021-271 du 11 mars 2021, cliquer ici

Décret n°2021-225 du 26 février 2021 relatif à la détermination des taux de l'allocation d'activité partielle

Le texte prolonge jusqu'au 31 mars 2021 les dispositions actuelles relatives aux taux de l'allocation d'activité partielle.
Il adapte également la liste des secteurs d'activité qui bénéficient d'un taux majoré d'allocation d'activité partielle mentionnés dans l'annexe 2 du décret n°2020-810 du 29 juin 2020 modifié portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit **le 28 février 2021**.

Taux horaire de l'allocation d'activité partielle de droit commun

Le décret prolonge jusqu'au 31 mars 2021 le taux horaire de l'allocation d'activité partielle de droit commun fixé à 60% de la rémunération horaire brute du salarié, limitée à 4,5 SMIC. Ce taux ne peut être inférieur à 8,11 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération habituelle est inférieure au Smic.
Il fixe, à compter du 1er avril 2021, le taux horaire de l'allocation de droit commun à 36 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 SMIC. Ce taux ne peut être inférieur à 7,23 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération habituelle est inférieure au Smic.

Pour rappel : le décret n° 2021-89 du 29 janvier 2021 avait prolongé jusqu'au 28 février 2021 le taux de l'allocation partielle de droit commun fixé à 60% de la rémunération horaire brute du salarié.

Taux horaires de l'allocation d'activité partielle dérogatoires

Par dérogation :

• les secteurs particulièrement affectés par la crise sanitaire bénéficient d'un taux majoré qui passera de 70% à 60 % au titre des heures chômées entre le 1er avril et le 30 avril 2021 (au lieu de la période du 1er mars 2021 au 31 mars 2021), puis sera fixé à 36% à compter du 1er mai 2021 (au lieu du 1er avril 2021).
Sont visés les employeurs qui exercent leur activité principale :
o Soit dans les secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport de personnes et de l'évènementiel qui sont particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public ;
o Soit dans les secteurs dont l'activité dépend de celles des secteurs mentionnés à l'alinéa précédent et qui subissent une très forte baisse de chiffre

d'affaires.

En revanche, le décret ne modifie pas les taux d'allocation applicables aux autres secteurs bénéficiant d'un taux majoré ni les dates prévues pour leur application. Sont visés pour rappel :

- les établissements fermés sur décision administrative, bénéficient d'un taux majoré maintenu à 70 % au titre des heures chômées entre le 1er mars 2021 et le 30 juin 2021.

- les établissements situés dans un territoire soumis à des restrictions particulières des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes et subissant une baisse d'au moins 60 % de chiffre d'affaires qui bénéficient d'un taux majoré maintenu à 70 % au titre des heures chômées entre le 1er janvier 2021 et le 30 juin 2021. La baisse de chiffre d'affaires est appréciée, au choix de l'employeur, pour chaque mois de la période d'application des mesures de restriction soit par rapport au chiffre d'affaires constaté durant le mois qui précède la mise en œuvre de ces mesures, soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019.

- les établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski bénéficient d'un taux majoré maintenu à 70% au titre des heures chômées entre le 1er décembre 2020 et le 30 juin 2021 durant la période de fermeture administrative des remontées mécaniques sous réserve de satisfaire à une condition de baisse de 50 % de leur chiffre d'affaires.

Sont concernés les établissements qui :
o Sont implantés dans une commune support d'une station de ski ou dans une commune située en zone de montagne appartenant à un établissement public de coopération intercommunale lui-même support d'une station de ski et situées dans une unité urbaine d'au plus 50000 habitants
o Et mettent à disposition des biens et des services.

Activité partielle pour les salariés vulnérables ou parents d'un enfant de moins de seize ans ou en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement

Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle applicable aux salariés vulnérables ou parents d'un enfant de moins de seize ans ou en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement et se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler reste fixé à 70 % de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
Le présent décret précise, qu'à compter du 1er avril 2021 (au lieu du 1er mars 2021) :

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur en cas de placement en activité partielle de salariés vulnérables est fixé à 60 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Pour accéder au décret n°2021-225 du 26 février 2021, cliquer ici

Décret n°2021-221 du 26 février 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable

Le texte diffère au 1er avril 2021 la baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié à 60% de sa rémunération antérieure brute (actuellement fixé à 70%). Il diffère également au 1er juillet 2021 la réduction de la durée maximum de l'autorisation d'activité partielle (qui passera de 12 mois à 3 mois).

Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit **le 28 février 2021**.

Pour accéder au décret n°2021-221 du 26 février 2021, cliquer ici

Questions-Réponses du ministère du travail du 25 février 2021 relatif à la vaccination anti-Covid des salariés par les services de santé au travail

Ne sont concernés que les salariés âgés de 50 à 64 ans souffrant de comorbidités et donc, à ce titre, exposés aux effets les plus graves de la maladie. Il est souhaitable que le salarié amène les documents justifiant de sa pathologie afin de permettre au médecin du travail de vérifier l'éligibilité du salarié à la vaccination. A ce jour, seul le vaccin Astra Zeneca est accessible à cette catégorie de la population active à risques.

L'employeur doit informer l'ensemble des salariés, quel que soit leur âge, de la possibilité de se faire vacciner, en précisant le ciblage retenu et en indiquant que la vaccination repose sur le principe du volontariat.

L'employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il soit couvert par une vaccination recommandée. De même, il ne peut être destinataire d'aucune information sur le statut vaccinal du salarié, ni sur son acceptation ou son refus de la vaccination.

Aucune conséquence ne peut être tirée par l'employeur du seul refus du vaccin par le salarié. A fortiori, aucune sanction ne peut être appliquée. L'employeur ne peut davantage écarter le salarié de son poste, motif pris de ce seul refus, y compris en maintenant son salaire. Aucune décision d'inaptitude ne peut être ainsi tirée du seul refus du salarié de se faire vacciner.

Le service de santé au travail peut contacter directement les salariés concernés pour les informer de la possibilité d'être vaccinés par le médecin du travail.

Le médecin du travail doit, comme le médecin traitant, obtenir le consentement éclairé du salarié avant de pratiquer l'acte vaccinal notamment par le biais d'un entretien médical avec celui-ci, avant la première injection.

D**ès lors que le vaccin anti-Covid a été prescrit par un médecin**, l'infirmier en santé au travail peut ainsi procéder à la vaccination à condition qu'un médecin puisse intervenir à tout moment.

Le rendez-vous vaccinal n'engendre aucune charge financière supplémentaire pour l'employeur. Les vaccins sont fournis gratuitement par l'État. Les services de santé au travail mettent à la disposition de la campagne vaccinale leurs ressources en termes de professionnels de santé et de logistique**.**

Lien vers le Questions-Réponses du Ministère du Travail : https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/vaccination-par-les-services-de-sante-au-travail

Décret n°2021-156 du 13 février 2021 portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration

Le texte aménage, jusqu'à l'expiration d'un délai de six mois suivant la cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret du 14 octobre 2020, les conditions de restauration en entreprise, lorsque la configuration du local de restauration ou de l'emplacement normalement dédié à la restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19.

Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit **le 15 février 2021**.

Dans les établissements de plus de cinquante salariés

Lorsque la configuration du local de restauration ne permet pas de garantir le respect les règles de distanciation physique définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19, l'employeur peut prévoir un ou plusieurs autres emplacements ne comportant pas l'ensemble des équipements prévus à l'article R. 4228-22 du code du travail (sièges et tables en nombre suffisant, un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour dix usagers, un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et une installation permettant de réchauffer les plats).

Par dérogation aux dispositions du code du travail (article R. 4228-19 du code du travail) ces emplacements peuvent le cas échéant être situés à l'intérieur des locaux affectés au travail.
Ils doivent permettre aux salariés de se restaurer dans des conditions, s'agissant en particulier de l'aménagement des lieux et de l'hygiène, préservant leur santé et leur sécurité.
Ils ne peuvent être situés dans des locaux dont l'activité comporte l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux.

Dans les établissements de moins de cinquante salariés

Lorsque la configuration de l'emplacement normalement dédié à la restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19, l'employeur peut prévoir un ou plusieurs autres emplacements aménagés dans les locaux affectés au travail, dès lors que l'activité de ces locaux ne comporte pas l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux.

Par dérogation aux dispositions du code du travail (article R 4228-19 du code du travail) il est dispensé d'adresser une déclaration à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et au médecin du travail par tout moyen conférant date certaine.

Pour accéder au décret n°2021-156 du 13 février 2021, cliquer ici

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Fiche pratique relative à l'organisation et au fonctionnement des restaurants d'entreprise mise à jour le 4 février 2021

La fiche pratique du ministère du travail mise à jour le 4 février 2021 durcit les règles applicables dans les restaurants d'entreprise.

Elle précise que désormais, les salariés qui se rendent au restaurant d'entreprise doivent porter un masque "dont la filtration est supérieure à 90 %" ou un masque chirurgical (les masques grands publics dits "de catégorie 2 sont donc jugés insuffisants), sauf quand ils sont à table et que la distance à respecter entre deux personnes est d'un mètre lorsque chacun porte le masque, deux mètres pendant le repas. Cette distance ne s'applique pas aux groupes "venant ensemble ou ayant réservé ensemble", dans la limite de quatre personnes (au lieu de six précédemment).

Pour accéder à la fiche, cliquer ici

Décret n°2021-75 du 27 janvier 2021 relatif à l'application des mesures concernant les cotisations et contributions sociales des entreprises, travailleurs indépendants et artistes-auteurs mentionnées à l'article 9 de la loi no 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021

Le décret définit les secteurs d'activités éligibles et les modalités d'appréciation de la condition de baisse du chiffre d'affaires des dispositifs d'exonération et d'aide au paiement des cotisations et contributions sociales pour les employeurs, travailleurs indépendants et artistes- auteurs dont l'activité est particulièrement affectée par la crise sanitaire, prévus par l'article 9 de la loi no 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021.
Il détermine également les montants des réductions de cotisations accordées aux travailleurs indépendants et aux artistes-auteurs.

Entrée en vigueur : Les dispositions du présent décret s'appliquent aux cotisations et contributions dues par les employeurs de moins de deux cent cinquante salariés au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1er septembre 2020 à condition, pour les employeurs dont l'activité est listée à l'annexe 1 du décret du 30 mars 2020, qu'ils exercent leur activité dans un lieu concerné par les 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.

Pour les employeurs exerçant dans un lieu concerné par ces mesures à compter du 30 octobre, l'exonération est applicable aux cotisations et contributions dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1er octobre 2020.

Pour les travailleurs indépendants l'exonération s'applique aux cotisations et contributions due au titre de 2020 et 2021.

Employeurs éligibles à l'exonération de cotisations sociales et à l'aide au paiement des cotisations sociales

La loi du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 prévoit l'exonération totale des cotisations et contributions sociales à l'exception des cotisations affectées aux régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires, dues au titre des rémunérations des salariés.

Le décret du 27 janvier 2021 précise que l'exonération s'impute également sur les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, sans pouvoir excéder 0,70 % de la rémunération des salariés.

Employeurs de moins de deux cent cinquante salariés

Bénéficient de l'exonération de cotisations sociales et de l'aide au paiement des cotisations sociales, les employeurs dont l'effectif est inférieur à deux cent cinquante salariés qui ont été particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 et qui exercent leur activité principale :

Dans les secteurs définis à l'annexe 1 du décret du 30 mars 2020 dans sa version en vigueur au 1er janvier 2021(du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien, de l'évènementiel…)

Dans des secteurs définis à l'annexe 2 du décret du 30 mars 2020 dans sa version en vigueur au 1er janvier 2021.

Et qui ne remplissaient pas, au 31 décembre 2019, les conditions pour être considérées comme «entreprise en difficulté», au sens du règlement (UE) no 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité.

Le bénéfice de l'exonération est réservé à ceux parmi ces employeurs qui, au cours du mois suivant celui au titre duquel l'exonération est applicable

- ont fait l'objet de mesures d'interdiction d'accueil du public, à l'exception des activités de livraison, de retrait de commande ou de vente

à emporter, prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire en application de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique
- ou qui ont constaté une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50 % par rapport à la même période de l'année précédente.

La condition de baisse de 50 % du chiffre d'affaires mensuel peut être appréciée, au choix du bénéficiaire, par rapport au chiffre d'affaires du même mois de l'année précédente, au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ou, pour les entreprises créées en 2020, par rapport au montant mensuel moyen du chiffre d'affaires réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 31 août 2020.

La condition est également considérée comme satisfaite lorsque la baisse de chiffre d'affaires mensuel par rapport à la même période de l'année précédente représente au moins 15 % du chiffre d'affaires de l'année 2019 ou, pour les entreprises créées en 2019, du chiffre d'affaires de l'année 2019 ramené sur douze mois.

Ces dispositifs s'appliquent aux périodes d'emploi courant jusqu'au 31 décembre 2020 ou, pour les employeurs pour lesquels l'interdiction d'accueil du public aurait été prolongée au-delà de cette date, jusqu'au dernier jour du mois précédant celui de l'autorisation d'accueil du public.

Employeurs de moins de cinquante salariés

Bénéficient également de ces dispositifs les employeurs dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés, qui exercent leur activité principale dans d'autres secteurs que ceux mentionnés aux annexes 1 et 2 du décret du 30 mars 2020 dans sa version en vigueur au 1er janvier 2021 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.

Les entreprises de moins de 50 salariés dont le chiffre d'affaires annuel ou le total de bilan annuel n'excède pas 10 millions d'euros et qui étaient considérés comme «entreprise en difficulté» au 31 décembre 2019 peuvent, par exception, bénéficier de ces dès lors qu'elles ne font pas l'objet d'une procédure collective d'insolvabilité et ne bénéficient pas d'une aide au sauvetage ou d'une aide à la restructuration.

Remarques :

Pour les groupements d'employeurs, les conditions liées au secteur d'activité, à l'effectif et à la baisse de chiffre d'affaires prises en compte pour déterminer l'éligibilité au dispositif sont appréciées au niveau du groupement.

Les entreprises qui contrôlent, au sens de l'article L. 233-3 du code du commerce, une ou plusieurs sociétés commerciales qui sont chacune éligibles aux exonérations de cotisations sociales bénéficient également des dispositifs d'exonération de cotisations sociales et de l'aide au paiement des cotisations et contributions sociales lorsque la somme de leurs salariés et des salariés des entités liées respecte la condition d'effectif.

Plafond de l'aide

Pour les employeurs :
Le montant cumulé perçu par l'employeur au titre des dispositions de la loi du 14 décembre 2020 et de l'article 65 de la loi du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 ne peut excéder 800000 euros.

Pour les travailleurs indépendants :
Le montant de la réduction de cotisations et contributions prévue par la loi du 14 décembre 2020 est fixé à 600 euros pour chaque mois au titre duquel le travailleur indépendant satisfait aux conditions fixées.

Pour les travailleurs indépendants qui n'ont pas exercé l'option prévue à l'article L. 613-7 du même code, la réduction s'impute en priorité sur les cotisations et contributions sociales dues au titre de l'année 2020.

Lorsque le montant de réduction dont bénéficie le travailleur indépendant est supérieur aux montants de cotisations et contributions dus au titre de l'année 2020, le reliquat s'impute sur les montants dus au titre de l'année 2021.

Le montant maximal de l'abattement qui peut être appliqué au revenu estimé servant au calcul des cotisations provisionnelles de l'année 2021, est fixé à 1 200 euros pour une réduction estimée à 600 euros.

Lorsque le montant total de cotisations et contributions de sécurité sociale dues aux organismes de recouvrement est supérieur à la réduction de cotisations, cette réduction s'impute sur chaque cotisation et contribution au prorata des montants de chacune de ces cotisations et contributions.

Pour accéder au décret n°2021-75 du 27 janvier 2021, cliquer ici

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Décret n° 2021-89 du 29 janvier 2021 modifiant le décret n°2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle et le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle

Il entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 31 janvier 2021.

Taux horaire de l'allocation d'activité partielle de droit commun

Le décret prolonge **jusqu'au 28 février 2021** le taux horaire de l'allocation d'activité partielle de droit commun fixé à 60% de la rémunération horaire brute du salarié, limitée à 4,5 SMIC. Ce taux ne peut être inférieur à 8,11 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération habituelle est inférieure au Smic.

Il fixe, **à compter du 1er mars 2021**, le taux horaire de l'allocation de droit commun à **36 % de la rémunération horaire brute,** limitée à 4,5 SMIC. Ce taux ne peut être inférieur à 7,23 euros, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération habituelle est inférieure au Smic.

Pour rappel : le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 avait prolongé jusqu'au 31 janvier 2021 le taux de l'allocation partielle de droit commun fixé à 60% de la rémunération horaire brute du salarié.

Taux horaires de l'allocation d'activité partielle dérogatoires

Par dérogation :

- les secteurs **particulièrement affectés par la crise sanitaire** bénéficient d'un taux majoré qui passera de 70% à **60 % au titre des heures chômées entre le 1er mars 2021 et le 31 mars 2021**, **puis** sera fixé à **36% à compter du 1er avril 2021.**
  Sont visés les employeurs qui exercent leur activité principale :
  - Soit dans les secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport de personnes et de l'évènementiel qui sont particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public ;

  - Soit dans les secteurs dont l'activité dépend de celles des secteurs mentionnés à l'alinéa précédent et qui subissent une très forte baisse de chiffre d'affaires.

- **les établissements fermés sur décision administrative**, bénéficient d'un **taux majoré maintenu à 70 %** au titre des heures chômées **entre le 1er mars 2021 et le 30 juin 2021.**

En revanche, le décret ne modifie pas les taux d'allocation applicables aux autres secteurs bénéficiant d'un taux majoré ni les dates prévues pour leur application.
Sont visés pour rappel :

- **les établissements** situés dans un territoire soumis à des **restrictions particulières** des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes et subissant **une baisse d'au moins 60 % de chiffre d'affaires** qui bénéficient d'un **taux majoré maintenu à 70 %** au titre des **heures chômées entre le 1er janvier 2021 et le 30 juin 2021.**
  La baisse de chiffre d'affaires est appréciée, au choix de l'employeur, pour chaque mois de la période d'application des mesures de restriction soit par rapport au chiffre d'affaires constaté durant le mois qui précède la mise en oeuvre de ces mesures, soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019.
- **les établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski bénéficient d'un taux majoré maintenu à 70% au titre des heures chômées entre le 1er décembre 2020 et le 30 juin 2021 durant la période de fermeture administrative des remontées mécaniques sous réserve de satisfaire à une condition de baisse de 50 % de leur chiffre d'affaires.**

  Sont concernés les établissements qui :
  - Sont implantés dans une commune support d'une station de ski ou dans une commune située en zone de montagne appartenant à un établissement public de coopération intercommunale lui-même support d'une station de ski et situées dans une unité urbaine d'au plus 50000 habitants
  - Et mettent à disposition des biens et des services.

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Activité partielle pour les salariés vulnérables ou parents d'un enfant de moins de seize ans ou en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement

En référence au décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020, le présent décret précise, **qu'à compter du 1er mars 2021** :

- le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle applicable aux salariés vulnérables ou parents d'un enfant de moins de seize ans ou en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement et se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler reste fixé à 70 % de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

- Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur au titre des visés ci-dessus est fixé à 60 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Décret n° 2021-89 du 29 janvier 2021 modifiant le décret n°2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle et le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle

Décret n°2021-88 du 29 janvier 2021 modifiant le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable

Il entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 31 janvier 2021.

Durée du recours à l'activité partielle

Pour les demandes d'autorisation préalables adressées à l'autorité administrative **à compter du 1er mars 2021**, une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de trois mois. Elle peut être renouvelée dans la limite de six mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de douze mois consécutifs.
Lorsque l'employeur a bénéficié d'une autorisation d'activité partielle avant cette date, il n'est pas tenu compte de cette période dans le calcul de la durée maximum de recours à l'activité partielle.

Taux de droit commun de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié

Le décret reporte **au 1er mars 2021** la baisse du taux de l'indemnité horaire versée au salarié placé en activité partielle actuellement fixée à 70% de sa rémunération brute.

A compter du 1er mars 2021 :

- ce taux est fixé à 60% de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés
- l'indemnité nette versée par l'employeur ne peut excéder la rémunération nette horaire habituelle du salarié. L'indemnité et la rémunération nettes s'entendent après déduction des cotisations et contributions obligatoires retenues par l'employeur.

Taux dérogatoire de l'indemnité d'activité partielle

Les salariés des employeurs qui exercent leur activité principale :

- Soit dans ceux des secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel qui sont particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public ;

- Soit dans les secteurs dont l'activité dépend de celles des secteurs mentionnés à l'alinéa précédent et qui subissent une très forte baisse de chiffre d'affaires.

Reçoivent**, pour les heures chômées entre le 1er mars et le 31 mars 2021**, une indemnité horaire correspondant à 70 % de leur rémunération horaire antérieure brute.

Les salariés des employeurs dont l'activité principale relève d'autres secteurs que ceux mentionnés ci-dessus, qui implique l'accueil du public et qui est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 (à l'exclusion des fermetures volontaires) reçoivent, **pour les heures chômées entre le 1er mars et le 30 juin 2021**, une indemnité horaire correspondant à 70 % de leur rémunération horaire antérieure brute

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Taux horaire de l'allocation versée à l'employeur qui recourt à l'activité partielle de longue durée

Pour rappel, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle, à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,30 euros. Ce minimum n'est pas applicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Le décret précise que, par dérogation aux dispositions ci-dessus, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle spécifique est égal au taux horaire de l'allocation de l'activité partielle qui serait applicable à l'employeur lorsque ce taux est supérieur à 60%.

Ces dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'autorité administrative au titre des heures chômées par les salariés **à compter du 1er janvier 2021**.

Décret n°2021-88 du 29 janvier 2021 modifiant le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable

Décret n°2021-70 du 27 janvier 2021 modifiant le décret n°2020-810 du 29 juin 2020 modifié portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

Le décret modifie la liste des secteurs d'activité mentionnés dans les annexes I et II du décret du 29 juin 2020 modifié, qui bénéficient d'un taux majoré d'allocation d'activité partielle.
Il entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 29 janvier 2021.

Remarque : Les listes d'activité de ces annexes ont déjà fait l'objet de nombreux ajouts par des décrets successifs (décrets n°2020-1123 du 10 septembre 2020, n°2020-1319 du 30 octobre 2020, n°2020-1628 du 21 décembre 2020 et n°2021-70 du 27 janvier 2021).

Pour rappel sont concernés les secteurs suivants :

- Ceux qui sont particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public (listés dans l'annexe I)
- Ceux dont l'activité dépend de celles des secteurs mentionnés à l'annexe I, et dans lesquels les employeurs ont subi une **diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80 %** durant la période comprise **entre le 15 mars et le 15 mai 2020** (listés dans l'annexe II).
- Ceux dont l'activité principale relève d'autres secteurs qui impliquent l'accueil du public et dont l'activité est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires.

Par ce décret, six nouveaux secteurs apparaissent dans la liste de l'annexe I et deux passent de la liste des secteurs de l'annexe II à celle des secteurs de l'annexe I. Parallèlement, 28 secteurs sont ajoutés à la liste des secteurs de l'annexe II.

Décret n°2021-70 du 27 janvier 2021 modifiant le décret n°2020-810 du 29 juin 2020 modifié portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

Décret n°2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire

Pris pour l'application de l'ordonnance n°2020-1502 du 2 décembre 2020, le décret précise les conditions dans lesquelles les services de santé au travail peuvent, dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des salariés, reporter certaines visites et examens médicaux dont l'échéance intervient jusqu'au 16 avril 2021.

Il prévoit également que certaines visites médicales de salariés bénéficiant d'un suivi spécifique en raison de leur affectation sur certains postes ou d'un suivi individuel adapté en raison de leur vulnérabilité ne pourront pas être reportées.

Il précise que les visites de reprise et de pré-reprise qui ne peuvent être reportées en raison de leur importance pour le maintien en emploi des travailleurs peuvent être déléguées aux infirmiers en santé au travail selon des règles spécifiques précisément encadrées.

Le décret précise également les modalités selon lesquelles les employeurs et, lorsque le service de santé au travail dispose de leurs coordonnées, les salariés, seront informés du report des visites, le cas échéant et de la date à laquelle elles seront prévues.
Le décret entre en vigueur immédiatement.

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Visites et examens médicaux pouvant faire l'objet d'un report par le médecin du travail

Peuvent être reportées :

Les visites déjà reportées en application de l'article 3 de l'ordonnance n°2020-386 du 1er avril 2020
Le médecin du travail peut reporter la date de certaines visites et examens médicaux qui auraient dû être réalisés entre le 12 mars et le 31 août 2020 et qui ont fait l'objet d'un report en application de l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020 mais n'ont pu être réalisées avant le 4 décembre 2020.

Sont visées :
La visite d'information et de prévention initiale ;
Le renouvellement de la visite d'information et de prévention ;
Le renouvellement de l'examen d'aptitude et la visite intermédiaire.

En revanche ne pouvaient être reportées certaines visites médicales de salariés bénéficiant d'un **suivi spécifique** en raison de leur affectation sur certains postes ou d'un **suivi individuel** adapté en raison de leur **vulnérabilité**.

Les autres visites et examens médicaux pouvant être reportés

Le médecin du travail peut également **reporter d'un an maximum**, certaines visites et examens médicaux **dont l'échéance intervient avant le 17 avril 2021.**
Sont concernées les visites et examens médicaux suivants :

- La visite d'information et de prévention à l'embauche (cf article R. 4624-10 du code du travail) sauf exceptions concernant les travailleurs mentionnés ci-après.
- La visite d'information et de prévention périodique (renouvelable au minimum tous les cinq ans, cf article R. 4624-16 du code du travail) ou l'examen médical biennal (cf article R. 4626-26 du code du travail)
- pour les postes présentant des risques particuliers, le renouvellement de l'examen d'aptitude (renouvelable au minimum tous les quatre ans) et la visite intermédiaire (cf article R. 4624-28 du code du travail), à l'exception de ceux concernant les travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A.

Lorsque la visite médicale est reportée, le médecin du travail en informe l'employeur et le travailleur, en leur communiquant la date à laquelle celle-ci est reprogrammée. Dans le cas où le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du salarié, il invite l'employeur à communiquer à ce dernier ces informations.
Aucune visite ni aucun examen ne peut faire l'objet d'un report lorsque le médecin du travail estime indispensable de respecter l'échéance résultant des textes réglementaires en vigueur, au regard des informations dont il dispose concernant l'état de santé du salarié, ainsi que les risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail.
Pour les travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée, le médecin du travail tient compte des visites et examens dont l'intéressé a bénéficié le cas échéant au cours des douze derniers mois. Pour fonder son appréciation, il recueille les informations utiles sur la base d'échanges réalisés par tout moyen entre le travailleur et un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

Visites et examens médicaux ne pouvant être reportés

Ne peuvent être reportées les visites et examens médicaux suivants :

- La visite d'information et de prévention à l'embauche (cf article R. 4624-10 du code du travail) concernant :
  - Les travailleurs handicapés
  - Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans
  - Les travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité
  - Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes
  - Les travailleurs de nuit
  - Les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition fixées à l'article R. 4453-3 du code du travail sont dépassées
  - Les travailleurs exposés à des agents biologiques de groupe 2

- L'examen médical d'aptitude à l'embauche (cf article R. 4624-24 du code du travail)
- Le renouvellement de l'examen d'aptitude pour les travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A
- La visite de pré-reprise des travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois (cf article R. 4624-29 et R. 4626-29-1 du code du travail)

- La visite de reprise (cf article R. 4624-31 du code du travail) pour les travailleurs faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé (après un congé maternité, après une absence pour maladie professionnelle, après une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel (cf article R. 4624-22 du code du travail)

A titre exceptionnel et jusqu'au 16 avril 2021, le médecin du travail peut confier la réalisation des visites de reprise et de pré-reprise à un infirmier en santé au travail, selon des modalités définies par un protocole établi dans les conditions et les limites prévues respectivement aux articles R. 4623-14 et R. 4626-13 du code du travail et sous les réserves suivantes :
Ne peuvent être émis que par le médecin du travail :

- Les recommandations relatives aux aménagements et adaptations du poste de travail, les préconisations de reclassement ou de formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié
- L'avis d'inaptitude

Lorsqu'il l'estime nécessaire, l'infirmier oriente le travailleur vers le médecin du travail qui réalise alors sans délai la visite de pré-reprise ou de reprise.

Décret n°2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire

Décret n° 2021-44 du 20 janvier 2021 relatif à l'aide exceptionnelle accordée aux entreprises accueillant du public au titre des congés payés pris par leurs salariés

Le texte prolonge l'aide exceptionnelle, financée par l'Etat, dont peuvent bénéficier des entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public et qui n'ont pu l'accueillir du fait de la propagation de l'épidémie en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative, ou ayant subi une très forte baisse du chiffre d'affaires lors des périodes d'état d'urgence sanitaire.

Il entre en vigueur le 21 janvier 2021.

Pour rappel : le décret n° 2020-1787 du 30 décembre 2020 prévoit que les entreprises, dont l'activité principale implique l'accueil du public bénéficient d'une aide exceptionnelle, au titre de congés payés pris par leurs salariés entre le 1er janvier 2021 et le 20 janvier 2021 lorsque les mesures légales, réglementaires ou individuelles prises pour faire face à la propagation de l'épidémie de covid-19 ont eu pour conséquence :

- L'interdiction d'accueillir du public dans tout ou partie de l'établissement pendant une durée totale d'au moins 140 jours entre le 1er 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.

Le montant de l'aide est égal, pour chaque salarié et par jour de congé payé pris dans la limite de dix jours, à 70 % de l'indemnité de congés payés, rapportée à un montant horaire et, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.
Le montant horaire ne peut être inférieur à 8,11 euros. Ce minimum n'est pas applicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Le décret du 20 janvier 2021 étend cette aide exceptionnelle aux congé payés pris :

- entre le 1er janvier 2021 et le 31 janvier 2021 (au lieu du 20 janvier initialement prévu)
- entre le 1er 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

Décret n° 2021-44 du 20 janvier 2021 relatif à l'aide exceptionnelle accordée aux entreprises accueillant du public au titre des congés payés pris par leurs salariés

Décret n° 2021-24 du 13 janvier 2021 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail prescrits par le médecin du travail pendant l'épidémie de covid-19 et les modalités de dépistage du virus SARS-CoV-2 par les services de santé au travail

Le texte définit les conditions de prescription et de renouvellement des arrêts de travail que les médecins du travail sont autorisés à prescrire à titre temporaire en raison de l'épidémie de la covid-19, pour les personnes devant faire l'objet d'une mesure d'isolement (travailleurs atteints ou suspectés d'infection à la covid-19).

Il définit également les modalités d'établissement par les médecins du travail des certificats d'isolement pour les personnes vulnérables. Enfin, il définit les modalités des tests de détection du SARS-CoV-2 que les professionnels de santé des services de santé au travail sont habilités à réaliser.

Il entre en vigueur le 15 janvier 2021 et s'applique jusqu'au 16 avril 2021.
Le médecin du travail peut :

- prescrire ou renouveler les arrêts de travail pour les travailleurs atteints ou suspectés d'infection à la covid-19
- établir un certificat médical pour les salariés vulnérables en vue de leur placement en activité partielle.

Les arrêts de travail et les certificats médicaux peuvent être délivrés aux travailleurs des établissements dont le médecin du travail a la charge, ainsi qu'aux travailleurs temporaires.
Le médecin du travail établit, le cas échéant, la lettre d'avis d'interruption de travail du salarié concerné selon le modèle mentionné à l'article L. 321-2 du code de la sécurité sociale.
Il la transmet sans délai au salarié et à l'employeur.
Le salarié adresse cet avis, dans les deux jours suivant la date d'interruption de travail à l'organisme d'assurance maladie dont il relève.
Pour les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 le médecin du travail établit la lettre d'avis d'interruption de travail sur papier libre qui comporte les informations suivantes :
– l'identification du médecin
– l'identification du salarié
– l'identification de l'employeur
– l'information selon laquelle le salarié remplit les conditions prévues au deuxième alinéa du I de l'article 20 de la loi no 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.
Le médecin transmet la déclaration d'interruption de travail sans délai au salarié.
Le salarié l'adresse sans délai à l'employeur en vue de son placement en activité partielle.
Pour la détection du SARS-CoV-2 le médecin du travail ou, sous sa supervision, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier de santé au travail peuvent réaliser les actes suivants :

- le prélèvement dans le cadre d'un examen de détection du génome du SARS-CoV-2 par RT-PCR
- le prélèvement et l'analyse réalisés dans le cadre d'un examen de détection du génome du SARS-CoV-2 par détection antigénique.

Décret n° 2021-24 du 13 janvier 2021 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail prescrits par le médecin du travail pendant l'épidémie de covid-19 et les modalités de dépistage du virus SARS-CoV-2 par les services de santé au travail

Décret n°2021-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19

Le décret ouvre le droit aux indemnités journalières sans que soient remplies les conditions d'ouverture de droit relatives aux durées minimales d'activité ou à une contributivité minimale. Il prévoit également de ne pas appliquer les délais de carence, afin de permettre le versement des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt.
Des aménagements sont également prévus pour le versement de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur pour les mêmes arrêts de travail.
Le décret prévoit enfin des dérogations aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie obligatoire pour les téléconsultations, les tests de dépistage de la Covid 19, ainsi que pour les consultations et injections liées à la vaccination contre la Covid-19.

Ce décret abroge le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus et le décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail.
Il entre en vigueur le 1er janvier 2021 et s'applique aux indemnités versées à compter de cette date, quelle que soit la date du premier jour de l'arrêt de travail correspondant.
En revanche les dispositions relatives aux assurés présentant des symptômes d'infection à la Covid 19 et ayant effectué un test ainsi qu'aux assurés détectés positifs sont applicables aux arrêts de travail débutant à compter du 10 janvier 2021.
Il s'applique jusqu'au 31 mars 2021.

Bénéficiaires

Les assurés qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler, **y compris à distance**, pour l'un des motifs suivants, peuvent bénéficier, au titre de cet arrêt de travail, des indemnités journalières de sécurité sociale.

Est concerné :

- l'assuré non salarié qui partage le même domicile qu'une personne vulnérable
- l'assuré non salarié parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile
- l'assuré qui fait l'objet d'une mesure d'isolement en tant que « contact à risque de contamination » au sens du décret du 12 mai 2020 ou du décret du 29 mai 2020 susvisés
- l'assuré qui présente les symptômes de l'infection à la Covid-19, à condition qu'il fasse réaliser un test de détection dans un délai de deux jours à compter du début de l'arrêt de travail, et pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test
- l'assuré qui présente le résultat d'un test de détection concluant à une contamination par le covid-19
- l'assuré qui a fait l'objet d'une mesure de placement en isolement ou de mise en quarantaine à son arrivée en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

La durée maximale pendant laquelle chaque assuré exposé et faisant l'objet d'une mesure d'isolement, de mise en quarantaine, d'éviction et de maintien à domicile peut bénéficier des indemnités journalières correspond à la durée de ladite mesure.
Pour rappel **:** Le salarié vulnérable ou qui est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile bénéficie du dispositif d'activité partielle.

Conditions dérogatoires de versement des indemnités journalières de sécurité sociale

Les indemnités journalières sont versées dans les conditions suivantes :

- les conditions d'ouverture de droit (contribution minimale et durée d'activité minimale) ne sont pas requises
- le délai de carence de trois jours ne s'applique pas
- les indemnités journalières versées ne sont pas prises en compte dans le calcul des périodes indemnisées

Conditions dérogatoires de versement de l'indemnité complémentaire légale de sécurité sociale

L'indemnité complémentaire légale est versée dans les conditions suivantes :
- la condition d'ancienneté d'un an (article L1226-1 code du travail) n'est pas requise et l'exclusion des salariés travaillant à domicile, des salariés saisonniers, des salariés intermittents et des salariés temporaires ne s'applique pas
-la nécessité de justifier de l'arrêt maladie auprès de son employeur dans les quarante-huit heures de l'arrêt (article L1226-1 code du travail) ne s'applique pas
-la nécessité d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen (article L1226-1 du code du travail) ne s'applique pas
-le délai de carence de sept jours (article D1226-3 du code du travail) ne s'applique pas
-les durées d'indemnisation au cours des douze mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt (article D1226-4 du code du travail) ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période de douze mois.

Procédure

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 321-2 du code de la sécurité sociale, l'arrêt de travail des assurés visés par le présent décret est établi par l'assurance maladie après déclaration en ligne via le téléservice mis en place à cet effet par la Caisse nationale de l'assurance maladie.

Décret n°2021-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19

Actualisation du Protocole Sanitaire pour assurer la santé et la sécurité des salariés face à l'épidémie de Covid-19

Le Ministère du Travail a publié, mercredi 6 janvier 2021, une version actualisée du protocole "*pour assurer la santé et la sécurité des salariés face à l'épidémie de Covid-19*".
Cette version, **applicable dès le 7 janvier**, envisage "*un retour en présentiel […] un jour par semaine au maximum" pour les salariés en télétravail à 100 %* " lorsqu'ils en expriment le besoin, avec l'accord de leur employeur.

Pour consulter le Protocole Sanitaire mis à jour le 6 janvier 2021, cliquer ici.

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Formation

Covid 19 – Compte personnel de formation (CPF)

La loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 qui prolonge l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 16 février 2021, a pris une mesure concernant la date d'enregistrement des heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) des bénéficiaires, sur leur compte personnel de formation (CPF).

Auparavant, selon la date butoir fixée par l'ordonnance du 21 août 2019 (n°2019-861), le salarié avait jusqu'au 31 décembre 2020, pour inscrire le montant de ses droits au service dématérialisé de « moncompteformation ».
Pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, la loi du 14 novembre (art. 13) modifie la date du 31 décembre 2020 en la reportant au 30 juin 2021.

Ce délai supplémentaire permettra aux intéressés de procéder aux formalités nécessaires et de disposer de l'intégralité de leurs droits afin de financer leurs besoins de formation dans le cadre de la mobilisation de leur CPF.

Covid 19 – Ordonnance portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle

L'ordonnance n° 2020-1501 du 2 décembre 2020 modifiant l'ordonnance du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été publiée au Journal officiel le 3 décembre 2020 et prolonge les mesures transitoires suivantes :
Elle diffère jusqu'au 30 juin 2021 la réalisation par l'employeur des **entretiens professionnels** et suspend jusqu'à cette date l'application des sanctions légales en l'absence de réalisation dans les délais des entretiens d'état des lieux du parcours professionnel de chaque salarié.
Elle diffère également au 30 juin 2021 la mesure transitoire prévue par la loi modifiée du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui permet à l'employeur de satisfaire à ses obligations en se référant, soit aux dispositions en vigueur au 31 décembre 2018, soit à celles issues de la loi du 5 septembre 2018 précitée (conditions à respecter lors de l'entretien récapitulatif du parcours professionnel issus de la loi de 2018 ou de la loi de 2014).
Elle prolonge la mesure transitoire permettant aux opérateurs de compétences et aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales, associations dénommées Transition Pro, de financer de manière forfaitaire les parcours de **validation des acquis de l'expérience**. Le montant du forfait de prise en charge financière est déterminé par les financeurs, dans la limite de 3 000 euros.
Elle autorise les opérateurs de compétences à mobiliser, à titre dérogatoire, les fonds dédiés au financement de l'alternance ou les contributions complémentaires collectées pour le développement de la formation professionnelle continue.

Pour prendre connaissance de l'ordonnance du 02/12/2020 modifiant l'ordonnance du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, cliquez ici

Pour prendre connaissance du Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance du 2 décembre 2020 modifiant l'ordonnance du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, cliquez ici

Covid 19 – Loi du 31/05/2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire : mesures relatives à l'entretien professionnel

La loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire vient apporter des assouplissements à l'ordonnance du 2 décembre 2020 (cf. ci-dessus) ne ce qui concerne les entretiens professionnels et les entretiens récapitulatifs des parcours professionnels (ERPP).
Concrètement :
Les EP prévus en cours d'année 2020 et au cours du 1er semestre 2021 peuvent avoir lieu jusqu'au 30/06/2021
Les mesures relatives aux sanctions qui pourraient être appliquées aux entreprises en cas de non-réalisation de ces entretiens sont reportées jusqu'au 30/09/2021. Aucune sanction ne sera applicable jusqu'à cette date
Les abondements au titre de l'ERPP réalisé pendant cette période ne seront dus qu'à partir du 01/10/2021.
Pour les ERPP qui n'ont pas pu avoir lieu avant le 30/06/2021, l'employeur a donc jusqu'au 30/09/2021 pour réaliser lesdits entretiens sans encourir de sanction.
La mesure transitoire qui permet à l'employeur de satisfaire à ses obligations s'applique jusqu'au 30/09/2021.
Il sera tenu compte de la date à laquelle l'employeur a procédé à l'ERPP pour déterminer l'échéance du prochain EP.

Par conséquent, le Questions / Réponses relatif du Ministère du Travail relatif à l'entretien professionnel a été mis à jour le 21/06/2021 et apporte également des réponses aux questions suivantes :
Comment comprendre la notion d'ancienneté du salarié qui détermine la date limite de réalisation de l'entretien d'état des lieux du parcours professionnel ?
Les conditions de justification des obligations de l'employeur sont-elles cumulatives ou exclusives ? L'employeur respecte-t-il son obligation à partir du moment où l'un des deux critères est justifié ou bien doit-il justifier des deux critères de manière cumulative ?
Quelles sont les formations considérées comme obligatoires au titre de l'article L. 6321-2 du code du travail ?
Une action de formation cofinancée par l'employeur et par le salarié dans le cadre de son CPF permet-elle de satisfaire l'obligation « avoir bénéficié d'une formation non obligatoire » ?
Le droit d'option pour les entreprises de plus de 50 salariés, prévu par le XIII de l'article 1 de la loi du 5 septembre 2018, s'applique-t-il au niveau de l'entreprise ou s'applique-t-il salarié par salarié ?
Comment s'entend la « progression salariale ou professionnelle » prévue à l'article L. 6315-1 du code du travail ?
Un accord collectif adopté avant l'entretien d'état des lieux du parcours professionnel permet-il de modifier la périodicité des entretiens sur l'ensemble du cycle en cours ?
Des tolérances sont-elles prévues en cas de non-respect de la périodicité des entretiens pour une cause non inhérente à l'employeur (absence du salarié) ?
Qui contrôle le respect des obligations mentionnées à l'article L. 6315-1 du code du travail ?
L'entretien professionnel peut-il être réalisé sous forme de visioconférence ?

Covid 19 – Plan jeunes : Détail des principales mesures Emploi/Formation

Dans le cadre du Plan gouvernemental « 1 jeune, 1 solution », le Gouvernement a mis en place des mesures soutenant l'emploi des jeunes pendant la période de crise sanitaire, notamment :

- La Prime d'incitation à l'embauche de jeunes diplômés (applicable pour les embauches réalisées jusqu'au 31/05/2021), prime qui n'est plus en vigueur à ce jour.
- L'Aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants

Aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants

À la suite de l'annonce du plan de relance de l'apprentissage le 4 juin 2020, l'une des mesures de ce plan visant à accorder une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis préparant un diplôme allant jusqu'à la licence professionnelle a été intégrée au PLFR 3 adopté au Parlement le 23 juillet (article 76). Cette aide a entre-temps été étendue aux contrats de professionnalisation et aux diplômes de niveaux bac +4 et bac +5.

Deux décrets parus au Journal officiel du 25 août 2020 viennent détailler les contours de cette aide. Le décret n° 2020-1085 est relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis, tandis que le décret n° 2020-1084 porte sur l'aide aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.

- **Contours de l'aide**

Les contours de l'aide exceptionnelle sont similaires pour les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation :

- L'aide s'applique aux contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 31/03/2021 (initialement le 28 février 2021).
- Son montant s'élève à 5 000€ maximum pour un jeune de moins de dix-huit ans et 8 000€ maximum" pour un jeune d'au moins dix-huit ans.
- Le montant de 8 000€ s'applique à compter du premier jour du mois suivant le jour où le jeune atteint dix-huit ans.
- Cette aide est attribuée au titre de la première année d'exécution du contrat.

Pour les contrats d'apprentissage, cette aide exceptionnelle correspond à une majoration de l'aide unique aux employeurs d'apprentis (article L6243-1 du code du travail). Au terme de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, les entreprises de moins de 250 salariés qui bénéficient de l'aide exceptionnelle peuvent bénéficier, le cas échéant, de l'aide unique aux employeurs d'apprentis, pour la durée du contrat d'apprentissage restant à courir.

Pour les contrats de professionnalisation, le décret apporte deux précisions importantes :

- D'une part, l'aide exceptionnelle est attribuée aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation âgés de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat.
- D'autre part, cette aide est également versée pour la préparation d'un certificat de qualification et pour les contrats de professionnalisation expérimentaux prévus par la réforme « Avenir professionnel ».

- **Modalités de versement**

Concernant les modalités de versement de cette aide exceptionnelle, le décret relatif aux contrats d'apprentissage renvoie vers les dispositions applicables à l'aide unique aux employeurs d'apprentis (III à V de l'article D. 6243-2 du code du travail).

Des modalités similaires sont prévues pour les contrats de professionnalisation : l'aide est versée chaque mois avant le paiement de la rémunération par l'employeur. Afin de permettre ce versement, il est prévu que chaque mois d'exécution du contrat, l'employeur transmet le bulletin de paie du salarié du mois concerné à l'Agence de services et de paiement (ASP). Le versement peut être suspendu à défaut de transmission du bulletin de paie par l'employeur.

Pour les deux types de contrats, les sommes indûment perçues sont remboursées à l'ASP.

En outre, l'aide n'est pas due dans deux cas de figure identiques pour les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation :
- En cas de rupture anticipée du contrat", alors "l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat,
- En cas d'une suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur, alors "l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

- **Modalités de gestion**

Pour les deux types de contrats, l'aide exceptionnelle est gérée par l'ASP. Le décret relatif aux contrats d'apprentissage renvoie aux dispositions applicables à l'aide unique (article D. 6243-4 du code du travail), tandis que celui relatif aux contrats de professionnalisation fixe des modalités de gestion très similaires.

- **Démarches à effectuer**

Pour bénéficier de l'aide, les employeurs doivent effectuer un certain nombre de démarches :
- Pour les contrats d'apprentissage, les démarches sont celles de l'aide unique (article D. 6243-3 du code du travail).
- Pour les contrats de professionnalisation, le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat de professionnalisation par l'opérateur de compétences auprès de l'autorité administrative.

Pour les deux types de contrats, c'est ensuite le ministre chargé de la formation professionnelle qui adresse par le service dématérialisé les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat éligible à l'Agence de services et de paiement. Cette transmission vaut décision d'attribution, sauf pour les entreprises d'au moins 250 salariés pour lesquelles le bénéfice de l'aide est subordonné à l'engagement de l'employeur de respecter un certain nombre de conditions (cf. ci-dessous).

- **Conditions d'éligibilité supplémentaires**

Outre ces démarches applicables à tous les employeurs, des conditions supplémentaires sont introduites **pour les entreprises d'au moins 250 salariés** qui sont éligibles à l'aide exceptionnelle alors qu'elles ne sont pas éligibles à l'aide unique. Ces conditions valent pour les contrats d'apprentissage, comme pour les contrats de professionnalisation.

Dans le détail, les décrets prévoient plusieurs cas de figure :

1- Le premier cas de figure qui permet à une entreprise d'au moins 250 salariés de bénéficier de l'aide exceptionnelle suppose **d'avoir au moins 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans son effectif salarié total annuel au titre de 2021**. Les contrats favorisant l'insertion professionnelle couvrent deux catégories de salariés :
   a. Les alternants, c'est-à-dire "les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue dudit contrat" ;
   b. Les VIE et les Cifre, c'est-à-dire "les volontaires accomplissant un volontariat international en entreprise mentionné à l'article L. 122-3 du code du service national et les salariés bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche".

2- **Si l'entreprise n'atteint pas ce pourcentage de 5 %**, les décrets prévoient toutefois la possibilité de bénéficier de l'aide exceptionnelle, mais **à une double condition**.
   a. La première est d'avoir au moins 3 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans son effectif salarié total annuel au titre de 2021.
   b. La seconde est :
      i. Soit de justifier d'une progression au 31 décembre 2021 d'au moins 10 % par rapport à l'année 2020 de l'effectif salarié annuel d'alternants ;
      ii. Soit de justifier d'une progression au 31 décembre 2021 de l'effectif salarié annuel d'alternants, de relever d'un accord de branche prévoyant une progression d'au moins 10 % du nombre d'alternants au titre de l'année 2021, et de justifier que la progression est atteinte au sein de la branche par rapport à l'année 2020 dans les proportions prévues par l'accord.

Pour l'application de ces seuils, l'effectif de l'entreprise est apprécié selon les modalités prévues à l'article L. 6243-1-1 du code du travail.

- **3 cas particuliers**

Les décrets précisent trois cas particuliers :

1- Pour les entreprises dont l'effectif est d'au moins 250 salariés à la date de conclusion du contrat d'apprentissage et est inférieur à 250 salariés au 31 décembre 2021, les règles applicables sont celles prévues pour les entreprises d'au moins 250 salariés ;
2- Pour les entreprises d'au moins 250 salariés mentionnées à l'article L. 1251-2 du code du travail qui ne sont pas redevables de la contribution supplémentaire à l'apprentissage en application du B du III de l'article 1609 quinvicies du code général des impôts, les règles applicables sont celles prévues pour les entreprises d'au moins 250 salariés;
3- L'entreprise d'au moins 250 salariés qui satisfait aux conditions du 1° de l'article 76 de la loi du 30 juillet 2020 susvisée est réputée satisfaire la condition d'engagement prévue par le présent article.

- **Engagement et attestation**

Pour bénéficier de cette aide exceptionnelle, les employeurs d'au moins 250 salariés doivent effectuer deux démarches, à savoir s'engager, puis attester du respect de leur engagement.

Ainsi, **dans un premier temps**, l'employeur transmet l'engagement, attestant sur l'honneur qu'il va respecter les obligations prévues par le présent article, dans un délai de huit mois à compter de la date de conclusion du contrat à l'ASP. Les modalités de cette transmission peuvent être mises en œuvre par l'ASP par voie dématérialisée et qu'à défaut de transmission dans ce délai, l'aide n'est pas due.

Les textes prévoient ensuite que, **dans un second temps**, au plus tard le 31 mai 2022, l'entreprise d'au moins 250 salariés qui a bénéficié de l'aide adresse à l'ASP une déclaration sur l'honneur attestant du respect de l'engagement mentionné au présent article. À défaut, l'ASP procède à la récupération des sommes versées au titre de l'aide.

Décret n°2020-1084 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation
Décret n°2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis
Prenez connaissance du Questions/Réponses relatif au Plan de relance de l'alternance ici

EN SYNTHESE

Caractéristiques	AE – Apprentissage	AE- Contrat Pro
Age du bénéficiaire du contrat	Règles d'entrée en apprentissage	- 30 ans, sans dérogation
Dates de conclusion du contrat	Contrats conclus entre le 01/07/2020 et 28/02/2021	Contrats conclus entre le 01/07/2020 et 28/02/2021
Montants versés pendant la première année d'exécution du contrat	5 000 euros pour un mineur 8 000 euros pour un majeur	5 000 euros pour un mineur 8 000 euros pour un majeur
Certifications visées	Titre/Diplôme professionnel au plus égal au niveau 7	Titre/Diplôme professionnel au plus égal au niveau 7 CQP Contrats de professionnalisation expérimentaux
Type d'employeur	Privé, Public industriel et commercial	Privé, Public industriel et commercial
Taille de l'entreprise	- 250 salariés, sans condition + 250 avec acte d'engagement au respect d'un seuil d'alternant	-250 salariés, sans condition + 250 avec engagement au respect d'un seuil d'alternant
Type de flux vers l'ASP	Quotidien et automatisé depuis DECA	Hebdomadaire depuis Extrapro
Gestion de l'aide	ASP	ASP
Fréquence des versements aux entreprises	Mensuel	Mensuel

Contrôles opérés par l'ASP en cours de versement	Via la DSN, pour s'assurer du versement d'une rémunération	Remontée mensuelle des bulletins de paie

Prolongation des aides du plan « 1 jeune, 1 solution »

Le décret n° 2021-363 du 31 mars 2021 portant modification et prolongation des aides à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, aux emplois francs et aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation vient prolonger les deux aides précisées ci-dessus de façon différente.

Concernant l'aide au recrutement d'alternants, cette aide est maintenue dans les mêmes conditions que celles précisées ci-dessus jusqu'au 31/12/2021.
Le décret vient adapter les dates d'appréciation du respect du « quota » d'alternants pour les entreprises de plus de 250 salariés et pour les contrats en alternance conclus à compter du 01/04/2021 :

- Avoir au moins 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrats de professionnalisation et d'apprentissage, VIE, Cifre) dans l'effectif salarié au 31/12/2022
- Avoir au moins 3 % d'alternants (contrat d'apprentissage et de professionnalisation) dans l'effectif salarié au 31 décembre 2022 et justifier au 31 décembre 2022 d'une progression de cette proportion d'au moins 10 % par rapport à l'année 2021

Concernant l'aide au recrutement de jeunes diplômés de moins de 26 ans, le décret prolonge son existence du 01/04/2021 au 31/05/2021.
Cette aide de 4 000€ concerne toujours l'embauche de jeunes de moins de 26 ans signant un CDI ou un CDD de plus de 3 mois.
Néanmoins, le décret revoit à la baisse le plafond de rémunération éligible à cette aide en le fixant à 1,6 SMIC (au lieu de 2 SMIC précédemment).

Covid 19 – Financement des formations des salariés en activité partielle : Evolutions du FNE Formation

Le FNE-Formation a été renforcé de manière temporaire en raison de l'épidémie de Covid-19 afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle par la prise en charge des coûts pédagogiques.

De nouvelles évolutions de ce dispositions ont été fixées par le Ministère du travail pour les demandes de formations démarrant au 01/01/2021.
Des instructions du Ministère du travail en date du 27/01/2021 et du 07/09/2021 ont été publiées.
Les mesures de l'instruction du 27/01/2021 sont applicables de façon rétroactive **pour tout dossier éligible reçu** par l'Opco Atlas à compter du 01/01/2021.
Celles de l'instruction du 07/09/2021 sont applicables à compter du 01/07/2021 *(les mises à jour sont indiquées en rouge ci-dessous)*.

Les points à soulever sont les suivants :

- **Mobilisation du dispositif** : Le dispositif est désormais ouvert :
  - Aux entreprises placées en activité partielle (droit commun ou longue durée)
  - Aux entreprises en difficulté au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail (hors cas de cessation d'activité)
  - Aux entreprises en mutation et/ou en reprise d'activité.

  L'ensemble des salariés (en activité partielle / APLD ou hors activité partielle) des entreprises plaçant tout ou partie de leurs salariés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée sont éligibles, à l'exception des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.
  Tous les salariés (à l'exception des alternants) sont éligibles, indépendamment de leur catégorie socio-professionnelle ou de leur niveau de diplôme.
  Pour les salariés placés en activité partielle / APLD, lorsque la formation se déroule durant le temps d'inactivité du salarié, l'entreprise doit recueillir l'accord explicite du salarié.

- Actions éligibles :
  - Actions prévues aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail dont celles permettant d'obtenir une des qualifications mentionnées et L. 6314-1 du même code, à l'exception des formations relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité incombant à l'employeur (articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail) et des formations par apprentissage ou par alternance.
  - Le parcours de formation doit permettre au salarié de développer des compétences et renforcer son employabilité, quel que soit le domaine concerné. Il doit répondre principalement aux objectifs cités aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 6321-1 du code du travail.

Nouveauté de l'instruction du 07/09/2021 : Les actions d'adaptation au sens du premier alinéa de l'article L632161 du Code du travail peuvent également être prises en compte, lorsqu'elles permettent de répondre aux besoins décrits dans les parcours en page suivante.

  - Les actions doivent être dispensées par un organisme de formation déclaré et externe à l'entreprise (personnalités

morales distinctes entre le dispensateur et l'entreprise bénéficiaire) ou, lorsqu'elle en dispose, par un service de formation de l'entreprise (formation interne).
- Les actions de formation doivent être organisées sous la forme d'un parcours comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation et permettant d'adapter le contenu et les modalités de déroulement de la formation.
- Les conventions nationales prévoient la prise en charge de parcours de formation, pouvant mobiliser plusieurs solutions pédagogiques (présentiel, distanciel, formation en situation de travail…) et couvrant les coûts de positionnement/évaluation pré-formative, les coûts pédagogiques, l'évaluation, les frais annexes, les coûts de certification, et le cas échéant la rémunération1. Elle peut également accompagner l'anticipation des besoins des entreprises et l'identification des compétences nécessaires « post-covid ».
- Le parcours de formation ne peut excéder une durée de douze mois.

➢ Les parcours peuvent prendre différentes formes :
- Le Parcours reconversion permettant à un salarié de changer de métier, d'entreprise ou de secteur d'activité :
  - Changement de métier dans l'entreprise (en mobilisant le cas échéant des fonds de Pro A) ;
  - Changement de métier dans une autre entreprise ; la mise en œuvre de ce type de parcours sera mobilisée dans le cadre du dispositif « Transitions collectives ». Ce dispositif fait l'objet d'une instruction spécifique.
- Le Parcours certifiant donnant accès à un diplôme, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle, des compétences socles (CléA) et pouvant le cas échéant intégrer la VAE. : ces parcours ont pour objectif de formaliser et de valoriser l'acquisition de compétences et l'expérience professionnelle des salariés.
- Le Parcours compétences spécifiques contexte Covid-19 doit permettre d'accompagner les différentes évolutions qui s'imposent à l'entreprise pour sa pérennité et son développement :
  - Nouveaux marchés et nouveaux produits, nouveaux procédés de fabrication, nouvelles techniques de commercialisation et nouveaux services ;
  - Nouveaux modes d'organisation et de gestion : travail collaboratif renforcé, travail à distance, connaissances pluridisciplinaires, nouveaux process au niveau des fonctions support.
- Le Parcours anticipation des mutations : thématiques stratégiques pour le secteur et accompagnement des salariés indispensables pour leur montée en compétences et leur appropriation des outils et méthodes de travail dans le cas des transitions numérique et écologique.

➢ Coûts éligibles, frais annexes et co-financement public :
- Pour les entreprises en activité partielle, l'ensemble des coûts pour la mise en place d'une formation sont pris en compte dans l'assiette des coûts éligibles, à l'exception de la rémunération déjà soutenue par l'activité partielle, selon les règles qui lui sont propres.
- Pour les entreprises en difficulté, les OPCO peuvent mobiliser leurs ressources au titre du plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés afin de prendre en charge tout ou partie de la rémunération des stagiaires. Tout autre cofinancement public est exclu.
- En formation interne, les coûts éligibles correspondent aux salaires du formateur.
- S'agissant des coûts horaires, toute demande est examinée dans les conditions prévues à l'article R. 6316-4 du code de travail qui dispose que « les organismes financeurs mentionnés à l'article L. 6316-1 [Etat et OPCO notamment] veillent à l'adéquation financière des prestations achetées aux besoins de formation, à l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, à l'innovation des moyens mobilisés et aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues ».
- Une partie des frais annexes peut être prise en charge de manière forfaitaire à la demande de l'entreprise. La prise en charge des frais annexes comme les coûts d'hébergement, de restauration et de transport s'effectue exclusivement de manière forfaitaire. L'OPCO versera à l'entreprise en ayant fait la demande, un forfait de 2,00€ HT (2,40€ TTC) pour chaque heure de formation en présentiel attestée par un certificat de réalisation sans autre forme de justification.

➢ Obligations de l'employeur :
- Entreprises en activité partielle (AP) ou en APLD : l'employeur s'engage à maintenir le salarié dans l'emploi dans les conditions prévues par les textes en vigueur et pendant toute la durée de la formation lorsqu'elle excède la période d'AP / APLD.
- Entreprises en difficulté ou entreprises en mutation et/ou en reprise d'activité : l'employeur s'engage à maintenir le salarié dans l'emploi pendant toute la durée de la formation.

- **Prise en charge / Financement** : Les entreprises éligibles peuvent mobiliser le dispositif soit selon les conditions de « l'encadrement temporaire des mesures d'aides d'Etat » mis en place dans le cadre de la crise, soit selon celles relevant du régime général d'exemption par catégorie (RGEC) lorsqu'elles sont plus favorables.

Prise en charge des coûts pédagogiques par le FNE Formation si encadrement temporaire des mesures d'aides d'Etat :

Taille de l'entreprise	Activité partielle	APLD	Entreprises en difficulté (Covid)	Entreprises en mutation et/ou reprise d'activité
Moins de 300 salariés	100%	100%	100%	100%
De 300 à 1 000 salariés	70%	80%	70%	70%
Plus de 1 000 salariés	70%	80%	40%	40%

Le Ministère du Travail **a mis à jour le 09/09/2021 son Questions/Réponses relatif au FNE**. Cette mise à jour vient **préciser les modalités de calcul du plafond d'aides publiques d'1,8M€** :
En 2021, le FNE-Formation change de statut au regard de la réglementation européenne relative aux aides d'État. Toute subvention sollicitée par une entreprise en 2021 au titre de ce dispositif doit respecter un plafond d'aides publiques. En cas de dépassement du plafond autorisé, il sera demandé à l'entreprise de rembourser l'aide. C'est à l'entreprise qu'il incombe de vérifier et déclarer le montant d'aides perçues.

L'ensemble des coûts pour la mise en place d'une formation sont pris en compte dans l'assiette des coûts éligibles
Pour rappel, ce régime prévoit que :

- Les entreprises en difficultés (au sens du RGEC 2014) au 31/12/2019 sont exclues du dispositif,
- Les entreprises peuvent bénéficier d'une aide maximale de 1 800 000€HT maximum au titre du régime.

- Types d'aides entrant ou non dans le calcul : Les aides entrant dans le calcul de ce plafond de 1,8 millions sont les aides relevant de régimes pris en application de la section 3.1 de l'encadrement temporaire.
  Cela comprend notamment :
  - La subvention sollicitée au titre du FNE-Formation 2021,
  - Le fonds de solidarité,
  - Le dispositif « soutien aux investissements de transformation vers l'industrie du futur »,
  - Les dispositifs relatifs aux exonérations de cotisations sociales,
  - La Prestation Conseil RH
  - AAP Territoires d'Industrie
  - AAP Résilience
  - AAP Modernisation Automobile
  - AAP Modernisation Aéronautique
  - AAP Décarbonation de l'activité industrielle
  - Et toute autre aide publique reçue soumise au régime SA.56985.

  Les aides suivantes n'entrent pas dans le calcul :
  - Toute subvention reçue en 2020 au titre du FNE-Formation,
  - L'activité partielle,
  - Le prêt garanti par l'Etat ou « PGE »,
  - L'aide exceptionnelle pour la prise en charge des coûts fixes des entreprises,
  - Le dispositif « Transco »,
  - Le crédit impôt recherche,
  - Les aides perçues au titre des « minimis »,
  - Les aides perçues au titre de régimes exemptés (RGEC).

- Période de référence :
  La période de référence durant laquelle les aides ont été reçues est la période durant laquelle l'encadrement temporaire est en vigueur, à savoir du 19 mars 2020 au 31 décembre 2021.

- Taille de référence :
  Le cumul des aides perçues s'apprécie à la maille entreprise (SIREN).
  Néanmoins, dès lors que l'entreprise fait partie d'un groupe, le plafond d'aides s'apprécie au niveau du groupe.

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Dispositions relevant du règlement général d'exemption par catégories (RGEC) :

	Petite entreprise (Moins de 50 salariés et CA annuel ou total du bilan annuel inférieur à 10M€)	Moyenne entreprise (Moins de 250 salariés et CA annuel inférieur à 50M€ ou total du bilan annuel inférieur à 43M€)	Grande entreprise
Taux d'intensité	70%	60%	50%

Les coûts éligibles dans le cadre de la prise en charge au titre du RGEC comprennent l'ensemble des coûts pour la mise en place d'une formation.
L'aide FNE ne peut excéder 2 millions d'euros par projet de formation.

Instruction du 7 septembre 2021 relative à la mobilisation du FNE-Formation dans le cadre de parcours de formation
Questions/Réponses du Ministère du Travail relatif au FNE Formation (màj le 09/09/2021)

Covid 19 – Transitions collectives – TransCo

Dans le cadre de France Relance, le Ministère du Travail a engagé une concertation avec les partenaires sociaux afin de créer et mettre en œuvre un nouveau dispositif permettant d'une part aux entreprises d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et d'autre part aux salariés de se reconvertir sur des métiers porteurs au sein de leur bassin de vie : Transitions collectives – TransCO.

Le Ministère du Travail a transmis une instruction le 11/01/2021 venant préciser les modalités de déploiement de ce dispositif.

- **Objectifs du dispositif**

- Un dispositif dédié aux salariés dont l'emploi est fragilisé, qui se positionnent sur un emploi porteur localement.
- Un dispositif qui organise une transition d'un métier vers un autre en évitant un licenciement : l'objectif est de permettre une reconversion inter-entreprises.
- Sécuriser le financement d'une formation de reconversion et le maintien du contrat de travail.
- Un dispositif régionalisé, financé par le FNE Formation et partiellement par l'entreprise suivant ses effectifs.

- **Modalités de mise en œuvre des parcours**

Entreprises éligibles :
- Potentiellement toutes les entreprises sont éligibles à TransCO
- Exclusion des entreprises engagées dans des démarches de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou de rupture conventionnelle collective, pour les emplois concernés par ces mesures.
- Mise en place du dispositif en entreprise :
    - Négociation préalable d'un accord GEPP – Accord type bientôt disponible pour les TPE/PME
    - Appui technique des Direccte et/ou des Opco

Salariés éligibles :
- Statut de salariés en CDI non concernés par une décision de rupture, les salariés en CDD, les salariés titulaires d'un contrat de travail avec une entreprise de travail temporaire
- Conditions d'ancienneté (24 mois d'ancienneté dont 12 dans l'entreprise actuelle) prévues aux articles L. 6323-17-2, R. 6323-9-1 et D. 6323-9 du code du travail
- Réalisation obligatoire d'un accompagnement CEP
- Autorisation d'absence de l'employeur
- Formalisation d'un accord entre l'employeur et le salarié pour s'engager dans une démarche de Transitions collectives ; et l'accord de l'employeur à financer le reste à charge le cas échéant
- Identification du métier du salarié dans l'accord GEPP
- Réalisation d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Formations éligibles :

- Nature certifiante de l'action de formation visant à changer de métier ou de profession (certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) , un ou plusieurs bloc(s) de compétences d'une certification enregistrée, une certification enregistrée au répertoire spécifique (RS), la valorisation de l'acquis et de l'expérience (VAE))
- Reconversion vers un métier dit « porteur » dans la région (d'après les listes validées par les CREFOP)
- Durée de l'action de formation : ne peut excéder 24 mois ou 2 400 heures
- Condition liée à la capacité du prestataire de formation à délivrer une formation de qualité (respect des conditions relatives à la qualité fixées aux articles L. 6316-1 et suivants du code du travail)
- Nature de l'action de formation : ni adaptation au poste, ni maintien dans l'emploi ou développement de leurs compétences en lien avec leur poste de travail

Financement :

- Instruction par les Associations de transition professionnelle (ATPro) et décision de prise en charge ou de refus
- Si prise en charge, couverture des frais pédagogiques et maintien de la rémunération par l'ATPro sur les fonds FNE dédiés

	Financement FNE Relance	Reste à charge Entreprise
Entreprises de moins de 300 salariés	100%	Pas de reste à charge
Entreprises de 300 à 1 000 salariés	75%	25%
Entreprises de plus de 1 000 salariés	40%	60%

Accompagnement de l'Opco Atlas :

- Communication sur le dispositif : Campagne nationale à venir, initiée par les services de l'Etat et les partenaires sociaux, à relayer régionalement
- Identification des entreprises dont des emplois sont menacés
- Identification des entreprises qui pourraient accueillir des salariés en transition, afin d'alimenter les débouchés des parcours
- Accompagnement des entreprises à la mobilisation du dispositif
- Appui à la formalisation de l'accord GEPP, notamment par la mobilisation de prestations adaptées
- Appui à la constitution du dossier entreprise à destination de l'ATPro
- Participation à l'animation territoriale portée par l'ATPro de la région en lien avec les partenaires régionaux

Instruction du 11/01/2021 relative au déploiement du dispositif « Transitions collectives » prévu par France Relance
Questions / Réponses du Ministères du travail relatif aux Transitions collectives (màj du 08/04/2021)