Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

AVRIL 2021

Sommaire

Actualité réglementaire | Liens utiles 5

Social 9

Mises à jour du protocole sanitaire national en entreprise les 23 et 31 mars 2021 9

Vaccination : Calendrier national de vaccination et mise à jour du Questions-Réponses sur la vaccination en entreprise 10

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 10

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 11

Décret n°2021-348 du 30 mars 2021 relatif aux taux de l'allocation d'activité partielle 11

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 12

Décret n°2021-225 du 26 février 2021 relatif à la détermination des taux de l'allocation d'activité partielle 13

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 15

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 15

Décret n°2021-156 du 13 février 2021 portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration 15

Fiche pratique relative à l'organisation et au fonctionnement des restaurants d'entreprise mise à jour le 4 février 2021 16

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 16

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 18

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 19

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 20

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 21

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 22

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 23

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 24

Actualisation du Protocole Sanitaire pour assurer la santé et la sécurité des salariés face à l'épidémie de Covid-19 25

Décret n° 2020-1787 du 30 décembre 2020 relatif à l'aide exceptionnelle accordée aux entreprises accueillant du public au titre des congés payés pris par leurs salariés entre le 1er et le 20 janvier 2021 25

Décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020 relatif à l'activité partielle 26

Ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle complétée par le décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020 27
Décret n° 2020-1628 du 21 décembre 2020 relatif aux secteurs d'activité bénéficiant d'un taux majoré d'allocation d'activité partielle 30
Ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main d'œuvre 31
Décret n° 2020-1579 du 14 décembre 2020 relatif à l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable 32
Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 32
Décret n° 2020-1513 du 3 décembre 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire 37
Ordonnance n° 2020-1501 du 2 décembre 2020 modifiant l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel 38
Décret n° 2020-1491 du 1er décembre 2020 relatif à la prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite 38
Ordonnance n° 2020-1441 du 25 novembre 2020 portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel 39
Décret n° 2020-1405 du 18 novembre 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale 40
Ordonnance n° 2020-1400 du 18 novembre 2020 adaptant les règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale 40
Décret n° 2020-1386 du 14 novembre 2020 adaptant le bénéfice des prestations en espèces pour les assurés considérés comme « cas contact » 41
Loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire 42
Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 relatif aux salariés vulnérables 44
Mise à jour du protocole sanitaire : Création d'une « fiche cas contact » 45
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 46
Décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle 47
Reconfinement 48
Organisation des déplacements 48
Protocole Sanitaire National : Principales nouveautés 48
Protocole sanitaire/ Valeur juridique 49
Salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés à ce titre en activité partielle 50
Décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire 50
Décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable 51
Décret n° 2020 -1170 du 25 septembre 2020 portant modification du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 relatif à la modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle 51
Décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au Sars-CoV2 51
Décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle 52
Personnes vulnérables : Nouveaux critères à partir du 31 août 2020 53
Protocole National pour assurer la Santé et la Sécurité des Salariés en Entreprise face à l'Epidémie de Covid-19 53
Questions-Réponses du Ministère de la Santé sur le nouveau protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 55
Décret n° 2020-982 du 5 août 2020 | Aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans 55
Loi de Finances rectificative n° 2020-935 du 30 juillet 2020 56
Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable 60
Questions-réponses du ministère de la santé et de la solidarité sur le port du masque obligatoire dans les lieux publics clos 63

Décret n° 2020-859 du 10 juillet 2020 adaptant le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus 63
Loi n° 2020-856 du 9 juillet 2020 et son décret d'application n° 2020-860 du 11 juillet 2020 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire 63
Décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle 64
Décret n° 2020-794 du 26 juin 2020 relatif à l'activité partielle 64
Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes, ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne 66
Ordonnance n° 2020-737 du 17 Juin 2020 modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19 71
Mise à jour du Protocole National de Déconfinement 73
Travailleurs handicapés : aide exceptionnelle aux déplacements dans le cadre du déconfinement 74
Titres-restaurant | Assouplissement temporaire des conditions d'utilisation 74
Procédure judiciaire | Modification de son fonctionnement pendant la période d'urgence sanitaire 75
Elections professionnelles | La suspension du processus électoral est prorogée jusqu'au 31 août 2020 76
« Prévention COVID » | Une subvention pour aider les TPE et PME à prévenir le Covid-19 au travail 76
COVID19 | L'état d'urgence sanitaire est prorogé jusqu'au 10 juillet inclus 77
Port des masques | Règles pendant le déconfinement 78
Urgence sanitaire | Limitation des déplacements dans un rayon de 100 km 79
Arrêté du 12 mai 2020 | Modèle de déclaration de déplacement hors du département et à plus de 100 kilomètres du lieu de résidence 79
Activité partielle | Déploiement d'un plan de contrôle 80
Arrêts de travail | Salariés atteints ou suspectés d'infection au COVID19 et salariés vulnérables 81
Activité partielle |Personnes à risque de formes graves de COVID-19. 81
Activité partielle |Cadres dirigeants et salariés portés 82
Déconfinement 83
CSE | Adaptation des délais de convocation, information et consultation 83
Les arrêts maladie liés au COVID19 | Les modalités de placement en activité partielle vont être fixées par décret. 84
Décret n° 2020-471 du 24 avril 2020 | Levée de la suspension des délais de procédure 85
Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19 87
Forfait jours | Le décret portant sur le calcul de l'indemnité partielle est paru 90
Arrêts maladie | Nouveaux délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire 91
Activité partielle | Catégories particulières de salariés 92
Activité partielle | Adaptation des délais relatifs à la conclusion des accords collectifs 93
Demandeurs d'emploi | Prolongation des droits à l'ARE 94
IRP | Modalités de consultation des IRP pendant la période d'état d'urgence sanitaire 94
Salariés protégés | Instruction du 7 avril 2020 sur les délais de traitement 95
SST | le décret adaptant les délais des visites et examens médicaux est publié 98
CSE Mesures d'urgence | Ordonnance du 1er avril 2020 99
Prime pouvoir d'achat | Ordonnance du 1er avril 2020 100
Services de santé au travail | Ordonnance du 1er avril 2020 100
Indemnités activité partielle | Ordonnance du 27 mars 2020 101
Forfaits annuels en jours | Ils sont désormais éligibles à l'activité partielle 101
Congés payés, durée du travail et jours de repos | Mesures d'urgence 102
Arrêt de travail | Dispositions temporaires relatives à l'indemnité complémentaire 103
Intéressement et participation | Dispositions temporaires 103
Activité partielle | Le décret est publié 103
Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 104
Activité partielle | Mises en garde du Ministère du travail 104
Restrictions des déplacements 104
Bénéfice des IJSS étendu aux parents d'enfants faisant l'objet d'une mesure d'isolement 105
Prise en charge des assurés exposés au Covid19 | Circulaire CNAM 105
Coronavirus| Point de situation et information 106
Recours à l'activité partielle | Mise en œuvre 107
Activité partielle | Accord de Branche 109

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Formation **111**
Covid 19 – Compte personnel de formation (CPF) 111
Covid 19 – Ordonnance portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle 111
Covid 19 – Ordonnance portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie 111
Covid 19 – Plan jeunes : Détail des principales mesures Emploi/Formation 113
Covid 19 – Financement des formations des salariés en activité partielle : Evolutions du FNE Formation 117
Covid 19 – Transitions collectives – TransCo 119

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Actualité réglementaire | Liens utiles

- 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

- Décret n° 2020-1787 du 30 décembre 2020 relatif à l'aide exceptionnelle accordée aux entreprises accueillant du public au titre des congés payés pris par leurs salariés entre le 1er et le 20 janvier 2021
- Décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020 relatif à l'activité partielle
- Ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle complétée par le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020
- Décret n° 2020-1628 du 21 décembre 2020 relatif aux secteurs d'activité bénéficiant d'un taux majoré d'allocation d'activité partielle
- Ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main d'œuvre
- Décret n° 2020-1579 du 14 décembre 2020 relatif à l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable
- Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021
- Décret n° 2020-1513 du 3 décembre 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire
- Ordonnance n° 2020-1501 du 2 décembre 2020 modifiant l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Décret n° 2020-1491 du 1er décembre 2020 relatif à la prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite

- Ordonnance n° 2020-1441 du 25 novembre 2020 portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel
- Décret n° 2020-1405 du 18 novembre 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale
- Ordonnance n° 2020-1400 du 18 novembre 2020 adaptant les règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

- Décret n° 2020-1386 du 14 novembre 2020 adaptant le bénéfice des prestations en espèces pour les assurés considérés comme « cas contact »
- Loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire
- Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 relatif aux salariés vulnérables

- 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° 2020-1319 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle

- Décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable
- Décret n° 2020 -1170 du 25 septembre 2020 portant modification du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 relatif à la modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle
- Décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2
- Décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

- Décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la Loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

- Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable
- Décret d'application n° 2020-860 du 11 juillet 2020 de la loi n°2020-856 du 9 juillet 2020 (sortie de l'état d'urgence sanitaire)
- Décret n°2020-859 du 10 juillet 2020 adaptant le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus
- Loi n°2020-856 du 9 juillet 2020 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire

- Décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle, *cliquer ici*
- Décret n°2020-794 du 26 juin 2020 relatif à l'activité partielle.
- Ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle,
- Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne,
- Ordonnance n° 2020-737 du 17 juin 2020 modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19
- Décret n° 2020-706 du 10 juin 2020 portant dérogation temporaire aux conditions d'utilisation des titres-restaurant dans les restaurants, hôtels-restaurants et débits de boissons assimilés afin de faire face aux conséquences des mesures prises pour limiter l'épidémie de Covid-19

- Ordonnance n° 2020-595 du 20 mai 2020 modifiant l'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et aux contrats de syndic de copropriété
- Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2020-595 du 20 mai 2020 modifiant l'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et aux contrats de syndic de copropriété
- *Communiqué de presse Assurance Maladie, 15 mai 2020*
- Ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire
- Arrêté du 12 mai 2020 fixant le modèle de déclaration de déplacement hors du département et à plus de 100 kilomètres du lieu de résidence
- Décret n° 2020-548 du 11 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
- LOI n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions (1)
- Décret n° 2020-549 du 11 mai 2020 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail
- Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020
- Décret n° 2020-522 du 5 mai 2020 complétant le décret n° 2020-435 du **16 avril 2020** portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, JO 6 mai
- Ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face à l'épidémie de covid-19, JO 3 mai 2020
- Décret n° 2020-508 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19, JO 3 mai 2020
- Décret n° 2020-509 du 2 mai 2020 fixant les modalités d'application des dispositions du I de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 modifiée portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19, JO 3 mai 2020

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

- LOI n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 – Article 20
- Décret n° 2020-471 du 24 avril 2020 portant dérogation au principe de suspension des délais pendant la période d'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 dans le domaine du travail et de l'emploi
- **Ordonnance** n°2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19
- **Décret** n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- **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
- **Ordonnance** n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19
- **Décret** n° 2020-419 du 10 avril 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire
- **Instruction** DGT du 7 avril 2020 relative au traitement des demandes d'autorisation de rupture ou de transfert du contrat de travail es salariés protégés durant la période de l'état d'urgence justifié par la pandémie COVID-19, ainsi qu'à l'instruction des recours hiérarchiques contre les décisions prises dans ce domaine.
- **Décret** n° 2020-410 du 8 avril 2020 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire
- **Ordonnance** n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel
- **Ordonnance** n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle
- Ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat
- **Ordonnance** n° 2020-386 du 1er avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle

- **Ordonnance** n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- Questions/réponses pour les entreprises et les salariés (mise à jour 26 mars 2020) :
- https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries
- Ministère de la santé : https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/maladies-infectieuses/coronavirus/coronavirus-PS
- **Rapport au Président de la République** relatif à l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation
- **Ordonnance** n° 2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de **l'intéressement et de la participation**
- **Rapport au Président de la République** relatif à l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos
- **Ordonnance** n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de **congés payés**, de **durée du travail** et de **jours de repos**
- **Rapport au Président de la Républiqu**e relatif à l'ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de **revenus de remplacement** mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail
- **Ordonnance** n° 2020-324 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de r**evenus de remplacement** mentionnés à l'article L. 5421 2 du code du travail
- **Décret** n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à **l'activité partielle**
- **Décret** n° 2020-227 du 9 mars 2020 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémédecine pour les personnes exposées au Covid-19

- **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

- **Circulaire** DGEFP n° 2013-12, 12 juillet 2013 mise en œuvre de l'activité partielle

Clauses contractuelles visant à sanctionner l'inexécution du débiteur dans un certain délai et terme de contrats

- Ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à **l'adaptation des procédures pendant cette même période.**
- Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020.
- Circulaire du 26 mars 2020 qui présente les conditions d'application de l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020.

- Ordonnance n°2020-427 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions en matière de délais pour faire face à l'épidémie de Covid-19.
- Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2020-427 du 15 avril 2020.
- Circulaire du 17 avril 2020 de présentation des dispositions du titre I de l'ordonnance n°2020-427 du 15 avril 2020.

- Ordonnance n°2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire
- Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2020-560 du 13 mai 2020.

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Contrats publics :

- Ordonnance n°2020-319 du 25 mars 2020 portant diverses mesures d'adaptation des règles de passation, de procédure ou d'exécution des contrats soumis au code de la commande publique et des contrats publics qui n'en relèvent pas pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.
- Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2020-319 du 25 mars 2020.
- Fiche technique et Foire aux Questions du ministère de l'Economie et des Finances

Simplification de la tenue d'assemblées générales :

- Ordonnance n°2020-321 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles de réunion et de délibération des assemblées et organes dirigeants des personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé en raison de l'épidémie de Covid-19.
- Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2020-321 du 25 mars 2020.
- Ordonnance n°2020-318 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles relatives à l'établissement, l'arrêté, l'audit, la revue, l'approbation et la publication des comptes et des autres documents et informations que les personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé sont tenues de déposer ou publier dans le contexte de l'épidémie de covid-19
- Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2020-318 du 25 mars 2020.

- FAQ du ministère de l'Economie et des Finances "Tenir son AG et respecter les délais comptables dans le contexte de la crise du Covid-19"

- Décret n°2020-418 du 10 avril 2020 portant adaptation des règles de réunion et de délibération des assemblées et organes dirigeants des personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privée en raison de l'épidémie de covid-19

- Décret n°2020-925 du 29 juillet 2020 prorogeant la durée d'application de l'ordonnance n°2020-321 du 25 mars 2020, du décret n°2020-418 du 10 avril 2020 et du décret n°2020-629 du 25 mai 2020.

Adaptation des procédures administratives et juridictionnelles :

- Ordonnance n°2020 -304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et aux contrats de syndic de copropriété.
- Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2020-304 du 25 mars 2020.
- Ordonnance n°2020-305 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif.
- Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2020-305 du 25 mars 2020.

Tribunaux de commerce : prévention et traitement des difficultés des entreprises

- Ordonnance n° 2020-341 du 27 mars 2020 portant adaptation des règles relatives aux difficultés des entreprises et des exploitations agricoles à l'urgence sanitaire et modifiant certaines dispositions de procédure pénale
- Rapport au Président de la République
- Note explicative du MEDEF

Numéro vert gratuit : 0 800 94 25 64 pour accompagner les dirigeants sur les *mesures* d'aides, les administrateurs et les mandataires judiciaires

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Social

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

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

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 comorbitiés. 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.

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 derogation, 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

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

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

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 ;

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.

- **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 :
  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

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

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.

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.

Décret n° 2020-1787 du 30 décembre 2020 relatif à l'aide exceptionnelle accordée aux entreprises accueillant du public au titre des congés payés pris par leurs salariés entre le 1er et le 20 janvier 2021

Ce texte met en place 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 en précise les modalités, notamment les conditions d'attribution et le montant alloué.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2021.

Entreprises concernées par ce dispositif

Sont visées les entreprises, dont l'activité principale implique l'accueil du public, 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.

Congés payés visés

Seuls les congés payés pris entre le 1er et le 20 janvier 2021 sont concernés par le bénéfice de l'aide exceptionnelle.

Les congés payés indemnisés par les caisses de congés payés ne sont pas éligibles au dispositif.

Montant de l'aide

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, rapportée à un montant horaire et, limitée à **4,5 fois le taux horaire du SMIC**.

Le montant horaire de l'aide ne peut être inférieur à **8,11 euros**. Ce minimum n'est pas applicable aux contrats d'apprentissage ni aux contrats de professionnalisation.
Le montant horaire est calculé en rapportant chaque jour de congé payé à la durée quotidienne de travail applicable au salarié ou, si cette durée ne peut être déterminée, à sept heures.

Procédure

L'employeur qui bénéficie d'une autorisation d'activité partielle adresse, par voie dématérialisée, une demande d'aide et précise le motif de recours à l'aide.

L'employeur informe le comité social et économique, le cas échéant, de la demande de versement de l'aide.

L'autorité administrative peut demander à l'employeur toute information complémentaire nécessaire à l'instruction de la demande d'aide.

Le versement de l'aide est confié à l'Agence de services et de paiement, avec laquelle l'Etat conclut une convention. L'Agence de services et de paiement peut demander à l'employeur toute information complémentaire nécessaire au paiement de l'aide.

L'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement à l'Agence de service et de paiement, dans un délai ne pouvant être inférieur à trente jours, des sommes versées au titre de l'aide, en cas de trop perçu. Le remboursement peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

Pour consulter le décret n° 2020-1787 du 30 décembre 2020, cliquer ici.

Décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020 relatif à l'activité partielle

Le texte entre en vigueur le 1er janvier 2021.

Individualisation de l'activité partielle

Il proroge jusqu'à une date fixée par décret, et qui ne pourra excéder le 31 décembre 2021, les dispositions relatives au dispositif d'individualisation de l'activité partielle, ainsi que des modalités de prise en compte des heures supplémentaires et des heures d'équivalence dans le calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle.

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

Il diffère au 1er février 2021, la baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié qui passera de 70% à 60 % de sa rémunération antérieure brute.

En revanche, les salariés des entreprises relevant de **secteurs particulièrement touchés par la crise** (cf annexes 1 et 2 du décret n°2020-810 du 29 juin 2020 modifié par le décret n°2020 -1628 du 21 décembre 2020) continueront de percevoir une indemnité égale à 70% de leur rémunération brute antérieure jusqu'au 31 mars 2021.

Les salariés des **entreprises fermées sur décision administrative** (cf ordonnance n°2020-1639 du 21 décembre 2020) continueront de percevoir une indemnité égale à 70% de leur rémunération brute antérieure jusqu'au 30 juin 2021.

Durée d'autorisation d'activité partielle

Il diffère au 1er mars 2021 l'entrée en vigueur de la réduction à trois mois de la durée d'autorisation d'activité partielle, cette autorisation pouvant être renouvelée une fois.

Quand l'employeur recourt à l'activité partielle en raison d'un sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel, l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée de six mois. Cette autorisation sera renouvelable dans la limite de six mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

Pour consulter le décret n° 2020-1681 du 24 décembre 2020, cliquer ici.

Ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle complétée par le décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020

Depuis le début de la crise sanitaire, le dispositif d'activité partielle a été profondément modifié et s'est adapté aux différentes phases de la crise épidémique afin de permettre au plus grand nombre d'emplois d'être protégés.

De l'élargissement des bénéficiaires – salariés comme employeurs – à l'accompagnement de la reprise en passant par une meilleure protection sociale des salariés placés en activité partielle, le dispositif a prouvé toute son efficacité dans la prévention des licenciements économiques.

Compte-tenu du contexte sanitaire qui demeure fragile, il est décidé de proroger les mesures d'urgence prises dans le cadre de la crise épidémique pour ne pas affaiblir les efforts consentis par la solidarité nationale, les partenaires sociaux, les salariés et les employeurs depuis mars dernier.

Prolongation de la plupart des mesures dérogatoires au dispositif d'activité partielle prévues par l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020

L'**article 1er** de l'ordonnance prolonge jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021, les dispositions de l'ordonnance du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. Il s'agit des mesures concernant :

- Le **taux horaire** de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés à **temps partiel** ne peut être inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Ainsi, les salariés à temps partiel qui sont placés en activité partielle bénéficient désormais d'une indemnisation qui ne peut être inférieure au taux horaire du **Smic**.

- Pour l'employeur de salariés dont la durée du travail est décomptée en **jours**, la détermination **du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle** et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées. Les modalités de cette conversion seront déterminées par **décret 2020-1786 du 30 décembre 2020 (**cf ci-dessous).

- L'activité partielle s'impose au **salarié protégé** sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.

- Les salariés qui sont employés par une entreprise **ne comportant pas d'établissement en France** peuvent être placés en position d'activité partielle et bénéficier à ce titre de l'indemnité horaire prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail, lorsque l'employeur est soumis, pour ces salariés, aux contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle et aux obligations d'assurance contre le risque de privation d'emploi au titre de la législation française.

- La suspension de l'indemnité à 100% pour les salariés en formation pendant les heures chômées

Par ailleurs, l'article 1er prolonge jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021, les dispositions relatives au dispositif spécifique d'activité partielle applicable aux particuliers employeurs et adapte les conditions de recours au dispositif d'activité partielle pour les salariés employés à domicile et les assistants maternels, à la fois sur les motifs mais aussi sur le taux d'indemnité. Un décret précisera le taux et les formalités à accomplir.

Enfin, cet article élargit le dispositif d'activité partielle aux régies de cure thermale non dotées de la personnalité morale.

Remarque : l'article 1er supprime l'article 11 de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 sur le régime social de l'indemnité d'activité partielle qui est désormais codifié dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 à l'article 8 III.

Modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les salariés en forfait jours et pour les cadres dirigeants (décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020)

Le décret prolonge les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en jours et pour les salariés qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail.

Pour rappel :

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés par le salarié au titre de la période considérée convertis en heures selon les modalités suivantes :
– une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
– un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées
– une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période prévue au premier alinéa, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont convertis en heures et déduites du nombre d'heures non travaillées.

Pour les cadres dirigeants les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont les suivantes :
– la rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement.
– le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est déterminé en rapportant le trentième du montant de la rémunération mensuelle de référence obtenue à sept heures.
– le nombre d'heures non travaillées indemnisables, dans la limite de la durée légale du travail, est obtenu selon les modalités de conversion en heures mentionnées précédemment.

Remarque : le décret prévoit des dispositions spécifiques pour certaines professions et notamment pour les salariés en portage salarial, les travailleurs à domicile et les VRP.

Activité partielle pour les salariés vulnérables ou parent d'un enfant de moins de seize ans ou en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement (décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020)

L'**article 2 de l'ordonnance** proroge les dispositions de l'article 20 de la loi de finances rectificative du 25 avril 2020 qui prévoient le placement en activité partielle des salariés vulnérables jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 décembre 2021 (et non plus jusqu'au 31 décembre 2020).

Le décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020 précise que le salarié présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus Covid19 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 d'une **indemnité** d'activité partielle dont le taux horaire est 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 SMIC.

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur au titre des salariés définis ci-dessus est fixé à **60 % de la rémunération horaire brute**, **limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC**. Ce taux horaire **ne peut être inférieur à 7,30 euros**.

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation le taux horaire minimum n'est pas applicable.

Ces dispositions entrent en vigueur **le 1er février 2021**.
Les salariés partageant le même domicile qu'une personne vulnérable ne sont plus susceptibles d'être placés en activité partielle.

Activité partielle des salariés en contrats aidés et relevant de structures de l'insertion par l'activité économique

L'**article 3 de l'ordonnance** prolonge les dispositions de l'article 5 de la loi du 17 juin 2020 relatives aux salariés en contrats aidés et relevant des structures de l'insertion par l'activité économique (IAE) en limitant le recours au dispositif d'activité partielle à trente-six mois incluant le contrat initial.

Modulation des taux d'allocation d'activité partielle

L'**article 4 de l'ordonnance** prolonge jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 30 juin 2021, les dispositions de l'ordonnance du 24 juin 2020 relatives à la modulation des taux d'allocation d'activité partielle et ajoute la possibilité de majorer le taux d'allocation d'activité partielle sur le fondement d'un critère géographique.

Il est complété par le décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020 qui précise les modalités de détermination des taux d'allocation d'activité partielle. Ce décret entre en vigueur le 1er janvier 2021.

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

Ce décret prolonge **jusqu'au 31 janvier 2021** le taux de l'allocation d'activité partielle de droit commun fixé à 60% de la rémunération horaire brute du salarié.
Il fixe, **à compter du 1er février 2021**, le taux de l'allocation de droit commun à **36 %**.

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 février 2021 et le 31 mars 2021**.
  Sont visés les 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 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 février 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** 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 visés 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.

La baisse de chiffre d'affaires est appréciée, au choix de l'employeur, pour chaque mois d'interruption d'activité des téléphériques et des remontées mécaniques soit par rapport au chiffre d'affaires constaté durant le mois qui précède l'interruption, soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019.

Enfin, le décret relève à **8,11 euros** (fixé 8,03 euros précédemment) le plancher du taux horaire de l'allocation versée à l'employeur à **partir du 1er janvier 2021**.

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

Le décret relève le plancher du taux horaire de l'allocation du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (APLD) à **7,30 euros** (fixé à 7,23 précédemment) **à compter du 1er janvier 2021**.

Indemnité et allocation d'activité partielle applicables aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation

L'**article 5 de l'ordonnance** proroge jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 décembre 2021 (et non plus le 31 décembre 2020), les dispositions de l'article 2 de l'ordonnance du 14 octobre 2020 relatives à l'indemnité et à l'allocation liées aux apprentis et aux salariés en contrat de professionnalisation placés en activité partielle.

Pour rappel, les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au Smic reçoivent une

indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du Smic qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail et, s'il y a lieu, des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise.

Par ailleurs, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est supérieure ou égale au Smic ne peut être inférieur au taux horaire du Smic.

Parallèlement, l'employeur reçoit une allocation d'activité partielle d'un montant égal à l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Le plancher du taux horaire de l'allocation versée à l'employeur n'est pas applicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Pour consulter l'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020, cliquer ici.

Décret n° 2020-1628 du 21 décembre 2020 relatif aux secteurs d'activité bénéficiant d'un taux majoré d'allocation d'activité partielle

Ce texte modifie le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 modifié portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle, en adaptant la liste des secteurs d'activité qui bénéficient d'un taux majoré d'allocation d'activité partielle (70%) mentionnés dans ses annexes 1 et 2.

Pour rappel, le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 fixe à 60 % le taux horaire de l'allocation d'activité partielle.
En revanche, il maintient ce taux à 70 % pour les secteurs suivants :

- ceux qui sont listés dans l'annexe 1 du décret.
- ceux qui sont listés dans l'annexe 2 du décret et pour 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**.
- 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.

Le décret n° 2020-1628 du 21 décembre apporte les modifications suivantes :

- il complète la liste des secteurs de l'annexe 1 en ajoutant huit activités nouvelles
- il complète la liste des secteurs de l'annexe 2 en ajoutant une cinquantaine d'activités dont les « Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses » et « celles des entreprises du numérique réalisant au moins 50 % de leur chiffre d'affaires avec une ou des entreprises du secteur de l'organisation de foires, d'évènements publics ou privés, de salons ou séminaires professionnels ou de congrès ».

Pour les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 2, la diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020 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.

Enfin, les entreprises relevant de l'annexe 2 pour lesquelles il faut prendre en compte la part de chiffre d'affaires dans certaines activités (figurant aux lignes 85, 86 et 88 à 96), le décret précise que la demande d'indemnisation doit être accompagnée d'une déclaration sur l'honneur indiquant qu'il dispose du document établi par un expert-comptable attestant que l'entreprise remplit les critères de l'annexe 2. Le décret précise les modalités de la mission de l'expert-comptable.

Remarque : Ces dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'Agence de services et de paiement au titre des heures chômées par les salariés depuis le 1er juin 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020.

Pour consulter le décret n° 2020-1628 du 21 décembre 2020, cliquer ici.

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main d'œuvre

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, par dérogation aux dispositions du code du travail ou aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise ou la Branche, l'employeur peut imposer ou modifier la prise de congés payés, de jours de repos et de jours affectés au compte épargne temps.

Congés payés

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 **6 jours ouvrables de congés** 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.

La période de congés imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre **au-delà du 30 juin 2021.**

Jours de repos

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.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du **30 juin 2021.**

Jours de repos des conventions de forfait

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 les salariés placés en forfait annuels jours en application de l'accord de Branche du 1er avril 2014.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du **30 juin 2021.**

Jours affectés au CET

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 **30 juin 2021**
Le **nombre total de jours de repos** dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date en application des articles 2 à 4 de la présente ordonnance **ne peut être supérieur à dix.**

Contrat de prêt de main d'œuvre

Jusqu'au 30 juin 2021, les dispositions relatives au prêt de main d'œuvre à but non lucratif s'appliquent de la manière suivante :

- 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 du salarié mis à disposition 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.

Pour consulter l'ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020, cliquer ici.

Décret n° 2020-1579 du 14 décembre 2020 relatif à l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Neutralisation des périodes de confinement

Ce décret modifie le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 et entre en vigueur le 16 décembre 2020.

Il **neutralise**, pour les accords d'activité partielle de longue durée validés ou les documents unilatéraux homologués, les **périodes de confinement comprises entre le 1er novembre 2020 et une date fixée par arrêté du ministre** chargé de l'emploi, et **au plus tard le 31 mars 2021** dans l'appréciation de la durée de bénéfice du dispositif (24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs) et de la réduction maximale de l'horaire de travail (40 % de la durée légale ; dans des cas exceptionnels, l'administration peut autoriser un taux maximum de 50 % de réduction de l'horaire de travail).

Pour les accords déjà validés par l'autorité administrative, cette neutralisation sera possible sous réserve de la conclusion d'un avenant.
Sauf en cas de fermeture volontaire, un tel avenant ne sera pas requis pour les employeurs dont l'activité principale implique l'accueil du public et a été interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19.

Commentaire : Concrètement l'APLD pourra être utilisée au-delà de la durée maximale de 24 mois de ce fait pour les accords d'ores et déjà signés.

En outre la réduction de l'horaire de travail peut atteindre 100 % durant la période neutralisée sans que cette réduction vienne en déduction de la réduction maximale de travail.

Cette neutralisation vise à inciter les employeurs à mettre en place l'APLD puisqu'elle s'applique aux accords ou documents unilatéraux postérieurs au 16 décembre 2020. Pour les employeurs couverts par un accord APLD antérieur au 16 décembre 2020, ils pourront en bénéficier en déposant un avenant à leur accord ou au document unilatéral, validé ou homologué par la Direccte.

Rétablissement des modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée en cas de rémunération variable

Le texte rétablit jusqu'au 31 décembre 2020, une disposition du décret n°2020-435 du 16 avril 2020 qui avait été abrogée par erreur début novembre.

Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte également de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise.

Sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle les sommes représentatives de frais professionnels et les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, ne sont pas la contrepartie du travail effectif ou ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année.

Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés, cette fraction est déduite pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.

Pour consulter le décret n° 2020-1579 du 14 décembre 2020, cliquer ici.

Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021

A compter du 1er janvier 2021 plusieurs mesures dérogatoires à la réglementation du travail sont prolongées ou adaptées afin de faire face à la crise sanitaire.

Régime fiscal et social de l'indemnité d'activité partielle

L'article 8 III de la loi de financement de la sécurité sociale du 14 décembre 2020 modifie l'article L 5122-4 du code du travail pour préciser que l'indemnité d'activité partielle est un revenu de remplacement soumis à CSG et CRDS.

Pour rappel, les indemnités d'activité partielle sont assujetties au taux de CSG de 6,2 % et au taux de CRDS de 0,5 % sur une assiette de 98,25 % applicables aux revenus de remplacement. L'abattement de 1,75 % de l'assiette est représentatif de frais professionnels.

Les indemnités complémentaires aux indemnités légales d'activité partielle **dues au titre des périodes d'emploi de l'année 2021** par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale sont assujetties aux prélèvements sociaux sur les revenus de remplacement dans les mêmes conditions que les indemnités légales.

Il ajoute que lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du salaire minimum de croissance, la part de l'indemnité complémentaire à l'indemnité légale versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité.

Enfin, la contribution due sur ces allocations ne peut avoir pour effet, en cas de cessation partielle d'activité, de porter le montant cumulé de la rémunération d'activité et de l'allocation perçue, en deçà du montant du salaire minimum de croissance.

Droits à la retraite

Conformément à l'article 8-I et 8-VIII de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, sont prises en considération en vue de l'ouverture du droit à pension, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, les périodes pendant lesquelles l'assuré a bénéficié de l'indemnité horaire d'activité partielle versée par son employeur.

Ainsi sont prises en compte, dans les trimestres de retraite à valider, les périodes de perception de l'indemnité d'activité partielle à compter du 1er mars 2020 pour les pensions de retraite prenant effet à compter du 12 mars 2020.

Congé de reclassement et congé de mobilité

Conformément à l'article 8-III, la durée du congé de reclassement ou du congé de mobilité est portée à **24 mois maximum** (contre 12 mois précédemment) **lorsque le salarié bénéficie d'une action de formation de reconversion professionnelle**.

Le régime social des rémunérations perçues durant ces congés est **aligné sur celui de l'activité partielle** : elles bénéficient d'une exonération de cotisations et d'un assujettissement à la CSG/CRDS au titre des revenus de remplacement.

Pour rappels :

- pendant la période du congé de reclassement correspondant au préavis, le salarié bénéficie de sa rémunération habituelle.
- pour la période de congé excédant la durée normale de préavis, le salarié perçoit une rémunération mensuelle égale à 65 % de la rémunération brute moyenne sur laquelle ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement. Cette rémunération (allocation de reclassement) ne peut pas être inférieure à 85 % du produit du Smic horaire par le nombre d'heures correspondant à la durée collective de travail fixée dans l'entreprise.
- Cette rémunération est versée au salarié en congé de mobilité dans des conditions identiques, à compter du début du congé, sauf pendant les périodes où il exerce une activité professionnelle.

Exonération de cotisations pour les entreprises en difficulté

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.

Un décret prévoit, notamment pour les activités présentant une forte saisonnalité, les modalités d'appréciation de la baisse de chiffre d'affaires.

- 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).

L'exonération est applicable aux cotisations et contributions au titre des périodes d'emploi à compter du 1er septembre 2020 pour les employeurs des secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien, de l'évènementiel qui 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, y compris pour ceux établis dans les départements d'outre-mer où ces mesures ne sont pas applicables, l'exonération est applicable aux cotisations et contributions dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1er octobre 2020.

Cette exonération est applicable pour une période maximale de trois mois, et au plus tard pour les périodes d'emploi courant jusqu'au 30 novembre 2020.

L'exonération est appliquée sur les cotisations et contributions sociales restant dues après application de toute exonération totale ou partielle de cotisations sociales, de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations. Elle est cumulable avec l'ensemble de ces dispositifs.

Aide au paiement des cotisations et contributions sociales

Les revenus d'activité au titre desquels les cotisations et contributions sociales dues par l'employeur font l'objet d'une exonération ouvrent droit à une **aide** au paiement de leurs cotisations et contributions dues aux organismes de recouvrement des cotisations et contributions sociales **égale à 20 % du montant de ces revenus**.

Le montant de cette aide est imputable sur l'ensemble des sommes dues aux organismes de recouvrement, au titre des années 2020 et 2021, après application de l'exonération prévue par le plan d'urgence pour faire face à la crise et de toute autre exonération totale ou partielle applicable.

Cette aide est assimilée à une mesure de réduction des cotisations. Elle n'est pas applicable aux rémunérations ayant déjà bénéficié de l'aide prévue par la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020.

Réduction de cotisations

Lorsqu'ils satisfont aux conditions d'activité principale, de lieu d'exercice de l'activité et de fermeture ou de baisse de chiffre d'affaires mentionnées au I de l'article 9 de la loi, les travailleurs indépendants qui n'ont pas exercé l'option prévu à l'article L613-7 du Code de la Sécurité Sociale bénéficient d'une réduction des cotisations et contributions de sécurité sociale.

Le montant de la réduction est fixé par décret pour chacun des secteurs concernés.

Cette réduction peut porter sur les cotisations dues au titre de l'année 2020 ou de l'année suivante. Elle s'applique dans la limite des montants dus aux organismes de recouvrement au titre de cet exercice.

Pour déduire de leurs cotisations provisionnelles exigibles la réduction des cotisations et contributions de sécurité sociale, les travailleurs indépendants peuvent appliquer au revenu estimé qu'ils déclarent un abattement dont le montant est fixé par décret.

Les majorations de retard ne sont pas applicables au titre des revenus de l'année 2021.

Dans les mêmes conditions, et lorsque l'entreprise dont ils sont mandataires satisfait aux conditions d'effectif mentionnées par la présente loi, les mandataires sociaux (gérants de SARL, Présidents du Conseil d'administration, Directeurs généraux de SA…) bénéficient d'une réduction des cotisations et contributions dues au titre de l'année 2020 ou de l'année 2021, dont le montant et les modalités d'imputation sur les sommes dues sont fixées par décret.

Lorsqu'ils satisfont aux conditions d'activité principale, de lieu d'exercice de l'activité et de fermeture ou baisse du chiffre d'affaires, les travailleurs indépendants relevant du dispositif mentionné à l'article L. 613-7 du code de la sécurité sociale peuvent déduire des montants de chiffre d'affaires ou de recettes déclarés au titre des échéances mensuelles ou trimestrielles de l'année 2021 les montants correspondant au chiffre d'affaires ou aux recettes réalisés à compter du 1er septembre 2020 s'ils ont fait l'objet de mesures de réglementation ou d'interdiction de la circulation des personnes ou d'accueil du public avant le 30 octobre 2020 ou à compter du 1er octobre s'ils ont fait l'objet de mesures de réglementation ou d'interdiction de la circulation des personnes ou d'accueil du public après le 30 octobre 2020.

En cas de condamnation pour travail dissimulé au cours des cinq années précédentes le cotisant ne peut bénéficier des dispositions relatives aux exonérations des cotisations, aux aides au paiement des cotisations et aux réductions de cotisations.

Annulation partielle de réduction ou d'exonération de cotisations

Le bénéfice de toute mesure de réduction ou d'exonération, totale ou partielle, de cotisations de sécurité sociale et de contributions sociales est supprimé en cas de constat de travail dissimulé, de marchandage, de prêt de main d'œuvre illicite ou d'emploi d'étrangers non autorisés à travailler.

Cependant, quand la dissimulation d'activité ou de salarié résulte uniquement de la requalification du contrat d'un donneur d'ordre en contrat de travail ou qu'elle représente une proportion limitée de l'activité ou des salariés régulièrement déclarés, l'annulation des réductions et exonérations de cotisations de sécurité sociale ou de contributions est partielle.

L'annulation partielle des réductions et exonérations de cotisations de sécurité sociale ou de contributions est impossible lorsque les faits :

- concernent un mineur soumis à l'obligation scolaire ou une personne vulnérable ou dépendante
- ou quand les faits de travail dissimulé sont commis en bande organisée

La proportion des réductions et exonérations annulées est égale au rapport entre le double des rémunérations éludées et le montant des rémunérations, soumises à cotisations de sécurité sociale, versées à l'ensemble du personnel par l'employeur, sur la période concernée, dans la limite de 100 %.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles la dissimulation peut être considérée comme limitée, sans que la proportion de l'activité dissimulée puisse excéder 10 % de l'activité. Le plafond de la dissimulation partielle de salariés s'apprécie au regard de l'activité.

Apurement des dettes proposé par les organismes de recouvrement

Les employeurs ou les travailleurs indépendants pour lesquels des cotisations et contributions sociales resteraient dues à la date du 31 décembre 2020 peuvent bénéficier de plans d'apurement conclus avec les organismes de recouvrement.

Peuvent faire l'objet de ces plans d'apurement l'ensemble des cotisations et contributions à la charge des employeurs, les cotisations et contributions personnelles dues aux organismes de recouvrement, à la charge des travailleurs indépendants ainsi que celles qui, étant à la charge des salariés, ont été précomptées sans être reversées à ces mêmes organismes, pourvu que ces plans prévoient en priorité leur règlement, constatées au 31 décembre 2020.

Pour les travailleurs indépendants, les plans pourront inclure des dettes constatées au 30 septembre 2021.

Le cas échéant, les plans tiennent compte des exonérations et remises prévues par la présente loi.

Les directeurs des organismes de recouvrement peuvent adresser des propositions de plans d'apurement jusqu'à trois mois après le 31 décembre 2020.

Un décret peut prolonger les périodes éligibles aux exonérations de charges et aux aides au plus tard jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel l'état d'urgence sanitaire prend fin 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 au cours duquel l'interdiction d'accueil du public prend fin.

Le cas échéant, ce décret précise les conditions dans lesquelles les employeurs dont l'activité reste particulièrement affectée par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 ou par les mesures d'interdiction d'accueil du public peuvent continuer de bénéficier de tout ou partie des réductions ou des aides.

Indemnisation maladie en cas de crise sanitaire grave

Pour rappel, l'article L. 16-10-1 du code de la sécurité sociale prévoit la possibilité pour le pouvoir règlementaire de mettre en place, par

décret, des dispositifs dérogatoires permettant de répondre aux besoins de prise en charge exceptionnelle lors de la survenance d'un risque sanitaire grave, notamment en cas d'épidémie.

Ces dispositifs peuvent porter sur la participation de l'assuré, sur la prise en charge de tout ou partie des frais de santé et sur le versement de prestations en espèces.

L'article 76 de la loi de financement de la sécurité sociale élargit le périmètre des dérogations possibles qui peuvent désormais porter sur :

- la prise en charge par l'assurance maladie des frais de santé qui ne relèvent pas de la protection sociale contre le risque et les conséquences de la maladie ou la maternité ;
- les conditions et la période d'attribution du droit à la protection complémentaire santé, à l'aide médicale d'Etat et aux soins urgents ;
- la condition de stabilité et de régularité de résidence pour l'affiliation à l'assurance maladie et maternité ;
- les conditions d'ouverture de droit aux prestations en espèces, le délai de carence, la durée maximale de versement des indemnités journalières et le délai d'envoi de l'arrêt de travail à la caisse compétente.
- Le délai dans lequel l'assuré doit envoyer à la caisse primaire d'assurance maladie l'avis d'interruption de travail ;
- les délais applicables en matière de contentieux de la sécurité sociale.

Ces dérogations ne peuvent être **prévues que pour les actes et prestations directement en lien avec le risque** en cause **ou nécessaires à la limitation de la propagation** des effets de ce risque **et pour les personnes exposées de manière directe ou indirecte** à ce risque.

Le décret détermine les prestations et les personnes concernées, ainsi que la nature, le niveau, la durée et les conditions de mise en œuvre des dérogations et des prises en charge applicables.

Il peut prévoir **l'application rétroactive** des dispositions qu'il contient, **dans la limite d'un mois** avant la date de sa publication.
Il est dispensé des consultations obligatoires prévues par toute disposition législative ou réglementaire.

Indemnisation complémentaire de l'employeur en cas de crise sanitaire grave

Lorsque la protection de la santé publique le justifie, en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, tel que prévu à l'article L. 16-10-1 du code de la sécurité sociale, nécessitant l'adoption en urgence de **conditions dérogatoires** au droit commun, **pour le versement de l'indemnité complémentaire** prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail, celles-ci peuvent être prévues par décret, pour une durée qui ne peut excéder un an.

Dans les conditions et limites fixées par ce décret, les dérogations mises en oeuvre peuvent porter sur :

- la condition d'ancienneté
- le motif d'absence au travail
- les conditions relatives au délai de justification de son incapacité de travail et au lieu de délivrance des soins
- l'exclusion des salariés travaillant à domicile, des salariés saisonniers, des salariés intermittents et des salariés temporaires. catégories de salariés
- les taux de l'indemnité complémentaire
- les délais
- les modalités de calcul de l'indemnité complémentaire

Le décret détermine la durée et les conditions de mise en œuvre des dérogations et peut leur conférer une **portée rétroactive, dans la limite d'un mois** avant la date de sa publication.

Autres mesures dérogatoires de prise en charge renforcée des frais de santé en cas de crise sanitaire grave

Jusqu'à une date précisée par décret, **et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021**, afin de lutter contre l'épidémie de covid-19, des règles de prise en charge renforcée des frais de santé ainsi que des conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces, dérogatoires au droit commun, peuvent être prévues par décret.

Ces dérogations peuvent porter sur :

- les conditions d'ouverture de droit aux prestations en espèces ou le délai de **carence pour les assurés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et qui se trouvent**, pour l'un de ces motifs, **dans l'impossibilité de continuer à travailler**,
- les modalités de **participation des assurés aux frais pour l'examen de détection** du génome du SARS-CoV-2 et pour la **réalisation d'un test sérologique**.

Ces dérogations ne peuvent être prévues que pour les actes et prestations directement en lien avec l'épidémie de covid-19 ou nécessaires à

la limitation de la propagation des effets de cette épidémie et pour les personnes qui y sont exposées de manière directe ou indirecte.

Le décret détermine les prestations et les personnes concernées ainsi que la nature, le niveau, la durée et les conditions de mise en oeuvre des dérogations et des prises en charge applicables.

Il peut prévoir **l'application rétroactive** des dispositions qu'il contient **dans la limite d'un mois avant la date de sa publicatio**n.
Il est dispensé des consultations obligatoires prévues par toute disposition législative ou réglementaire.

Pour consulter la Loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020, cliquer ici.

Décret n° 2020-1513 du 3 décembre 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire

Pris pour l'application de l'ordonnance n°2020-1441 du 25 novembre 2020 portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel, le texte précise les modalités de consultation et de tenue des réunions des instances représentatives du personnel pendant la période d'état d'urgence sanitaire.
Celles-ci peuvent se dérouler à titre exceptionnel également par conférence téléphonique ou par messagerie instantanée, afin d'assurer la continuité de ces instances pendant cette période.

Le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 5 décembre 2020, et jusqu'à l'expiration de la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 1er du décret du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire, prorogé par la loi du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation, soit le 16 février 2021.

Ses dispositions reprennent celles du décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 sur l'identification des participants, la garantie de leur participation effective, ou encore le dispositif de vote.

Réunion en conférence téléphonique :

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux réunions du CSE, à celles du CSE central ainsi qu'à l'ensemble des réunions des autres instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail.

Lorsque la réunion des instances visées ci-dessus est tenue en conférence téléphonique, le dispositif technique mis en œuvre garantit **l'identification de ses membres**, ainsi que leur **participation effective** en assurant la retransmission **continue et simultanée** du son des délibérations. Il ne fait pas obstacle à la tenue de **suspensions** de séance.

Lorsqu'il est procédé à un vote à **bulletin secret**, le dispositif de vote mis en œuvre doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote.
Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.
Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique. Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance.

La réunion se déroule conformément aux étapes prévues à l'article D. 2315-2 du code du travail :
- L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a **accès à des moyens techniques** satisfaisant aux conditions prévues à l'article D. 2315-1 du code du travail
- Le vote a lieu de manière **simultanée**. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité.

Réunion en messagerie instantanée :

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux réunions du CSE, à celles du CSE central ainsi qu'à l'ensemble des réunions des autres instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail.

Lorsque la réunion des instances visée ci-dessus est tenue par messagerie instantanée, le dispositif technique mis en œuvre doit garantir **l'identification de ses membres**, ainsi que leur **participation effective** en assurant la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations. Il ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote mis en œuvre doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote.

Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.
Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion par messagerie instantanée et précise la date et l'heure de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa clôture.
Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance.

La réunion se déroule conformément aux étapes suivantes :
- l'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues au 1er et deuxième alinéa du présent article.
- les débats sont clos par un message du président de l'instance, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la délibération.
- le vote a lieu de manière simultanée. A cette fin les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président de l'instance.
- au terme du délai fixé pour l'expression des votes, le président de l'instance en adresse les résultats à l'ensemble de ses membres.

Pour consulter le décret n° 2020-1513 du 3 décembre 2020, cliquer ici.

Ordonnance n° 2020-1501 du 2 décembre 2020 modifiant l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Cette ordonnance a pour objet de reporter une nouvelle fois la tenue des entretiens professionnels.

Initialement fixée au 7 mars 2020 puis décalée au 31 décembre 2020, la date limite de réalisation des **entretiens d'état des lieux récapitulatif** (tous les 6 ans) du parcours professionnel de chaque salarié est désormais **reportée** au **30 juin 2021**.

L'ordonnance prolonge également jusqu'au 30 juin 2021 la période pendant laquelle la sanction liée au non-respect des obligations relatives à l'entretien professionnel (abondement du CPF à hauteur de 3000 €) est suspendue. Ainsi, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 30 juin 2021, cette sanction ne s'applique pas. A compter du 1er juillet 2021, elle sera de nouveau applicable.

Il est à noter que **ce report vise également les entretiens bisannuels** sur les perspectives d'évolution du salarié.

Pour consulter l'ordonnance n° 2020-1501 du 2 décembre 2020, cliquer ici.

Décret n° 2020-1491 du 1er décembre 2020 relatif à la prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite

Pris pour l'application de l'article 11 de la loi n°2020-934 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne qui prévoit la validation des périodes d'activité partielle comprises entre le 1er mars et le 31 décembre 2020, ce décret précise les modalités de prise en compte des périodes d'activité partielle comprises entre le 1er mars 2020 et le 31 décembre 2020 au titre des droits à retraite prenant effet à compter du 12 mars 2020.

Il fixe notamment un contingent d'heures pour lequel le salarié placé en situation d'activité partielle indemnisée peut valider un trimestre au titre de la retraite de base.

Il précise également les modalités de financement de ces périodes par le fonds de solidarité vieillesse.

Modalités de prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à la retraite

Les périodes pendant lesquelles l'assuré a perçu l'indemnité d'activité partielle sont prises en compte pour l'ouverture du droit à pension de retraite au titre du régime général et du régime des salariés agricoles dans les conditions suivantes :
- sont comptés comme période d'assurance, dans la limite de quatre trimestres**, autant de trimestres que la durée** des périodes pendant lesquelles l'assuré a perçu l'indemnité **correspond de fois à 220 heures**. Cette disposition ne peut avoir pour effet de porter à plus de quatre le nombre de trimestres d'assurance valable au titre de l'année 2020 ;
- s'agissant du dispositif de retraite anticipée longue carrière, les périodes d'activité partielle sont prises en compte au titre des périodes réputées avoir donné lieu à cotisations **dans la limite de 4 trimestres au total sur la carrière.**

Pour **calculer cette limite**, doivent être retenues, outre les périodes d'activité partielle ci-dessus, celles de chômage :

- antérieures au 1er janvier 1980 durant lesquelles l'assuré était en situation de **chômage** involontaire constaté ou a bénéficié soit du régime de garantie des ressources, soit de l'allocation spéciale
- indemnisées à compter du 1er janvier 1980.

Modalités de financement du dispositif par le fonds de solidarité vieillesse

Le versement forfaitaire par le Fonds de solidarité vieillesse est égal au produit d'une fraction du nombre total d'indemnités d'activité partielle versées au cours de l'année 2020 et du montant résultant de l'application du taux cumulé de la cotisation patronale et salariale des assurances sociales affectée au risque vieillesse au salaire horaire minimum de croissance dans leurs valeurs applicables au cours de l'année 2020.

La fraction mentionnée ci-dessus est fixée par arrêté en fonction du nombre de trimestres validés et non écrêtés à ce titre par les régimes concernés au cours de l'année 2020.

Cette fraction est fixée en 2020 à titre provisionnel. Elle est fixée en 2021 à titre définitif et donne lieu, le cas échéant, à une régularisation des sommes à verser.

Pour consulter le décret n° 2020-1491 du 1er décembre 2020, cliquer ici.

Ordonnance n° 2020-1441 du 25 novembre 2020 portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel

L'adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel s'applique à partir du 27 novembre 2020 et jusqu'au 16 février 2021 inclus, date de l'expiration de la période d'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret du 14 octobre 2020, prorogé par la loi du 14 novembre 2020, soit jusqu'au 16 février 2021.

Recours à la visio-conférence

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 en dehors de la période de l'état d'urgence sanitaire.

Quand la limite de trois réunions par année civile pouvant se dérouler sous cette forme est dépassée, les membres titulaires peuvent, s'ils sont majoritaires, s'opposer, au plus tard vingt-quatre heures avant le début de la réunion, au recours à la visio-conférence pour les informations et consultations menées dans le cadre de :

- la procédure de licenciement collectif
- la mise en œuvre des accords de performance
- la mise en œuvre des accords portant rupture conventionnelle collective
- la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle prévu à l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée.

Par dérogation aux articles L 2315-4 et L 2316-16 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 pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.

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.

Recours à la conférence téléphonique et à la messagerie instantanée

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.
Un décret fixe les conditions dans lesquelles les réunions tenues par messagerie instantanée se déroulent.

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 ;
- la mise en œuvre des accords portant rupture conventionnelle collective ;
- la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle

Pour consulter l'ordonnance n° 2020-1441 du 25 novembre 2020, cliquer ici.

Décret n° 2020-1405 du 18 novembre 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale

Les dispositions de ce décret s'appliquent aux instances en cours à compter du 20 novembre 2020 (lendemain du jour de la publication de la présente ordonnance) et jusqu'au 16 mars 2021 (soit un mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret du 14 octobre 2020.

Elles visent à permettre l'adaptation de certaines règles d'organisation judiciaire et de procédure civile pendant la crise sanitaire afin d'assurer la continuité du service public de la justice.

Elles prévoient notamment :
-la possibilité d'informer les parties par tous moyens de la suppression d'une audience ou d'une audition, notamment par voie électronique lorsque les parties sont assistées ou représentées d'un avocat ou qu'elles ont consenti à la réception des actes sous cette forme sur le « Portail du justiciable ».
-la possibilité pour le magistrat chargé du rapport de tenir l'audience seul et d'en informer les parties par tous moyens dans la procédure écrite ordinaire devant le tribunal judiciaire et dans la procédure avec représentation obligatoire devant la cour d'appel.
-la possibilité pour les parties d'échanger leurs écritures et leurs pièces par tous moyens, sous réserve du respect du contradictoire.
-la possibilité pour les agents de service de greffe d'assurer la réception par voie électronique et la transmission par voie électronique des requêtes et des demandes de délivrance de copie certifiée conforme, d'un extrait et d'une copie certifiée conforme revêtue de la formule exécutoire.

Pour consulter le décret n° 2020-1405 du 18 novembre 2020, cliquer ici.

Ordonnance n° 2020-1400 du 18 novembre 2020 adaptant les règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale

Les dispositions de cette ordonnance s'appliquent aux instances en cours à compter du 20 novembre 2020 (lendemain du jour de la publication de la présente ordonnance) et jusqu'au 16 mars 2021 (soit un mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret du 14 octobre 2020).

Elles visent à permettre l'adaptation de certaines règles d'organisation judiciaire et de procédure civile pendant la crise sanitaire afin d'assurer la continuité du service public de la justice.

Transfert de compétences d'une juridiction à une autre

Lorsqu'une juridiction du premier degré est dans l'incapacité de fonctionner, le premier président de la cour d'appel désigne par ordonnance une autre juridiction de même nature et du ressort de la même cour pour connaître de tout ou partie de l'activité relevant de la compétence de la juridiction empêchée.

L'ordonnance détermine les activités faisant l'objet du transfert de compétences et la date à laquelle ce transfert intervient. Elle est prise pour une durée ne pouvant excéder le 16 mars 2021.

La juridiction désignée est compétente pour les affaires en cours à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance de désignation.

Publicité restreinte des débats

Avant l'ouverture de l'audience, le juge ou le président de la formation de jugement peut décider que les débats se dérouleront en publicité restreinte ou en chambre du conseil.

Décision prise en formation restreinte

Le président du conseil de prud'hommes, après avis du vice-président, peut décider que le conseil statue en formation restreinte comprenant un conseiller employeur et un conseiller salarié.

En cas de partage des voix, l'affaire est renvoyée devant un juge du tribunal judiciaire dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes.
Il statue après avoir recueilli par tout moyen l'avis des conseillers présents lors de l'audience de renvoi en départage.
Si, le 16 mars 2021, le juge n'a pas tenu l'audience de départage, l'affaire est renvoyée à la formation restreinte présidée par ce juge.

Ces dispositions s'appliquent aux affaires dans lesquelles l'audience de plaidoirie ou la mise en délibéré de l'affaire dans le cadre de la procédure sans audience a lieu entre le 20 novembre 2020 et le 16 mars 2021.

Audience organisée en distanciel

Le juge, le président de la formation de jugement peut, par une décision non susceptible de recours, décider que l'audience ou l'audition se tiendra en utilisant un moyen de télécommunication audiovisuelle permettant de s'assurer de l'identité des personnes y participant et garantissant la qualité de la transmission et la confidentialité des échanges entre les parties et leurs avocats.

En cas d'impossibilité technique ou matérielle de recourir à un tel moyen, le juge peut, par décision insusceptible de recours, décider d'entendre les parties et leurs avocats, ou la personne à auditionner, par tout moyen de communication électronique, y compris téléphonique, permettant de s'assurer de leur identité et de garantir la qualité de la transmission et la confidentialité des échanges.

Le juge s'assure du bon déroulement des échanges entre les parties et veille au respect des droits de la défense et au caractère contradictoire des débats.

Les moyens de communication utilisés par les membres de la formation de jugement garantissent le secret du délibéré.

Procédure sans audience

Lorsque la représentation est obligatoire ou que les parties sont assistées ou représentées par un avocat, le juge ou le président de la formation de jugement peut, à tout moment de la procédure, décider que la procédure se déroule selon la procédure sans audience.

Il en informe les parties par tout moyen.

Les parties disposent d'un délai de quinze jours pour s'opposer à la procédure sans audience. En cas d'urgence, le juge ou le président de la formation de jugement peut réduire ce délai.

A défaut d'opposition, la procédure est exclusivement écrite et la communication entre les parties est faite par notification entre avocats. Il en est justifié dans les délais impartis par le juge. Toutefois, le juge ou le président de la formation de jugement peut décider de tenir une audience s'il estime qu'il n'est pas possible de rendre une décision au regard des preuves écrites ou si l'une des parties en fait la demande.

Ces dispositions s'appliquent aux affaires dans lesquelles la mise en délibéré de l'affaire est annoncée pendant la période comprise entre le 20 novembre 2020 et le 16 mars 2021.

Pour consulter l'ordonnance n° 2020-1400 du 18 novembre 2020, cliquer ici.

Décret n° 2020-1386 du 14 novembre 2020 adaptant le bénéfice des prestations en espèces pour les assurés considérés comme « cas contact »

Ce décret entre en vigueur le 16 novembre 2020, soit le lendemain de sa publication.

Il modifie **jusqu'au 31 décembre 2020** les règles applicables au versement des indemnités journalières maladie pour les assurés vulnérables, les assurés considérés comme personne contact à risque de contamination et ceux se trouvant dans l'obligation de garder leur enfant faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile à la suite de la fermeture de son établissement, sous certaines conditions.

Il précise que :

- les salariés considérés comme personnes cas contacts et qui sont dans l'impossibilité de travailler à distance peuvent bénéficier d'indemnités journalières.

Les conditions d'ouverture de droit et le délai de carence ne leur sont pas applicables et les indemnités journalières ne sont pas prises dans les compteurs de durée maximale d'indemnité journalière.

- les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler parce qu'ils sont vulnérables ou se trouvent dans l'obligation de garder leur enfant faisant l'objet d'une mesure d'isolement, sont placés en position d'activité partielle et ne peuvent pas bénéficier des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail.

Pour consulter le décret n° 2020-1386 du 14 novembre 2020, cliquer ici.

Loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire

La loi proroge :

- jusqu'au 16 février 2021 inclus l'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020
- jusqu'au 1er avril 2021 le régime transitoire organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire issu de la loi n°2020-856 du 9 juillet 2020. Ainsi, le régime transitoire s'appliquera de nouveau à compter du 17 février 2021 et jusqu'au 1er avril 2021.

Prorogation de plusieurs mesures sociales jusqu'au 30 juin 2021

La loi maintient jusqu'au 30 juin 2021 les dispositions suivantes :

Monétisation de jours de repos conventionnels ou d'une partie des jours de congés payés

Un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser l'employeur à imposer aux salariés placés en activité partielle bénéficiant du maintien intégral de leur rémunération d'affecter des jours de repos conventionnels ou une partie de leur congé annuel excédant vingt-quatre jours ouvrables à un fonds de solidarité pour être monétisés en vue de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie, le cas échéant, par les autres salariés placés en activité partielle.

Un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser la monétisation des jours de repos conventionnels ou d'une partie de leur congé annuel excédant vingt-quatre jours ouvrables, sur demande d'un salarié placé en activité partielle en vue de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération qu'il a subie, le cas échéant.
Les jours de repos conventionnels et de congé annuel susceptibles d'être monétisés sont les jours acquis et non pris, qu'ils aient ou non été affectés à un compte épargne-temps. Le nombre total de jours de repos conventionnels et de congé annuel pouvant être monétisés ne peut excéder cinq jours par salarié.

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.
Le complément à l'indemnité brute mensuelle d'activité partielle versé par l'employeur peut être intégré aux assiettes précitées.

Compte tenu de l'état d'urgence sanitaire et de ses impacts économiques sur les entreprises, sont accordés sans frais ni pénalités par les organismes assureurs, sur demande des employeurs, des reports ou délais de paiement des primes et cotisations dues au titre du financement des garanties au bénéfice des salariés placés en activité partielle.

Si le débiteur de l'obligation de payer les primes ou cotisations pendant la période d'urgence sanitaire n'a pas exécuté son obligation, les organismes assureurs ne peuvent pas suspendre les garanties ou résilier le contrat à ce titre.

A compter de la fin de cette période, ces reports ou délais de paiement des primes ou cotisations ne peuvent avoir pour effet, pour les

employeurs et, le cas échéant, les salariés, de payer ou précompter plus de deux échéances, au cours d'une période au titre de laquelle le contrat prévoit le versement d'une échéance, sous réserve que les primes ou cotisations dues au titre de la période soient versées au plus tard le 31 décembre 2020.

Report du solde d'heures de DIF sur le compte personnel de formation

Afin de permettre la mobilisation des droits acquis au titre du droit individuel à la formation, le titulaire du compte personnel de formation doit procéder à l'inscription de son montant de droits dans le service dématérialisé au plus tard le 30 juin 2021 (au lieu du 30 décembre 2020).

Autorisation du gouvernement à prolonger, rétablir ou adapter les mesures prises au cours de l'épidémie Covid 19 par voie d'ordonnance

Pour faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19, le gouvernement peut, jusqu'au 16 février 2021, rétablir ou adapter par ordonnance des dispositions en matière de droit du travail et de droit de la sécurité sociale permettant :

- d'adapter le régime social applicable aux indemnités versées dans le cadre de l'activité partielle, en l'étendant à de nouvelles catégories de bénéficiaires, en réduisant le reste à charge pour l'employeur et en adaptant les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle, en favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle et une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel ;
-d'adapter le recours à l'activité partielle pour les salariés présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, les salariés partageant le même domicile qu'une personne vulnérable, les salariés parents 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.
- d'adapter les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en cas d'arrêt maladie (prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail) ;
- d'autoriser l'employeur par accord d'entreprise ou de branche d'imposer ou de modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par le code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ;
- à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis au livre Ier de la troisième partie du code du travail, par les conventions et accords collectifs ainsi que par le statut général de la fonction publique ;
- aux entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale de déroger aux règles d'ordre public et aux stipulations conventionnelles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical ;
- de modifier, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et au titre de la participation;
- de modifier la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat;
- de proroger la durée des mandats des conseillers prud'hommes et des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles ;
- d'aménager les modalités de l'exercice par les services de santé au travail de leurs missions ;
- de modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du comité social et économique, pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis, et de suspendre les processus électoraux des comités sociaux et économiques en cours ;
- d'aménager les certifications en matière de formation professionnelle ;
- d'adapter, les modalités de détermination des durées d'attribution des revenus de remplacement ;
-d'adapter les règles relatives aux délais de procédure et de jugement, à la publicité des audiences et à leur tenue, au recours à la visioconférence devant ces juridictions et aux modalités de saisine de la juridiction et d'organisation du contradictoire devant les juridictions ;
-de prolonger la durée de validité des visas de long séjour, titres de séjour, autorisations provisoires de séjour, récépissés de demande de titre de séjour ainsi que des attestations de demande d'asile dans la limite de cent quatre-vingts jours ;
- de fixer par accord d'entreprise le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire et les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats
- de porter la durée totale (renouvellement inclus) des CDD d'insertion, des contrats de mission des entreprises de travail temporaire d'insertion et des contrats uniques d'insertion
- de faciliter le recours au prêt de main d'œuvre (la convention de mise à disposition peut porter sur plusieurs salariés, l'avenant au contrat de travail peut ne pas mentionner les horaires d'exécution de travail, l'information consultation du CSE peut être remplacée par une consultation sur les différentes conventions signées, l'opération de prêt de main d'œuvre garde son caractère non lucratif 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).

Ces mesures peuvent entrer en vigueur, si nécessaire, à compter de la date à laquelle les dispositions qu'elles rétablissent ont cessé de s'appliquer et dans la mesure nécessaire à la continuité du bénéfice de droits et prestations ouverts par ces dispositions.

Pour consulter la Loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020, cliquer ici.

Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 relatif aux salariés vulnérables

Pris pour l'application de l'article 20 de la loi no 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, ce décret:

- fixe la liste des critères permettant de définir les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2
- détermine les modalités de prise en charge des personnes les plus vulnérables face au risque de forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2.

Il entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 12 novembre 2020.

Pour rappel : L'article 20 de la loi du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 dispose que sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- 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,
- le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable au sens de l'alinéa précédent.

Pour l'application de ces dispositions, le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 a défini 11 critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19.

Puis, par décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 le Premier ministre, afin d'encourager à la reprise de l'activité économique, a restreint la liste de ces critères et exclu du dispositif, à compter du 31 août 2020, les personnes vivant sous le même toit qu'une personne vulnérable.

Le 15 octobre, le Conseil d'Etat a suspendu le décret no 2020-1098 du 29 août 2020 considérant que le choix des pathologies était insuffisamment justifié.

Le présent décret rétablit la liste des critères définis par le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 en les assortissant de l'impossibilité de recourir au télétravail et de bénéficier de mesures de protection renforcées.

Premier critère : Le salarié doit être dans l'une des situations suivantes :

- Être âgé de 65 ans et plus ;
- Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : 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 ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- 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) ;
- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;
- Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
    - – 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 ;
- Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Être au troisième trimestre de la grossesse ;
- 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 ;

Deuxième critère : Le salarié vulnérable ne doit pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection renforcées 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.

Sous réserve que les conditions de travail de l'intéressé ne répondent pas aux mesures de protection renforcées, 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 le salarié est en désaccord avec l'employeur sur l'appréciation portée par celui-ci sur la mise en oeuvre des mesures de protection renforcées, il saisit le médecin du travail qui se prononce en recourant, le cas échéant, à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.
Le salarié est placé en position d'activité partielle dans l'attente de l'avis du médecin du travail.

Nota bene : Le présent décret maintient l'exclusion du salarié cohabitant avec une personne vulnérable du bénéfice de l'activité partielle.

Pour consulter le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020, cliquer ici.

Mise à jour du protocole sanitaire : Création d'une « fiche cas contact »

Le ministère du travail a publié le **3 novembre 2020** une fiche relative aux mesures à prendre vis-à-vis d'un salarié identifié comme cas contact.
La fiche définit comme cas contact une personne ayant eu un contact à risque avec une personne contaminée par la Covid-19.

Par **contact à risque**, on entend les situations suivantes :
• en face à face à moins d'un mètre (embrassade, poignée de main...) et sans masque ou autre protection efficace ;
• plus de 15 minutes, dans un lieu clos, sans masque, alors que la personne contaminée tousse ou éternue : repas ou pause, conversation, déplacement en véhicule, réunion...
• à l'occasion d'échange de matériel ou d'objet non désinfecté ;
• d'actes de soins ou d'hygiène ;
• en partageant le même lieu de vie.

La fiche précise également la **procédure à suivre** :

- Le salarié doit rester à son domicile pendant 7 jours et prévenir son employeur.
- Si son poste le permet, il continue son activité professionnelle en télétravail sinon il est placé en arrêt de travail par l'assurance maladie qui lui délivre un arrêt de travail sans jour de carence. Cet arrêt de travail peut être rétroactif dans la limite de 4 jours.

La demande d'arrêt de travail s'effectue en ligne sur declare.ameli.fr et s'accompagne d'une attestation sur l'honneur de ne pas pouvoir télétravailler.

Le salarié doit pratiquer un **test de dépistage le 7ème jour** :

- Si le test est négatif : il arrête son isolement.
- Si le test est positif : la personne s'isole 7 jours supplémentaires.

Après ces 7 jours :

- si la personne a de la fièvre, elle consulte son médecin et poursuit son isolement pendant 48 h après la fin de la fièvre ;
- si la personne n'a pas de fièvre, elle arrête son isolement mais évite les contacts avec les personnes vulnérables et porte un masque chirurgical et respecte strictement le port du masque, les gestes barrières et la distanciation. Elle n'a pas besoin de certificat médical de reprise d'activité.

Pour consulter la fiche « cas contact » du Ministère du Travail, *cliquer ici*

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

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 modifie les modalités d'information du comité social et économique des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre pour les entreprises d'au moins cinquante salariés. Il précise les conditions dans lesquelles l'employeur peut déposer une demande unique d'activité partielle et modifie les modalités de calcul de l'indemnité d'activité partielle, ainsi que celles relatives à la période maximale autorisée en activité partielle.

Il entre en vigueur le **1er novembre 2020**.

Information des instances représentatives du personnel

Le décret complète l'article R. 5122-2 du Code du travail en précisant que, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le comité social et économique est informé à l'échéance de chaque autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre.

Demande d'autorisation pour les entreprises multi-établissements

Lorsque la demande d'autorisation préalable d'activité partielle et, le cas échéant, la demande de renouvellement d'autorisation portent, pour le même motif et la même période, sur au moins cinquante établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur peut adresser une demande unique au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un quelconque des établissements concernés.
Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement en activité partielle des salariés est confié au représentant de l'Etat dans le département où est implanté chacun des établissements concernés.

Durée de l'autorisation d'activité partielle

Une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de trois mois (au lieu de douze mois précédemment).
Elle peut être renouvelée dans la limite de six mois consécutifs ou non, sur une période de référence de douze mois consécutifs.

Quand l'employeur place ses salariés en position d'activité partielle en raison d'un sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel, l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de six mois.

Ces dispositions s'appliquent aux demandes d'autorisation préalables adressées à l'autorité administrative à compter du 1er janvier 2021. Quand l'employeur a bénéficié d'une autorisation d'activité partielle avant cette date, il n'est pas tenu compte de cette période pour l'application des dispositions ci-dessus.

Les conditions du renouvellement de la demande d'activité partielle restent inchangées : si l'employeur a, préalablement à sa demande, placé ses salariés en activité partielle il doit prendre des engagements qui peuvent porter notamment sur le maintien dans l'emploi pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ; des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle ; des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ; des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

Congés payés

La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés. Lorsqu'ils sont dus sous la forme d'une indemnité compensatrice, cette indemnité est versée en sus de l'indemnité d'activité partielle.

Allocation d'activité partielle versée aux entreprises

Les heures chômées **entre le 1er novembre et le 31 décembre 2020** donnent lieu au versement d'une allocation égale à 60% de la rémunération horaire brute du salarié dans la limité de 4,5 SMIC et à 70% pour les entreprises particulièrement touchées par la crise sanitaire. Les règles de modulation des taux restent celles du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020.

Pour rappel les entreprises bénéficiant d'une allocation majorée sont celles :

- qui exercent leur activité principale dans les secteurs directement touchés par la crise sanitaire, listés dans l'annexe I du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020,
- qui exercent leur activité principale dans les secteurs indirectement touchés par la crise sanitaire listés dans l'annexe II du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 et qui justifient d'une baisse de leur chiffre d'affaires d'au moins 80% entre le 15 mars et le 15 mai 2020,
- dont l'activité principale est partiellement ou totalement interrompue et relève d'autres secteurs que ceux listés dans les annexes I et II

et qui implique l'accueil du public.

Taux horaire de l'indemnité légale d'activité partielle versée par l'employeur

Pour les heures chômées **entre le 1er novembre et le 31 décembre 2020**, l'indemnité légale versée au salarié demeure fixée à **70 %** de la rémunération horaire brute du salarié, sans plafond.

Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte de la moyenne de ces éléments de rémunération perçus au cours des douze mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils, précédant le premier jour de placement an activité partielle de l'entreprise.

A compter du 1er janvier 2021 le salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 60% de sa rémunération brute ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à **4,5 SMIC**.

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.

Non-respect des obligations de maintien dans l'emploi

L'employeur informe les institutions représentatives du personnel et le cas échéant les organisations syndicales signataires de l'accord collectif :

- lorsqu'il demande d'être dispensé de rembourser tout ou partie des sommes dues en cas de non-respect de son obligation de maintien dans l'emploi,
- lorsqu'il demande de ne plus recevoir le versement de l'allocation,
- lorsque l'autorité administrative indique à l'employeur qu'elle ne demandera pas le remboursement des sommes qu'il doit.

Pour rappel, le remboursement n'est pas exigible s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ou si les perspectives d'activité se sont dégradées depuis la signature de l'accord ou l'établissement du document unilatéral.

Pour lire 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, cliquer ici

Décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle

Allocation d'activité partielle versée aux entreprises

A compter du **1er janvier 2021**, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle sera égal à **36 %** de la rémunération horaire brute, limitée à **4,5 SMIC**.

Le taux horaire minimal est abaissé à **7,23 €**. Ce plancher n'est pas applicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Modification des annexes I et II du décret du 29 juin 2020

Le décret ajoute plusieurs activités parmi celles qui sont listées dans l'annexe I du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 :

- le conseil et l'assistance opérationnelle aux entreprises et autres organisations de distribution de films cinématographiques,
- les transports routiers réguliers de voyageurs,
- les autres transports routiers de voyageurs.

Il ajoute également plusieurs activités parmi celles qui sont listées dans l'annexe II du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 :

- le commerce de détail en magasin situé dans une zone touristique internationale,
- le tourisme de savoir-faire,
- les activités de sécurité privée,
- nettoyage courant des bâtiments,
- autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel.

Pour lire le décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle, cliquer ici

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Reconfinement

Le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire est paru au Journal officiel du 30 octobre.

Ce décret met en place le reconfinement national et entre en vigueur dès sa publication.

Il prévoit, notamment, des dispositions relatives :

- aux transports,
- à la mise en quarantaine et au placement en isolement,
- aux établissements et activités : mesures d'hygiène, interdiction des rassemblements, déplacements.

Pour consulter le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020, cliquer ici.

Organisation des déplacements

Le Premier Ministre Jean Castex et la Ministre du Travail Elisabeth Borne ont précisé le 29 octobre dernier les détails du dispositif de reconfinement.

Les déplacements ne seront autorisés que pour certaines raisons listées dans une attestation de déplacement dérogatoire.
Ce document comprend des autorisations supplémentaires par rapport aux attestations délivrées lors du précédent confinement : "*pour se rendre dans un service public ou chez un opérateur assurant une mission de service public*" (CAF, Assurance maladie, Pôle emploi…), ou se former, quand cela n'est pas possible à distance.

Une attestation permanente peut également être délivrée par l'employeur pour les déplacements professionnels de ses salariés dont les fonctions ne peuvent être exercées dans le cadre du télétravail.

Ces attestations de déplacement sont mises en ligne sur le site du Ministère de l'Intérieur et dans l'application « TousAntiCovid ».

Pour accéder au site du Ministère de l'Intérieur et aux attestations dérogatoires, cliquer ici.

Protocole Sanitaire National : Principales nouveautés

Le 29 octobre dernier, le Ministère du Travail a publié une version actualisée du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19, dont les dispositions doivent être mises en œuvre à compter du 1er novembre 2020.

Parmi les principales informations à retenir figurent :

Mesures d'hygiène et de distanciation physique :

Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, le télétravail doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Dans ce cadre, le temps de travail effectué en télétravail est porté à **100 %** pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance.
Dans les autres cas, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail, pour réduire les interactions sociales.
Pour les activités qui ne peuvent être réalisées en télétravail, l'employeur doit informer le salarié de l'existence de l'application « TousAntiCovid » et de l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail.

Prise en charge d'une personne symptomatique :

En cas de survenue d'un cas avéré, le référent doit pouvoir faciliter l'identification des contacts par les autorités en charge du contact tracing, via la réalisation de matrice en s'appuyant sur les déclarations du salarié concerné et son historique d'activité dans l'entreprise. L'utilisation de l'application « TousAntiCovid » peut en ce sens être utile.

Test de dépistage :

Les employeurs peuvent, dans le respect des conditions réglementaires, proposer à ceux de leurs salariés qui sont volontaires, des actions de dépistage. A cette fin, la liste des tests rapides autorisés et leurs conditions d'utilisation ont été rendus disponibles par les autorités de santé.
Ces actions de dépistage doivent être intégralement financées par l'employeur et réalisées dans des conditions garantissant la bonne exécution de ces tests et la stricte préservation du secret médical.
En particulier, aucun résultat ne peut être communiqué à l'employeur ou à ses préposés.

Par ailleurs, s'agissant des tests sérologiques, les indications définies par les autorités sanitaires à ce stade ne permettent pas d'envisager des campagnes de tests sérologiques par les entreprises.

Pour accéder au Protocole Sanitaire National actualisé, *cliquer ici*.

Protocole sanitaire/ Valeur juridique

Le protocole sanitaire constitue un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre de l'épidémie de Covid-19.

Les faits :

Par l'article 4 de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, le législateur a déclaré l'état d'urgence sanitaire pour une durée de deux mois à compter du 24 mars 2020, puis a prorogé cet état d'urgence sanitaire jusqu'au 10 juillet 2020.

Par la suite, une loi du 9 juillet 2020 organisant la sortie de l'état d'urgence a autorisé le Premier ministre à prendre, à compter du 11 juillet 2020 et jusqu'au 30 octobre 2020 inclus diverses mesures pour lutter contre la propagation de l'épidémie de Covid-19.

Par une requête enregistrée le 23 septembre 2020, le syndicat professionnel Alliance Plasturgie et Composites saisit le juge des référés du Conseil d'Etat afin qu'il ordonne la suspension de l'exécution du protocole national.

A l'appui de sa demande il fait valoir que le protocole est entaché d'incompétence et d'irrégularité dès lors qu'il revenait au Premier ministre de prendre par décret des mesures impératives visant à réglementer les conditions d'accès et de présence des établissements recevant du public.

Il conteste l'obligation du port du masque obligatoire en ce qu'elle méconnaît le décret n°2020- 860 du 10 juillet 2020 en vertu duquel le port du masque n'est systématique que lorsque les règles de distanciation physique ne peuvent être garanties.

Enfin, il reproche au protocole de ne pas prévoir d'exceptions ou de mesures dérogatoires pour les personnes en situation de handicap munies d'un certificat médical, méconnaissant ainsi l'objectif d'intégration des personnes handicapées.

La décision du Conseil d'Etat :

Le Conseil d'Etat rejette la requête du syndicat Alliance Plasturgie au motif que le protocole sanitaire dont la suspension est demandée constitue un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre de l'épidémie de Covid-19. Il s'ensuit que le port du masque dans les espaces clos est justifié et constitue en combinaison avec des mesures d'hygiène et de distanciation physique la mesure pertinente pour assurer la sécurité des personnes.

Les juges soulignent que le protocole sanitaire a vocation à s'adresser à l'ensemble des employeurs et ne peut être regardé comme pris sur le fondement de l'article 1er de la loi du 9 juillet 2020 organisant la sortie de l'état d'urgence mais sur celui des articles L4121-1 et suivants du code du travail dont il constitue une déclinaison opérationnelle.

Commentaire : **Il est fortement conseillé aux employeurs de respecter les recommandations du protocole sanitaire**. En effet, ils sont tenus de respecter leur obligation de protection de la santé et de la sécurité de leurs salariés au titre de l'article L. 4122 du Code du travail en mettant en place des mesures suffisantes et adaptées pour faire face à l'épidémie de Covid-19.
Le protocole sanitaire national est un document de référence dont se servira l'inspecteur du travail lors d'un contrôle ainsi que le juge pour vérifier le respect de cette obligation.

Pour consulter la decision du Conseil d'Etat du 19 octobre 2020, n°444809, cliquer ici

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés à ce titre en activité partielle

Le Conseil d'Etat a suspendu à compter du 15 octobre 2020 l'exécution du décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 jusqu'à ce qu'il soit statué au fond sur sa légalité. Ce décret abrogeait le décret n°2020 -521 du 5 mai 2020 relatif aux salariés vulnérables.

Pour rappel : L'article 20 de la loi du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 dispose que sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- 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,
- le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable au sens de l'alinéa précédent.

Pour l'application de ces dispositions, le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 a défini les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19.

Puis, par décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 le Premier ministre a restreint la liste de ces critères et exclu du dispositif, à compter du 31 août 2020, les personnes vivant sous le même toit qu'une personne vulnérable.

Dans l'attente d'un jugement au fond, la liste des critères définis par le décret n° 2020 -521 du 5 mai 2020 pris en application de la loi du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 continue donc de s'appliquer :

1. Être âgé de 65 ans et plus ;
2. 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 ;
3. Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
4. 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) ;
5. Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
6. Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
7. Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;
8. Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
    - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, 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 ;
    - Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
    - Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
    - Être au troisième trimestre de la grossesse.

Pour consulter la décision du Conseil d'Etat du 15 octobre 2020, n°444425, 444916, 444919, 445029, *cliquer ici*
Pour consulter le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020, *cliquer ici*

Décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire

Eu égard à sa propagation sur le territoire national, telle qu'elle ressort des données scientifiques disponibles qui seront rendues publiques, l'épidémie de covid-19 constitue une catastrophe sanitaire mettant en péril, par sa nature et sa gravité, la santé de la population, justifiant que l'état d'urgence sanitaire soit déclaré afin que les mesures strictement proportionnées aux risques sanitaires encourus et appropriées aux circonstances de temps et de lieu puissent être prises.

En conséquence, l'état d'urgence sanitaire est déclaré **à compter du 17 octobre 2020 à 0 heure** sur l'ensemble du territoire de la République.

Pour rappel : L'état d'urgence sanitaire avait précédemment été déclaré sur l'ensemble du territoire national pour deux mois, par la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19.
Prorogé le 11 mai 2020, il avait pris fin le 10 juillet 2020, sauf en Guyane et à Mayotte, où il avait été maintenu jusqu'au 17 septembre 2020 inclus.

Pour consulter le décret n° 2020 -1257 du 14 octobre 2020, *cliquer ici*

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Ce décret modifie le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 sur les points suivants :

- L'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement à l'Agence de service et de paiement des sommes perçues pour chaque salarié placé en activité partielle spécifique et **dont le licenciement est prononcé** (précédemment le texte visait la rupture du contrat de travail), pendant la durée de recours au dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail.
- Lorsque **le licenciement** (précédemment le texte visait la rupture du contrat de travail) pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique, mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique, et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique.

Par ailleurs il précise que le remboursement dû par l'employeur n'est pas exigible, si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur.

En outre il prévoit que 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** telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC et ce, **quelle que soit la date de transmission de l'accord d'activité partielle spécifique à l'administration**.

Enfin, le délai d'acceptation exprès ou tacite des demandes d'autorisation préalable de 2 jours s'applique jusqu'au **30 septembre 2020,** au lieu du 31 décembre 2020 initialement prévu.
Ainsi, à compter du **1er octobre 2020** le DIRECTTE dispose d'un délai d'acceptation exprès ou tacite des demandes d'autorisation préalable de **15 jours**.

Pour lire le décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, cliquer ici

Décret n° 2020 -1170 du 25 septembre 2020 portant modification du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 relatif à la modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

Ce décret proroge **jusqu'au 31 octobre 2020** la durée d'application des taux horaires de l'allocation d'activité partielle entrée en vigueur le 1er juin 2020 et qui devait s'appliquer jusqu'au 30 septembre 2020.

Pour rappel, le décret n°2020-810 du 29 juin 2020 fixe à 60 % le taux horaire de l'allocation d'activité partielle et maintient le taux à 70% dans les secteurs particulièrement touchés par la crise économique liée au COVID 19.

Pour consulter le décret n° 2020-1170 du 25 septembre 2020, *cliquer ici*

Décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au Sars-CoV2

Le décret crée, pour les assurés du régime général et des régimes agricoles, ainsi que pour les assurés auxquels ces tableaux sont applicables, deux nouveaux tableaux de maladie professionnelle « Affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV2 », désignant les pathologies causées par une infection au SARS-CoV2.
Le décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 officialise la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées aux infections au SARS-CoV2.
Deux nouveaux tableaux des maladies professionnelles ont ainsi été intégrés respectivement dans le Code de la sécurité sociale et dans le Code rural et de la pêche maritime. Il s'agit des tableaux n°60 et n°100 « Affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV2 ».

Le Covid-19 peut être reconnu **automatiquement** comme maladie professionnelle **seulement aux personnels** qui :
- ont été contaminés dans le cadre de l'accomplissement **en présentiel** de leur travail (cf. tableaux n° 100 et 60 du décret, listant les travaux susceptibles de provoquer ces affections) ;
- et ont développé une **forme sévère de la maladie** nécessitant une oxygénothérapie ou toute autre forme d'assistance ventilatoire ou ayant

entraîné le décès. L'affection doit également avoir été confirmée par examen biologique ou scanner ou, à défaut, par une histoire clinique documentée (compte rendu d'hospitalisation, documents médicaux).

Dès lors que leur affection a été contractée dans les conditions prévues par les tableaux des maladies professionnelles relatifs aux affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV2, la reconnaissance en maladie professionnelle est automatique. Ainsi, ces personnels n'ont pas à démontrer qu'ils ont contracté le Coronavirus à l'occasion du travail.

Pour les affections **non désignées dans ces tableaux et non contractées dans les conditions de ces tableaux**, le décret confie l'instruction de ces demandes à un comité de reconnaissance des maladies professionnelles unique, dont la composition est allégée pour permettre une instruction plus rapide des dossiers, tout en maintenant les garanties d'impartialité.
Ce comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) unique est composé :
- d'un médecin-conseil relevant du service du contrôle médical de la Caisse nationale de l'assurance maladie ou de la direction du contrôle médical et de l'organisation des soins de la caisse centrale de la mutualité sociale agricole ou d'une des caisses locales, ou un médecin-conseil retraité ;
- d'un professeur des universités-praticien hospitalier ou un praticien hospitalier particulièrement qualifié en matière de pathologie professionnelle, réanimation ou infectiologie, en activité ou retraité, ou un médecin du travail, en activité ou retraité.

La prise en charge du Covid-19 au titre de la législation sur les risques professionnels permet aux travailleurs concernés de bénéficier :
- d'une indemnisation spécifique en cas d'incapacité temporaire : ils peuvent en effet bénéficier d'indemnités journalières dont le montant est plus avantageux que celles versées lors d'un arrêt pour maladie ordinaire ;
- de la prise en charge à 100% de leurs frais médicaux ;
- d'une rente viagère lorsque la contraction du virus a pour conséquence des séquelles occasionnant une incapacité permanente.
En cas de décès du professionnel de santé contaminé, les ayants-droits ont la possibilité de percevoir une rente.

Pour consulter le décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 *cliquer ici*

Décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

Le décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020 modifie les annexes 1 et 2 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020, qui fixe la liste des secteurs d'activité bénéficiant d'un taux horaire majoré de l'allocation d'activité partielle, soit **70 %** de la rémunération horaire brute (dans la limite de 4,5 smic).

Il complète la liste des activités, énumérées dans l'annexe 1 du décret du 29 juin :

- en transférant de l'annexe 2 vers l'annexe 1 : la post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ainsi que la distribution de films cinématographiques;
- en ajoutant dans cette annexe : les galeries d'art et les exploitations de casino;
- en supprimant de cette annexe l'activité des « balades touristiques en mer » pour la remplacer plus largement par l'activité « transport maritime et côtier de passagers".

Il modifie également l'annexe 2 du décret du 29 juin pour ajouter 7 nouvelles activités : les services auxiliaires de transport par eau ; les boutiques des galeries marchandes et des aéroports; les traducteurs-interprètes; les magasins de souvenirs et de piété, les autres métiers d'art; les paris sportifs; les activités liées à la production de matrices sonores originales, sur bandes, cassettes, CD, la mise à disposition des enregistrements, leur promotion et leur distribution.

Il est entré en vigueur le 12 septembre 2020.

Pour rappel, le décret n° 2020 -810 du 29 juin 2020 fixait à 70 % le taux horaire de l'allocation d'activité partielle pour les secteurs suivants :

- 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. Ces secteurs sont listés dans l'annexe 1 du décret.
- dont l'activité dépend de celles des secteurs mentionnés à l'annexe 1, 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**. Ces secteurs sont listés dans l'annexe 2 du décret. Cette diminution est appréciée :

- soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente ;
- soit 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.

- 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.

Pour consulter le décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020, *cliquer ici*

Personnes vulnérables : Nouveaux critères à partir du 31 août 2020

Selon le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020, paru au Journal officiel le 30 août 2020, les critères de vulnérabilité permettant d'identifier les salariés présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19 ont évolué **depuis le 31 août 2020**.
Les personnes vivant avec une personne vulnérable **ne bénéficient plus du dispositif de chômage partiel**.

Les salariés les plus vulnérables peuvent être placés en activité partielle sur prescription médicale, mais **la liste des critères des personnes est réduite à partir du 31 août 2020**.
Le dispositif de chômage partiel a pris fin pour les salariés partageant le même domicile qu'une personne vulnérable (à l'exception des territoires dans lesquels l'état d'urgence sanitaire est en vigueur : Guyane et Mayotte).

Désormais, **vous êtes considéré comme vulnérable si** vous vous trouvez dans l'une des situations suivantes :

- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
  - 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 ;
- Être âgé de 65 ans et plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macro vasculaires ;
- Être dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère ;

À partir du 31 août 2020, ne sont plus considérés contre critères de vulnérabilité :

- Avoir 65 ans ou plus mais ne pas avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macro vasculaires ;
- 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 ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- 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 ;
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;
- Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Être au troisième trimestre de la grossesse.

Les personnes vulnérables peuvent **bénéficier gratuitement de 10 masques par semaine** en pharmacie, à la condition qu'ils soient prescrits.

Pour consulter le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, *cliquer ici*
Pour consulter la Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, cliquer ici

Protocole National pour assurer la Santé et la Sécurité des Salariés en Entreprise face à l'Epidémie de Covid-19

Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a publié le 31 août 2020 le *« Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 »*, qui tient compte du risque épidémique qui subsiste depuis la levée du confinement. Ce protocole énonce les mesures de prévention et de protection devant être mises en œuvre pour la reprise et la poursuite de l'activité dans les entreprises et établissements.

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

A compter du **1er septembre 2020**, l'ensemble des travailleurs a vocation à exercer leur activité :
- sur site, dans les conditions de sécurité renforcées décrites ci-dessous (ils doivent alors être dotés de masques chirurgicaux),
- ou en télétravail.

Ce document aborde les thèmes suivants :

Recours au dialogue social – Le Protocole préconise l'association des représentants du personnel et des représentants syndicaux dans la déclinaison des mesures de prévention, en tenant compte de la réalité de l'activité de l'entreprise, de sa situation géographique, de la situation épidémiologique et des missions confiées à chacun. Les mesures de protection concernant les salariés ou toute personne entrant sur le lieu de travail sont diffusées auprès des salariés par note de service après avoir fait l'objet d'une présentation au comité social et économique. Elles peuvent être intégrées dans le règlement intérieur de l'entreprise.

Référent Covid-19 – Le Protocole maintient l'exigence de désigner un référent Covid-19 et précise qu'il peut s'agir du dirigeant, notamment dans les petites entreprises.

Télétravail – Le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise. Il reste une pratique recommandée, en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter l'affluence dans les transports en commun. En fonction des indicateurs sanitaires, le télétravail pourrait être renforcé dans le cadre des mesures décidées par les autorités publiques locales.

Distanciation physique – Une distance d'au moins un mètre entre les personnes doit être respectée. La jauge d'un salarié pour 4m^2 continue donc d'être la référence, afin de garantir une distance d'au moins un mètre autour de chaque personne. En outre, des dispositifs de séparation entre salariés, ou entre salariés et autres personnes présentes sur le lieu de travail (clients, prestataires), de type écrans transparents, peuvent être mis en place par l'employeur pour certains postes de travail (comme accueil ou open-space).

Port du masque – Le port du masque « grand public » est systématique dans les espaces clos et partagés au sein des entreprises (salles de réunion, open-spaces, couloirs, vestiaires, bureaux partagés, etc.). Ces masques, de préférence réutilisables, couvrant le nez et la bouche, répondent aux spécifications de la norme AFNOR S76-001, ou pour les masques importés, aux spécifications d'organismes de normalisation similaires. Dans le cas de bureaux individuels, le port du masque ne s'impose pas, dès lors qu'il n'y a qu'une seule personne présente. Le port du masque s'impose également en application de l'article 27 du décret n° 2020-860 du 10 juillet, modifié, dans les lieux recevant du public.
Des adaptations à ce principe général après avoir mené une analyse des risques de transmission du SARS-CoV-2 et des dispositifs de prévention à mettre en œuvre.
Les mesures conditionnant la possibilité d'organiser ces adaptations dépendent du niveau de circulation du virus dans le département d'implantation de l'entreprise (ou de l'établissement) selon des modalités présentées dans le tableau en annexe 4 qui distingue les :
- Départements où l'état d'urgence sanitaire (EUS) est déclaré [niveau de référence];
- Départements déclarés par les pouvoirs publics zone de circulation active du virus (notamment en raison d'un taux d'incidence pour 100 000 habitants sur les 7 derniers jours supérieur à 50) [niveau 1] ;
- Départements où le taux d'incidence pour 100 000 habitants sur les 7 derniers jours se situe :
o Entre 11 et 50 [niveau 2] ;
o Jusqu'à 10 inclus [niveau 3] ;
Le nombre de ces mesures peut être réduit dans les zones de circulation faible ou modérée du virus dans le respect de conditions :
o dans les zones « vertes » à faible circulation (incidence inférieure à 10 /100 000 habitants),
o dans les zones « orange » à circulation modérée (incidence comprise entre 10 et 50/100 000 habitants),
Alors que dans les zones « rouges » à circulation active du virus (tenant compte notamment d'une incidence supérieure à 50 pour 100 000 habitants), s'ajoute aux précédentes conditions une condition additionnelle de densité de présence humaine dans le locaux concernés : La faculté de déroger au port permanent du masque ne sera possible que dans les locaux bénéficiant d'une ventilation mécanique et garantissant aux personnes un espace de 4 m².

Prévention des risques de contamination manuportée – L'employeur est tenu de mettre en place des procédures de nettoyage / désinfection régulières (a minima journalières, et à chaque rotation sur le poste de travail) des objets et points « contacts » que les salariés sont amenés à toucher sur les postes de travail et dans tous lieux sous responsabilité de l'employeur, y compris sanitaires et lieux d'hébergement.

Dépistage des salariés – L'employeur ne peut pas organiser de campagne de dépistage de ses salariés. Il joue en revanche un rôle dans la *« stratégie nationale de dépistage »* en relayant les informations sanitaires et en incitant les salariés symptomatiques sur leur lieu de travail à le quitter immédiatement et à consulter sans délai un médecin.

Protocole de prise en charge d'une personne symptomatique – L'élaboration d'un tel protocole reste nécessaire pour traiter la situation des personnes symptomatiques et de leurs contacts rapprochés. Leur prise en charge doit reposer sur l'isolement, la protection et la recherche de signes de gravité.

Prise de température – La prise de température à l'entrée de l'entreprise n'est pas recommandée, mais le Ministère conseille à toute personne de mesurer elle-même sa température à son domicile, et de surveiller l'apparition de symptômes évocateurs du Covid-19. La prise de température peut éventuellement être mise en place par l'employeur dans le respect de la règlementation en vigueur. Le Protocole considère toutefois que le

salarié est en droit de refuser ce contrôle.

Annexes – Le Protocole propose, en annexe, des fiches mises à jour relatives à la gestion des flux de personnes, au nettoyage des locaux et aux différents types de masques.

Le Ministère du Travail précise que ce nouveau Protocole national se substitue non seulement aux précédentes versions du protocole national de déconfinement, mais aussi aux 90 guides métiers élaborés par le ministère, les autorités sanitaires, les branches et les partenaires sociaux, qui sont remplacés par une FAQ répondant aux questions concrètes des entreprises.

Pour consulter le nouveau protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise du 31 août 2020, cliquer ici
Pour consulter le FAQ du Ministère de la Santé sur le port du masque obligatoire, cliquer ici

Questions-Réponses du Ministère de la Santé sur le nouveau protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19

Suite à la mise à jour du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 publié le 31 août 2020, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a réalisé un "questions-réponses" pour accompagner et guider les entreprises et les salariés dans sa mise en œuvre.

Pour consulter le Questions-Réponses du Ministère du Travail, cliquer ici

Décret n° 2020-982 du 5 août 2020 | Aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans

Ce décret instaure une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée ou déterminée d'au moins trois mois conclus entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021.

Il entre en vigueur **à compter du 6 août 2020**, soit le lendemain de sa publication.

Employeurs éligibles

Les employeurs pouvant bénéficier de l'aide sont ceux qui embauchent un salarié de **moins de 26 ans**, dont la **rémunération est inférieure ou égale à deux fois le taux horaire du SMIC** (soit 20,30 € de l'heure ou 3.078,00 € mensuels sur la base de 151,67 heures).
Sont éligibles à l'aide, les employeurs du secteur marchand et non marchand, à l'exception des établissements publics administratifs, des établissements publics industriels et commerciaux, des sociétés d'économie mixte, et des particuliers employeurs.

Conditions cumulatives d'attribution

Le salarié doit être embauché en CDI ou CDD d'une durée d'au moins 3 mois entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021.
L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement, à l'égard de l'administration fiscale et de l'Urssaf, ou avoir souscrit et respecté un plan d'apurement. Il peut s'agir, par dérogation pour la période antérieure au 30 juin 2020, d'un plan d'apurement prévu par la loi de finances rectificative pour 2020.
En outre, l'employeur ne doit pas bénéficier d'une aide de l'Etat à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi, versée au titre du salarié concerné.
Il ne doit pas non plus avoir procédé depuis le 1er janvier 2020 à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné par l'aide.
Enfin, le salarié doit être maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins 3 mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

Montant et modalités de versement

Le montant de l'aide s'élève à **4.000,00 euros maximum** pour un même salarié. Cette aide est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail, et est versée à raison de **1.000,00 euros maximum par trimestre**, dans la limite d'une année.
Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée effective du contrat de travail.

L'aide n'est pas due :

- Pour les périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- Pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'activité partielle « classique » ;
- Pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'activité partielle « spécifique » (APLD)

Dérogation à la limite d'âge

Si un salarié, embauché à compter du 1er août 2020 dans le cadre d'un CDD ouvrant droit à l'aide, conclut un CDI ou un nouveau CDD d'au moins trois mois avec le même employeur, avant le 31 janvier 2021, l'employeur continue à bénéficier de l'aide même si le salarié a dépassé l'âge de 26 ans au cours du précédent contrat.

Formalités de demande

La demande est adressée par l'employeur dans le cadre d'un téléservice auprès de l'Agence de services et de paiement dans un délai maximum de 4 mois suivant la date de début d'exécution du contrat, **à compter du 1er octobre 2020**.
L'employeur atteste sur l'honneur remplir les conditions d'éligibilité mentionnées dans sa demande d'aide, et justifie également, dans le cadre d'une attestation, de la présence du salarié. Cette attestation doit être transmise **dans les 4 mois** suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat.
Si l'employeur ne respecte pas ces obligations, l'aide ne sera pas versée pour la période concernée.

Contrôle de l'administration

L'Agence de services et de paiement peut effectuer des contrôles de l'éligibilité de l'aide. En conséquence, le versement de l'aide peut être suspendu si l'employeur ne produit pas dans le délai d'un mois les documents demandés attestant de l'exactitude de ses déclarations. A défaut, l'employeur peut être amené à rembourser les sommes perçues.

L'employeur rembourse le cas échéant à l'Etat l'intégralité des sommes qui ont été perçues :

- Lorsque le recrutement d'un salarié au titre duquel l'employeur a bénéficié de l'aide à l'embauche a pour conséquence le licenciement d'un autre salarié.
- En cas de constatation du caractère inexact des déclarations de l'employeur justifiant l'éligibilité de l'aide, la totalité des sommes perçues par l'employeur sont reversées à l'Etat.
- En cas de constatation du caractère inexact des attestations de l'employeur justifiant la présence du salarié, les sommes indûment perçues par l'employeur au titre des trimestres considérés sont reversées à l'Etat.

Pour consulter le décret n° 2020-982 du 5 août 2020, cliquer ici

Loi de Finances rectificative n° 2020-935 du 30 juillet 2020

La troisième loi de finance rectificative pour 2020 prévoit plusieurs dispositions ayant pour objet d'aider les entreprises à surmonter les conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire.

Article 3 - Prime pouvoir d'achat | Report de la date limite de versement

La loi de finance reporte la date limite de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat au **31 décembre 2020**.

Pour rappel, l'ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 prévoyait le versement de cette prime jusqu'au 31 août 2020 (contre le 30 juin 2020 initialement).

Prise en application de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, cette ordonnance a **assoupli les conditions de versement** de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) qui exigeaient un accord d'intéressement.

Elle permet désormais à toutes les entreprises de verser une prime de 1 000 euros à leurs salariés en activité pendant la période actuelle et supprime la nécessité de mise en place d'un accord d'intéressement.

En outre, la prime peut être portée à **2 000 euros**, si un **accord d'intéressement** a été mis en œuvre dans l'entreprise (soit existant, soit conclu d'ici le 31 août 2020). Cette mesure peut bénéficier notamment aux entreprises **qui ont déjà versé une prime**.

Enfin, pour récompenser plus **spécifiquement** les salariés employés pendant l'épidémie de **covid-19**, un **nouveau critère** de modulation du montant de la prime peut être retenu par l'accord collectif ou unilatéralement par l'employeur.

Il est donc possible de tenir compte des conditions de travail liées à la crise sanitaire.

Pour lire l'ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, cliquer ici.

Article 12 - Epargne retraite des travailleurs non-salariés : Nouveau cas de déblocage exceptionnel

Les contrats « Madelin retraite », lorsqu'ils ont pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels payables à compter du départ à la retraite, ainsi que les contrats plans d'épargne retraite individuel peuvent faire l'objet d'un rachat total ou partiel lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- La demande complète de rachat est formulée auprès de l'assureur ou du gestionnaire **avant le 31 décembre 2020**

- Les travailleurs non-salariés concernés sont soit des personnes exerçant une activité professionnelle non salariée non agricole ou ayant exercé une telle activité et bénéficiant à ce titre d'une pension de vieillesse, soit des chefs d'exploitation ou d'entreprise agricoles, leurs conjoints et leurs aides familiaux, sous réserve qu'ils relèvent du régime d'assurance vieillesse de base

- Le montant total des sommes rachetées, quel que soit le nombre de contrats, est **inférieur ou égal à 8 000 €**. Le respect des conditions est attesté par la présentation d'une déclaration sur l'honneur remise par l'assuré ou par le titulaire à l'assureur ou au gestionnaire du contrat.

Pour le rachat, l'assureur ou le gestionnaire verse les sommes au demandeur dans un **délai qui ne peut excéder un mois à compter de la réception de la demande complète**.

Pour chaque bénéficiaire, au titre de l'imposition des revenus de l'année au cours de laquelle le versement est effectué, **les sommes rachetées sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite de 2000 €**.

La part des sommes rachetées est assujettie à la CSG, à la CRDS et au prélèvement de solidarité sur les produits de placement (soit 17,2%).

Les dispositions du présent article s'appliquent exclusivement aux contrats souscrits par l'assuré ou par le titulaire, ou auxquels il a adhéré, **avant le 10 juin 2020**.

Par dérogation aux règles de déductibilité des cotisations et primes, le montant admis en déduction du résultat imposable ou du revenu net global au titre de l'année 2020, et le cas échéant au titre de l'année 2021, **est diminué du montant du rachat total ou partiel effectué par l'assuré ou le titulaire**.

Commentaire : Cette dernière disposition vise à empêcher la pratique d'optimisation fiscale visant à débloquer l'épargne investie dans un contrat Madelin ou un PER puis à le réinvestir dans ledit contrat afin de bénéficier de la déductibilité du versement.

Article 59 - Contrôles URSSAF en cours pendant l'état d'urgence peuvent être interrompus

A titre exceptionnel, les URSSAF peuvent mettre fin, **avant le 31 décembre 2020**, aux contrôles qui n'ont pas été clôturés **avant le 23 mars 2020** par l'envoi de lettres d'observation.

L'URSSAF met fin au contrôle en cours en informant le cotisant concerné par tout moyen donnant date certaine à leur réception que le contrôle est annulé et qu'aucun redressement ni observation appelant à une mise en conformité ne seront établis au titre de celui-ci.

Un nouveau contrôle peut être réalisé, au titre de la même période, sur les points de la législation applicable ayant déjà fait l'objet d'une vérification à laquelle il a été mis fin dans le cadre du présent article.

Article 65 - Plan d'urgence face à la crise sanitaire

Exonérations de cotisations et de contributions patronales pour les employeurs travaillant dans certains secteurs

A l'exception des cotisations affectées aux régimes de retraite complémentaire, les cotisations à la charge de l'employeur dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et les contributions dues au titre de l'assurance chômage **font l'objet d'une exonération totale**.

Cette exonération est applicable :

- Au titre de la période d'emploi comprise entre le 1er février 2020 et le 31 mai 2020, aux employeurs de moins de deux cent cinquante salariés 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 aérien et de l'évènementiel qui ont été **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 celle des secteurs mentionnés au *a* et qui ont subi une très forte baisse de leur chiffre d'affaires ;

- Au titre de la période d'emploi comprise entre le 1er février 2020 et le 30 avril 2020, aux employeurs de moins de dix salariés qui, exercent leur activité principale dans d'autres secteurs que ceux mentionnés ci-dessus, impliquant l'accueil du public et qui a été interrompue du

fait de la propagation de l'épidémie de covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires.

Les employeurs pour lesquels l'interdiction d'accueil du public a été prolongée, les périodes d'emploi s'étendent du 1er février 2020 jusqu'au dernier jour du mois précédant celui de l'autorisation d'accueil du public.

Les conditions de la mise en œuvre de cette exonération ainsi que la liste des secteurs d'activité sont fixées **par décret**.

Cette exonération est appliquée sur les cotisations et contributions sociales restant dues après application de la réduction dégressive applicable aux rémunérations ou gains inférieurs au salaire minimum de croissance majoré de 60 % ou de toute autre exonération totale ou partielle de cotisations sociales ou de taux spécifiques, d'assiettes et de montants forfaitaires de cotisations.

Elle est cumulable avec l'ensemble de ces dispositifs.

Réductions de cotisations et de contributions patronales pour les travailleurs indépendants

Lorsqu'ils exercent leur activité principale dans les secteurs mentionnés ci-dessus, les travailleurs indépendants qui n'ont pas exercé leur droit d'option prévu à l'article L613-7 du Code de la Sécurité Sociale bénéficient d'une réduction des cotisations et contributions de sécurité sociale.

Le montant de la réduction est fixé, pour chacun de ces secteurs, par décret. Cette réduction porte sur les cotisations et contributions de sécurité sociale dues au titre de l'année 2020.

Elle s'applique dans la limite des montants dus aux organismes de sécurité sociale au titre de cet exercice.

Pour déduire de leurs cotisations exigibles en 2020 la réduction prévue, les travailleurs indépendants peuvent appliquer au revenu estimé qu'ils déclarent un abattement dont le montant est fixé **par décret**.

Les majorations de retard ne sont pas applicables au titre des revenus de l'année 2020.

Les travailleurs indépendants peuvent déduire des montants de chiffre d'affaires ou de recettes déclarés au titre des échéances mensuelles ou trimestrielles de l'année 2020 les montants correspondant au chiffre d'affaires ou aux recettes réalisés au titre des mois :

- De mars 2020 à juin 2020, pour ceux qui exercent leur activité :
    - Soit dans les **secteurs** relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel qui ont été **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 celle des secteurs mentionnés ci-dessus et qui ont subi une très forte baisse de leur chiffre d'affaires ;
- De mars 2020 à mai 2020, pour ceux qui exercent leur activité :
    - **Dans d'autres secteurs** que ceux mentionnés ci-dessus, mais qui implique l'accueil du public et a été interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires.

Aide au paiement des cotisations

Les revenus d'activité au titre desquels les cotisations et contributions sociales dues par l'employeur font l'objet d'une exonération ouvrent droit à une **aide** au paiement de leurs cotisations et contributions dues aux organismes de recouvrement des cotisations et contributions sociales **égale à 20 % du montant de ces revenus**.

Le montant de cette aide est imputable sur l'ensemble des sommes dues aux organismes de recouvrement après application de l'exonération prévue par le plan d'urgence pour faire face à la crise et de toute autre exonération totale ou partielle applicable.

Cette aide est assimilée à une mesure de réduction des cotisations.

Plans d'apurement

- *Proposés par les organismes de recouvrement*

Les employeurs ou les travailleurs indépendants pour lesquels des cotisations et contributions sociales resteraient dues à la date du 30 juin 2020

peuvent bénéficier, de plans d'apurement conclus avec les organismes de recouvrement.

Peuvent faire l'objet de ces plans d'apurement l'ensemble des cotisations et contributions à la charge des employeurs, les cotisations et contributions personnelles à la charge des travailleurs indépendants, ainsi que celles qui, étant à la charge des salariés, ont été précomptées sans être reversées à ces mêmes organismes, pourvu que ces plans prévoient en priorité leur règlement, constatées au 30 juin 2020.

Pour les travailleurs indépendants, les plans pourront inclure des dettes constatées au 31 octobre 2020. Le cas échéant, les plans tiennent compte des exonérations et remises prévues en application du présent article.

Les directeurs des organismes de recouvrement peuvent adresser, avant le 30 novembre 2020, des propositions de plan d'apurement à l'ensemble des travailleurs indépendants et aux entreprises de moins de deux cent cinquante salariés.

A défaut d'opposition ou de demande d'aménagement par le cotisant dans un délai d'un mois, le plan est réputé accepté.

- *Demandés par les employeurs ou les travailleurs indépendants*

Les employeurs ou les travailleurs indépendants peuvent également demander aux directeurs des organismes de recouvrement, avant le 30 novembre 2020, le bénéfice d'un plan d'apurement.

Les pénalités et majorations de retard sont remises d'office à l'issue du plan d'apurement, sous réserve du respect de celui-ci.

Les employeurs de moins de deux cent cinquante salariés au 1er janvier 2020 qui ne bénéficient pas des exonérations et de l'aide au paiement des cotisations peuvent demander à bénéficier, dans le cadre des plans d'apurement qu'ils ont conclus, d'une remise partielle des dettes de cotisations et contributions patronales constituées au titre des périodes d'activité courant du 1er février 2020 au 31 mai 2020.

La remise peut être accordée par le directeur de l'organisme de recouvrement aux employeurs **dont l'activité a été réduite** au cours de la période mentionnée **d'au moins 50 % par rapport à la même période de l'année précédente**.

Le niveau de cette remise ne peut excéder 50 % des sommes dues.

La réduction de l'activité est appréciée selon des modalités définies **par décret**.

Le bénéfice de la remise partielle de cotisations et contributions patronales est acquis, sous réserve du remboursement de la totalité des cotisations et contributions salariales incluses dans les plans d'apurement conclus.

De même, les travailleurs indépendants qui n'ont pas qui n'ont exercé leur droit d'option prévu à l'article L613-7 du Code de la Sécurité Sociale ne bénéficient pas de la réduction des cotisations et contributions sociales peuvent demander à bénéficier, dans le cadre des plans d'apurement qu'ils ont conclus, d'une remise partielle des dettes des cotisations et contributions sociales dues au titre de l'année 2020.

La remise peut être accordée par le directeur de l'organisme de recouvrement aux travailleurs indépendants et aux travailleurs non-salariés agricoles **dont l'activité a été réduite** au cours de la période d'activité courant du 1er février 2020 au 31 mai 2020 **d'au moins 50 % par rapport à la même période de l'année précédente**.

La réduction de l'activité est appréciée selon les modalités définies **par décret**.

Le niveau de cette remise ne peut excéder 50 % du montant de réduction de cotisations et contributions sociales.

Pour les grandes entreprises (effectif supérieur ou égal à 5000 salariés), le bénéfice d'un plan d'apurement est subordonné à l'absence, entre le 5 avril 2020 et le 31 décembre 2020, dans des conditions fixées par décret, de décision de versement de dividendes ou de rachats d'actions.

Le bénéfice du plan d'apurement est subordonné au fait, pour l'employeur, d'être à jour de ses obligations déclaratives ou de paiement à l'égard de l'organisme de recouvrement concernant les cotisations et contributions sociales exigibles pour les périodes d'emploi antérieures au 1er janvier 2020.

La condition de paiement est considérée comme satisfaite dès lors que l'employeur a conclu et respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues ou avait conclu et respectait un plan antérieurement au 15 mars 2020.

Le cotisant ne peut bénéficier de l'exonération de cotisations et de contributions sociales, de l'aide au paiement des cotisations et du plan d'apurement en cas de condamnation pour travail dissimulé au cours des cinq années précédentes.

Les employeurs peuvent, jusqu'au 31 octobre 2020, régulariser leurs déclarations sociales afin de bénéficier des exonérations et de l'aide au

paiement des cotisation sans application des pénalités.

Article 75 - Apprentissage : Allongement de la période pour conclure un contrat d'apprentissage

Toute personne âgée de seize à vingt-neuf ans révolus, ou ayant au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, si elle n'a pas été engagée par un employeur, débuter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de six mois (au lieu de trois mois antérieurement).

Cette disposition s'applique uniquement aux cycles de formation débutés entre le 1er août 2020 et le 31 décembre 2020.

Les modalités de prise en charge par les opérateurs de compétences des coûts de formation pendant cette période sont précisées **par décret**.

Durant cette période, les personnes bénéficient du statut de stagiaire de la formation professionnelle et, à ce titre, de la protection sociale des personnes prise en charge par l'Etat.

Les cotisations de sécurité sociale d'un stagiaire qui est rémunéré par l'Etat, l'opérateur de compétences ou par la région pendant la durée du stage ou qui ne bénéficie d'aucune rémunération sont intégralement prises en charge au même titre que le financement de l'action de formation, selon le cas, par l'Etat, l'opérateur de compétences ou la région.

Article 76 - Aide aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Pour la première année de l'exécution des contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021, l'**aide** aux employeurs d'apprentis prévue à l'article L. 6243-1 du code du travail est versée **pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7** du cadre national des certifications professionnelles.

L'aide est également versée aux entreprises de 250 salariés et plus, dans les conditions suivantes :

- Pour celles qui sont assujetties à la taxe d'apprentissage, elles doivent être exonérées de la contribution supplémentaire à l'apprentissage

Le ministre chargé de la formation professionnelle transmet à l'Agence de services et de paiement la liste nominative des entreprises qui sont redevables de la contribution supplémentaire à l'apprentissage au titre des rémunérations versées en 2021, à l'exclusion de toute information financière.

- Pour celles qui ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage susmentionnée, elles justifient d'un pourcentage minimal de salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, dans leurs effectifs au 31 décembre 2021.

Cette aide exceptionnelle est également versée aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, dans des conditions et selon des modalités fixées **par décret**.

Ces dispositions ne sont pas applicables au secteur public non industriel et commercial.

Un décret fixe les modalités de mise en œuvre de cette aide exceptionnelle.

Pour consulter la Loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative, publiée au Journal Officiel du 31 juillet 2020, cliquer ici.

Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Ce décret entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le **31 juillet 2020**.

Il précise les conditions de recours au dispositif spécifique d'activité partielle prévu **jusqu'au 30 juin 2022** pour les employeurs faisant face à une réduction d'activité durable, ses modalités de mise en œuvre ainsi que les règles d'indemnisation applicables aux salariés et aux employeurs concernés.

Modalités de mise en œuvre

Pour rappel, le recours au dispositif spécifique d'activité partielle est mis en œuvre :
- soit par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration
- soit par accord de branche étendu complété par un document de l'employeur homologué par l'administration.

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Accord d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche étendu

L'accord collectif auquel est subordonné le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle comporte un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

L'accord définit en outre :
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Il peut également prévoir :
- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;
- les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

Sauf stipulation contraire de l'accord, les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

Le document élaboré par l'employeur

Il précise les conditions de mise en œuvre des stipulations de l'accord de branche étendu et comporte les mêmes éléments que ceux prévus pour les accords collectifs et en particulier les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi.
Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

Obligations de l'employeur

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, **un bilan portant sur le respect des engagements mentionnés en matière d'emploi et de formation professionnelle et en matière d'information des organisations syndicales signataires et des institutions représentatives du personnel**.

Ce bilan est accompagné d'un **diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité** de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du **procès-verbal de la dernière réunion** au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

L'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement à l'Agence de service et de paiement des sommes perçues pour chaque salarié placé en activité partielle spécifique et dont le contrat de travail est rompu, pendant la durée de recours au dispositif, pour l'une des causes du licenciement pour motif économique.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes du licenciement économique concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique.

Le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

L'autorité administrative peut interrompre le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ne sont pas respectés.

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral **ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative**.

Le bénéfice du dispositif est accordé **dans la limite de vingt-quatre mois**, consécutifs ou non, sur une **période de référence de trente-six mois consécutifs**.

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Réduction de l'horaire de travail

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à **40 %** de la durée légale.
Elle s'apprécie, pour chaque salarié concerné, sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite de **40%** de la durée légale ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à **50 %** de la durée légale.

Demande validation ou d'homologation

La demande de validation de l'accord collectif ou d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée sur un site accessible en ligne.

L'employeur fournit les informations nécessaires à son identification ainsi que le nom de la personne physique, dûment habilitée, chargée de procéder à la demande d'autorisation et une adresse électronique, afin que puissent lui être communiquées les informations permettant d'authentifier l'auteur de la demande d'autorisation.

L'adhésion par l'employeur donne lieu à la délivrance d'un récépissé électronique établi dans des conditions de nature à permettre sa conservation garantissant son intégrité sur la durée.

Cette adhésion lui ouvre l'accès au dépôt de sa demande dématérialisée d'activité partielle.

La demande d'autorisation, qui comporte notamment les coordonnées bancaires du compte sur lequel sera payée l'allocation versée par l'Etat, donne lieu à la délivrance d'un récépissé électronique de dépôt établi dans des conditions de nature à permettre sa conservation garantissant son intégrité sur la durée. Ce récépissé récapitule notamment les informations relatives à l'identification de l'auteur de la demande, la date et l'heure de la réception de celle-ci et le délai au terme duquel l'absence de décision vaut acceptation implicite de la demande d'autorisation.
La transmission de ce récépissé est assurée de manière sécurisée.

La demande de validation de l'accord collectif ou d'homologation du document élaboré par l'employeur est accompagnée de l'accord ou du document.
La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique s'il existe.
La décision d'homologation ou de validation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur.
Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, s'il existe, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales signataires.

Pour rappel, à compter de la réception de la demande, la décision d'homologation est notifiée à l'employeur dans un délai de **21 jours** et la décision de validation dans un délai de **15 jours**.
Le silence gardé par l'administration pendant ces délais vaut décision d'acceptation tacite.
La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois.
L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan sur le respect des engagements pris par l'entreprise.
L'autorité administrative est le préfet du département où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le document.

Lorsque l'accord ou le document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, le préfet compétent est celui, parmi ceux de ces départements, auquel l'employeur adresse sa demande de validation ou d'homologation.

Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle spécifique est confié, pour chaque établissement, au préfet de département où est implanté l'établissement concerné.

Règles d'indemnisation applicables aux employeurs et aux salariés

Taux horaire du montant de l'allocation versée par l'Etat

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 SMIC, pour les accords **transmis** à l'autorité administrative **avant le 1er octobre 2020** ;
- **56 %** de cette rémunération pour les accords **transmis** à l'autorité administrative **à compter du 1er octobre 2020**.

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.

Indemnité horaire versée par l'employeur

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à **70 %** de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à **4,5 fois** le taux horaire du SMIC.

Dispositif spécifique et droit commun

Le dispositif spécifique d'activité partielle ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

Un employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de droit commun, pour l'un des motifs suivants :
- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour extension, validation ou homologation **au plus tard le 30 juin 2022**.

Pour consulter le décret n° 2020-926 du 8 juillet 2020, cliquer ici

Questions-réponses du ministère de la santé et de la solidarité sur le port du masque obligatoire dans les lieux publics clos

Le ministère de la santé et de la solidarité a publié un questions-réponses sur le port du masque obligatoire dans les lieux publics clos.

Pour consulter le questions-réponses, cliquer ici

Décret n° 2020-859 du 10 juillet 2020 adaptant le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus

Le décret permet de ne pas prendre en compte les arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes identifiées comme « cas contact » dans le calcul des durées maximales de versement des indemnités journalières et de ne pas leur appliquer de délai de carence.
Par ailleurs, il prolonge **jusqu'au 31 juillet 2020** la prise en charge intégrale par l'assurance maladie obligatoire de la consultation complexe proposée suite au déconfinement aux personnes vulnérables et aux personnes atteintes d'une affection de longue durée.

Enfin, il prolonge **jusqu'au 31 décembre 2020** les dérogations aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie obligatoire, d'une part, pour les téléconsultations réalisées pour des patients présentant les symptômes ou atteints du covid-19, s'agissant du respect du parcours de soins coordonné, de la connaissance préalable du patient et du nombre maximal de télé-expertises annuel pris en charge, et, d'autre part, pour les télé soins réalisés par des infirmiers auprès de patients atteints du covid-19, s'agissant de la connaissance préalable du patient et de l'obligation de vidéotransmission du télé suivi.

Ce décret entre en vigueur immédiatement.

Pour consulter le décret n° 2020-859 du 10 juillet 2020, cliquer ici

Loi n° 2020-856 du 9 juillet 2020 et son décret d'application n° 2020-860 du 11 juillet 2020 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire

A compter du 11 juillet 2020 et jusqu'au 30 octobre 2020 inclus, hors des territoires de Guyane et de Mayotte, le Premier ministre peut, par décret, pour lutter contre la propagation de l'épidémie de covid-19 :

1° Réglementer ou, interdire la circulation des personnes et des véhicules, ainsi que l'accès aux moyens de transport collectif et les conditions de

leur usage et, pour les seuls transports aériens et maritimes, interdire ou restreindre les déplacements de personnes et la circulation des moyens de transport, sous réserve des déplacements strictement indispensables aux besoins familiaux, professionnels et de santé.

2° Réglementer l'ouverture au public, les conditions d'accès et de présence, d'une ou de plusieurs catégories d'établissements recevant du public ainsi que des lieux de réunion, à l'exception des locaux à usage d'habitation, en garantissant l'accès des personnes aux biens et services de première nécessité.
La fermeture provisoire d'une ou de plusieurs catégories d'établissements recevant du public ainsi que des lieux de réunions peut, dans ce cadre, être ordonnée.

3° Réglementer les rassemblements de personnes, les réunions et les activités sur la voie publique et dans les lieux ouverts au public.

4° Imposer aux personnes souhaitant se déplacer par transport public aérien à destination ou en provenance du territoire métropolitain ou l'outremer de présenter le résultat d'un examen biologique de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par le covid-19.
Lorsque les mesures doivent s'appliquer dans un champ géographique qui n'excède pas le territoire d'un département, le Premier ministre peut habiliter le représentant de l'Etat dans le département à les décider lui-même.

L'état d'urgence sanitaire, est prorogé jusqu'au 30 octobre 2020 inclus sur les seuls territoires de la Guyane et de Mayotte.

Pour consulter la Loi n°2020-856 du 9 juillet 2020, cliquer ici
Pour consulter le décret n°2020-860 du 11 juillet 2020, cliquer ici

Décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

Le décret fixe à 60 % le taux horaire de l'allocation d'activité partielle.

En revanche, il maintient ce taux à 70 % pour les secteurs suivants :

- 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. Ces secteurs sont listés dans l'annexe 1 du décret.
- dont l'activité dépend de celles des secteurs mentionnés à l'annexe 1, 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**. Ces secteurs sont listés dans l'annexe 2 du décret. Cette diminution est appréciée :

- soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente ;
- soit 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.

- 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.

Ce décret entre en vigueur immédiatement. Ces dispositions sont applicables **à compter du 1er juin 2020 et jusqu'au 30 septembre 2020**.

Pour consulter l'ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle, *cliquer ici*
Pour consulter le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle, *cliquer ici*

Décret n° 2020-794 du 26 juin 2020 relatif à l'activité partielle

Ce décret comporte diverses précisions sur les conditions de recours à 'activité partielle. Certaines d'entre elles sont pérennes, d'autres sont temporaires.

Dispositions permanentes

Ces dispositions s'appliquent à compter du 29 juin 2020, sans limitation de durée.

Avis préalable du CSE avant une demande d'activité partielle pour les seules entreprises de 50 salariés et plus (article R5122-2 modifié par Décret n°2020-794 du 26 juin 2020 - art. 1)

Le décret précise que la demande d'autorisation d'activité partielle déposée par l'employeur doit être accompagnée de l'avis préalable du CSE,

lorsque l'entreprise compte au moins cinquante salariés.
La production de l'avis préalable du CSE n'est donc pas obligatoire dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Remboursement par l'employeur des sommes versées au titre de l'activité partielle (article R5122-10 modifié par Décret n°2020-794 du 26 juin 2020 - art. 1)

Lorsque l'employeur a, préalablement à sa demande, déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des trente-six mois précédant la date de dépôt de la demande d'autorisation, celle-ci mentionne les engagements souscrits par l'employeur.
Ces engagements peuvent notamment porter sur (article R5122-9 code du travail) :
- le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;
- des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle ;
- des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.

En cas de trop perçu ou en cas de non-respect par l'entreprise, **sans motif légitime**, des engagements mentionnés dans sa demande d'autorisation, l'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement à l'Agence de service et de paiement, **dans un délai ne pouvant être inférieur à trente jours**, des sommes versées au titre de l'allocation d'activité partielle.
Le remboursement peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise.

Entreprises en difficultés (article R5122-16 modifié par Décret n°2020-794 du 26 juin 2020 - art. 1)

En cas de procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire, ou de difficultés financières de l'employeur, le préfet, ou sur délégation le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, peut faire procéder au paiement de l'allocation d'activité partielle par l'Agence de services et de paiement :
1° Soit directement aux salariés ;
2° Soit, le cas échéant, **au mandataire judiciaire** chargé du versement des indemnités aux salariés **ou à l'AGS** (Assurance de garantie des salaires) lorsque cette dernière assure le versement des indemnités au mandataire judiciaire.
Lorsque l'entreprise est dans l'impossibilité d'assurer le paiement mensuel des indemnités d'activité partielle aux salariés l'allocation d'activité partielle peut, sur décision de l'autorité administrative, être liquidée par l'Agence de services et de paiement **avant l'échéance du mois**.

Dispositions temporaires

Ces dispositions sont applicables au titre des salariés placés en activité partielle **entre le 12 mars et le 31 décembre 2020.**

Procédure en cas d'activité partielle individualisée

Lorsque l'employeur procède à l'individualisation de l'activité partielle , il transmet à l'autorité administrative, soit l'accord d'entreprise ou d'établissement, soit l'avis favorable du comité social et économique ou du conseil d'entreprise:
1° Lors du dépôt de la demande préalable d'autorisation d'activité partielle ;
2° Ou, **si l'autorisation a déjà été délivrée**, au titre des salariés en cause, à la date de signature de l'accord ou de remise de l'avis, **dans un délai de trente jours suivant cette date**.

Avant la date de publication du présent décret, si la demande d'autorisation préalable d'activité partielle a déjà été déposée ou, si l'accord a été signé ou l'avis remis, l'**employeur** qui procède à l'individualisation de l'activité partielle **transmet l'accord ou l'avis à l'autorité administrative** dans les trente jours suivant la publication du présent décret soit **le 28 juillet 2020 au plus tard** (décret paru le 28 juin).

Demande d'activité partielle dans les entreprises comprenant 50 établissements et plus

Par dérogation au 1er alinéa de l'article R5122-2 du code du travail, lorsque la demande d'autorisation préalable d'activité partielle porte, **pour le même motif** et **la même période**, sur **au moins cinquante établissements implantés dans plusieurs départements**, l'employeur peut adresser une **demande unique** au titre de l'ensemble des établissements **au préfet du département où est implanté l'un quelconque des établissements concernés.**
Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement en activité partielle des salariés est confié au préfet de département où est implanté chacun des établissements concernés.

Heures supplémentaires structurelles indemnisables au titre de l'activité partielle

Pour rappel, l'ordonnance n° 2020-325 du 27 mars 2020 prévoit l'indemnisation des heures supplémentaires effectuées :
- soit dans le cadre d'une convention horaire individuelle de forfait hebdomadaire, mensuelle ou annuelle
- soit dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou de branche conclu avant le 24 avril 2020 prévoyant une durée collective incluant des heures supplémentaires.

Le décret précise que le montant horaire servant au calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle est égal au **produit du pourcentage** mentionné, pour l'allocation, à l'article D. 5122-13 et, pour l'indemnité, à l'article R. 5122-18 **par la rémunération brute de référence, incluant les heures supplémentaires** mentionnées au premier alinéa de l'article 1er bis de la même ordonnance, **rapportée à la durée conventionnelle ou à la durée stipulée dans la convention individuelle de forfait en heures**.

Remboursement des sommes indûment perçues par l'employeur au titre de l'activité partielle

A titre exceptionnel, **les sommes indument perçues** par les entreprises au titre du placement en activité partielle de salariés **pour les mois de mars et d'avril 2020**, **qui résultent de la prise en compte,** dans la rémunération servant d'assiette à l'allocation d'activité partielle et aux indemnités versées aux salariés, **des heures supplémentaires autres que celles mentionnées à l'article 1er bis de l'ordonnance n°2020 - 325 du 27 mars 2020** ne font pas l'objet d'une récupération, sauf en cas de fraude.

Pour consulter le décret n°2020-794 du 26 juin 2020 relatif à l'activité partielle, *cliquer ici*

Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes, ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

Prorogation des mandats de représentants des salariés dans les organes de gouvernance – Article 3

Les mandats des représentants des salariés au sein des organes collégiaux d'administration, de surveillance ou de direction des personnes morales de droit privé, lorsque ces représentants sont élus par les salariés et les mandats des représentants des salariés actionnaires au sein desdits organes, sont prorogés :
- lorsqu'ils sont arrivés à échéance entre le 12 mars 2020 et le 18 juin 2020 (date d'entrée en vigueur de la présente loi) et qu'il n'a pas été pourvu à leur renouvellement ou à leur remplacement à cette date,
Ou :
- lorsqu'ils arrivent à échéance entre le 18 juin 2020 (date d'entrée en vigueur de la présente loi) et le 31 juillet 2020, sauf prorogation de ce délai jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 30 novembre 2020 :
Ces mandats sont prorogés jusqu'à la date de leur renouvellement ou de l'entrée en fonction des nouveaux membres nommés en remplacement et **au plus tard le 30 septembre 2020**, sauf prorogation de ce délai jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020.
Lorsque le mandat est arrivé à échéance entre le 12 mars 2020 et le 18 juin 2020 (date d'entrée en vigueur de la loi), aucune nullité des délibérations n'est encourue du seul fait que le titulaire de ce mandat n'a pas été convoqué ou n'a pas pris part aux délibérations entre la date d'échéance du mandat et le 18 juin 2020 (date d'entrée en vigueur de la présente loi).

Les modifications statutaires nécessaires à l'élection ou à la désignation des administrateurs et des membres du conseil de surveillance représentant les salariés ou les salariés actionnaires sont proposées lors de l'assemblée générale ordinaire organisée en 2020.
L'entrée en fonction de ces administrateurs et membres du conseil de surveillance intervient au plus tard :
- pour les administrateurs et membres du conseil de surveillance représentant les salariés qui sont élus par ces derniers, ainsi que pour les administrateurs et membres du conseil de surveillance représentant les salariés actionnaires, à **la plus tardive des dates** entre l'expiration d'un **délai de six mois après l'assemblée générale portant les modifications statutaires nécessaires à leur désignation** et **le 30 septembre 2020**, sauf report de cette dernière date jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020 ;
- pour les administrateurs et membres du conseil de surveillance représentant les salariés autres que ceux mentionnés ci-dessus, **six mois après l'assemblée générale portant les modifications statutaires nécessaires à leur désignation.**

Dispositions dérogatoires pour les contrats aidés – Article 5

A compter du 12 mars 2020 et pour une durée n'excédant pas 6 mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire (aujourd'hui fixée au 10 juillet), les contrats aidés peuvent, de façon dérogatoire, être conclus ou renouvelés pour une durée totale de 36 mois dans les cas suivants :

- Contrats conclus pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou leur assurer un complément de formation professionnelle (Article L1242-3 du Code du travail) ;
- Les contrats de mission des entreprises de travail temporaire d'insertion (Article L. 5132-6 du Code du travail) ;
- Les contrats uniques d'insertion (Article L. 5134-19-1 du Code du travail ;
- Les contrats conclus à titre expérimental par les entreprises adaptées afin de favoriser la mobilité professionnelle des travailleurs handicapés (sans que la durée du renouvellement n'excède le terme de l'expérimentation prévue, soit le 31 décembre 2022.

Monétisation des jours de repos et de congés - Article 6

Aux termes de l'article 6, **l'employeur peut imposer aux salariés** placés en activité partielle qui bénéficient du **maintien intégral** de leur rémunération en vertu de dispositions conventionnelles, **d'affecter des jours** de repos conventionnels ou une partie de leur congé annuel (excédant 24 jours ouvrables) **à un fonds de solidarité**. Ceci afin que ces jours soient **monétisés pour compenser la diminution de rémunération** subie par les autres salariés placés en activité partielle.

De la même façon, **les salariés placés en activité partielle peuvent demander la monétisation des jours** de repos conventionnels ou d'une partie

de leur congé annuel (excédant 24 jours ouvrables), afin de compenser la diminution de rémunération qu'ils ont subie, le cas échéant.

Il est possible de recourir à ce dispositif de monétisation sous réserve d'un **accord d'entreprise ou de branche**.

Ces jours ne peuvent être monétisés **que s'ils sont acquis et non pris**, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps.
La loi précise que les jours de repos conventionnels sont ceux prévus par un dispositif de réduction du temps de travail, ou par une convention de forfait.

Enfin, le nombre total de jours de repos conventionnel et de congé annuel pouvant être monétisés **ne peut excéder 5 jours par salarié**.

Ces dispositions s'appliquent à compter du **12 mars 2020** et jusqu'au **31 décembre 2020**.

Droits à la retraite et activité partielle – Article 11

A titre exceptionnel, et dans des conditions fixées par **décret**, les périodes d'activité partielle entre le 1er mars et le 31 décembre 2020 pendant lesquelles le salarié perçoit l'indemnité horaire d'activité partielle sont prises en considération pour l'ouverture du droit à une **pension de retraite**.

Les dépenses résultant de ces dispositions sont prises en charge par le fonds de solidarité vieillesse.

Ces dispositions sont applicables aux **pensions** prenant effet à compter du **12 mars 2020.**

Garanties de prévoyance pendant l'activité partielle – Article 12

Assiette de calcul des primes et cotisations pendant l'activité partielle

Indépendamment des stipulations contraires prévues dans les actes instituant un régime de prévoyance collectif, les **garanties** décès, incapacité de travail, invalidité, chômage ou les avantages sous formes d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrières**, sont maintenues** quand les salariés sont **placés en activité partielle**.

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 ou à la contribution sociale sur les revenus d'activité et sur les revenus de remplacement et déterminées par référence à cette rémunération, **l'assiette de calcul des primes et des cotisations** des salariés en **activité partielle** et celle servant à déterminer les prestations, sont **assises sur le montant d'indemnisation versée au titre de l'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**.

Ces dispositions sont applicables du **12 mars 2020 jusqu'au 31 décembre 2020**.

Report et délais de paiement

A titre exceptionnel, compte tenu de l'état d'urgence sanitaire et de ses impacts économiques sur les entreprises, l'employeur pourra demander, **sans frais ni pénalités**, des **reports** ou des **délais** de paiement des primes et cotisations au bénéfice des salariés placés en activité partielle.

Indépendamment des clauses du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou du règlement auquel il a adhéré, les organismes assureurs **ne peuvent pas suspendre les garanties ou résilier le contrat** en cas de non-paiement des primes ou des cotisations.

Ces dispositions s'appliquent jusqu'au **15 juillet 2020**.

A compter du 16 juillet, ces reports ou délais de paiement des primes ou cotisations ne peuvent avoir pour effet, pour les employeurs et, le cas échéant, les salariés, de payer ou précompter **plus de deux échéances**, au cours d'une même période d'échéance, sous réserve que les primes ou cotisations dues au titre de la période soient versées au plus tard le 31 décembre 2020.

Suppression du délai de carence pour les expatriés - Article 13

La loi **supprime le délai de carence** pour les expatriés Français affiliés à l'assurance maladie et maternité n'exerçant pas d'activité professionnelle, rentrés en France entre le **1er mars** et le **30 septembre 2020**.
Un **décret** viendra préciser les modalités d'application de cet article.

Prolongation de la durée de validité des documents et titres de séjour - Article 15

L'article 15 de la loi **prolonge de 180 jours** (6 mois) la durée de validité des documents suivants, lorsqu'ils sont **arrivés à expiration entre le 16 mai et le 15 juin 2020** :

- Visas de long séjour,
- Titres de séjour, à l'exception de ceux délivrés au personnel diplomatique et consulaire étranger,
- Autorisations provisoires de séjour,
- Récépissés de demandes de titres de séjour.

A titre provisoire, pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire, les étrangers titulaires d'un **visa de court séjour** et les étrangers **exemptés de l'obligation de visa**, qui sont contraints de demeurer sur le territoire national au-delà de la durée maximale de séjour autorisée, en raison de restrictions de déplacement, ont **droit à une autorisation provisoire de séjour** délivrée par l'autorité compétente, dont les modalités d'application et la durée maximale seront précisées par **décret**.

La durée de validité des attestations de demande d'asile arrivées à expiration **entre le 16 mai et le 15 juin 2020** est prolongée de **90 jours**.

Ces dispositions sont applicables à Saint Martin, Saint Barthélémy, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna et en Nouvelle Calédonie.

Nouvelle modalité de mise en œuvre de l'intéressement dans les entreprises de moins de 11 salariés (article L3312-5 modifié par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 - Article 18

Pour rappel, conformément au I de l'article L3312-5 du code du travail, les accords d'intéressement sont conclus pour une durée de trois ans, selon l'une des modalités suivantes :
1° Par convention ou accord collectif de travail ;
2° Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
3° Par accord conclu au sein du comité social et économique ;
4° A la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.
Si aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement dans les conditions prévues au présent article ne demande de renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance de l'accord, ce dernier est renouvelé par tacite reconduction pour une durée de trois ans, si l'accord d'origine en prévoit la possibilité.
Par dérogation à ces dispositions, l'employeur d'une entreprise de moins de onze salariés, dépourvue de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, peut également mettre en place, par décision unilatérale, un régime d'intéressement pour une durée comprise entre un et trois ans, à la condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ni n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins cinq ans avant la date d'effet de sa décision.
Il en informe les salariés par tous moyens.

Le régime d'intéressement mis en place unilatéralement vaut accord d'intéressement au sens du code du travail, à l'exception des articles L. 3312-6 (relatif à l'intéressement de projet) et au sens de l'article 81 du Code Général des Impôts.

Au terme de la période de validité, le régime d'intéressement ne peut être reconduit dans l'entreprise concernée qu'en empruntant l'une des modalités non dérogatoires prévues au 1 de l'article L3312-5 du code du travail.

CDD et contrat d'intérim – Article 41

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de covid-19, et **à titre temporaire** jusqu'au 31 décembre 2020, un accord collectif **d'entreprise** peut déroger aux dispositions de droit commun pour :

Les contrats à durée déterminée

- Fixer le nombre maximal de renouvellements possibles. 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 (à l'exclusion des contrats de travail à durée déterminée d'insertion conclus en application de l'article L. 1242-3 du code du travail ;
- Fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats en cas de succession de contrats sur un même poste ;
- Prévoir les cas dans lesquels le délai de carence prévu en cas de contrats successifs sur un même poste 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.

Les stipulations de l'accord d'entreprise sont applicables aux contrats de travail conclus jusqu'au **31 décembre 2020.**

Les contrats d'intérim

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de covid-19, et **à titre temporaire** jusqu'au 31 décembre 2020, un accord collectif conclu au sein de **l'entreprise utilisatrice** peut, de façon **dérogatoire** :

- Fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission. 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 utilisatrice ;
- Fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats en cas de succession de contrats sur un même poste ;
- Prévoir les cas dans lesquels le délai de carence prévu en cas de succession de contrats sur un même poste n'est pas applicable ;
- Autoriser le recours à des salariés temporaires dans des cas non prévus à l'article L. 1251-6 du code du travail, c'est-à-dire autres que le remplacement d'un salarié (en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du CSE s'il existe, d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer), l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, les emplois à caractère saisonnier, le remplacement du chef d'entreprise)

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.

Les stipulations de l'accord d'entreprise sont applicables aux contrats de travail conclus jusqu'au **31 décembre 2020.**

Article 43

L'ordonnance n° 2020-388 du 1er avril 2020 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles est modifiée :

Mesure de l'audience syndicale dans les entreprises de moins de onze salariés – Article 43
Par dérogation à l'article L. 2122-10-1 du code du travail, les deux prochains scrutins visant à mesurer l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés sont respectivement organisés au premier semestre de l'année 2021 et au deuxième semestre de l'année 2024, au cours d'une période fixée par décret.

Prorogation des mandats des conseillers prud'hommes – Article 43
Par dérogation aux articles L. 1441-1 et L. 1441-2 du code du travail, **la date du prochain renouvellement général des conseils de prud'hommes** est **fixée par arrêté** conjoint de la garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé du travail, au plus tard le 31 décembre 2022.
Les mandats des conseillers prud'hommes en cours à la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance sont prorogés jusqu'à cette date.

Par dérogation à l'article L. 1442-2 du code du travail, les employeurs accordent aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, sur leur demande, et pour les besoins de leur formation continue, des autorisations d'absence dans la limite de six jours par an au titre de la prolongation de leur mandat prévue.
Par dérogation à l'article L. 1441-1 du code du travail, la durée du mandat des conseillers prud'hommes nommés à l'occasion du renouvellement général est réduite de la durée de la prorogation de leur mandat.

Renouvellement de membres des commissions paritaires interprofessionnelles – Article 43
Par dérogation à l'article L. 23-112-3 du code du travail, la date du prochain renouvellement des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles mentionnées à l'article L. 23-111-1 du code du travail est fixée par arrêté du ministre chargé du travail, et au plus tard le 31 décembre 2021
Le mandat des membres de ces commissions en cours à la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance est prorogé jusqu'à cette date.
La durée du mandat des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles désignés à l'occasion du renouvellement est réduite de la durée de la prorogation du mandat précédent.

Demandeurs d'emploi – Article 50

Les demandeurs d'emploi qui épuisent leur droit à l'une des allocations mentionnées aux articles L. 5422-1 (allocation chômage), L. 5423-1 (allocation de solidarité spécifique) du code du travail, **à compter du 1er mars 2020** bénéficient **à titre exceptionnel** d'une prolongation fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi et **au plus tard jusqu'au 31 mai 2020** de la durée pendant laquelle l'allocation leur est versée.

Cette prolongation s'applique jusqu'à une date précisée par arrêté du ministre chargé de l'emploi et **au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020** pour les demandeurs d'emploi résidant à Mayotte.

Un **décret** en Conseil d'Etat précise les modalités d'application du présent article.

Autorisation de prêt de main d'œuvre sans but lucratif - Article 52

La convention de mise à disposition conclue entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice, dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif, 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, auquel cas sera précisé **le volume hebdomadaire des heures de travail** durant lesquelles le salarié est mis à disposition, ces horaires étant fixés par l'entreprise utilisatrice, avec l'accord du salarié.

L'information-consultation préalable du CSE peut être remplacée par une **consultation a posteriori** dans le délai maximal d'**un mois** à compter de la signature de la convention de mise à disposition, sur les différentes conventions signées.

Lorsque l'intérêt de l'entreprise utilisatrice le justifie eu égard aux **difficultés économiques liées à la propagation du covid-19** et qu'elle relève de secteurs d'activités particulièrement **nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale** déterminés par décret, les opérations de prêt de main-d'œuvre n'ont pas de but lucratif au sens de l'article L. 8241-1 du Code du travail 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**.

Ces dispositions s'appliquent jusqu'au **31 décembre 2020**.

Article 53 : ARME

Nouveau dispositif d'activité partielle : L'activité réduite pour le maintien en emploi

Il est institué un dispositif spécifique d'activité partielle dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi » 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
- les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi.

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

L'entreprise qui souhaite bénéficier de ce régime d'activité partielle spécifique en application d'un accord de branche étendu élabore, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, un **document conforme aux stipulations de l'accord de branche** et **définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi.**
Les conditions d'application et de renouvellement du document sont précisées par décret en Conseil d'Etat.
L'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou le document complétant l'accord de branche étendu est transmis à l'autorité administrative pour **validation de l'accord** ou **homologation du document**.
Procédure de validation par le DIRECCTE :
L'autorité administrative **valide l'accord** collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe dès lors qu'elle s'est assurée :

- des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation ;
- de la présence dans l'accord de l'ensemble des dispositions qui doivent être mentionnées

La procédure de validation est renouvelée en cas de conclusion d'un avenant de révision.
L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation **dans un délai de quinze jours** à compter de la réception de l'accord collectif mentionné.
Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité social et économique lorsqu'il existe et aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent.
La décision prise par l'autorité administrative est motivée. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant un délai de quinze jours vaut décision d'acceptation de validation.
Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique lorsqu'il existe et, aux organisations syndicales représentatives signataires de l'accord lorsqu'elles existent.
La décision de validation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Procédure d'homologation par le DIRECCTE :

L'autorité administrative **homologue le document élaboré par l'employeur** en application d'un accord de branche, après avoir vérifié :

- la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe;
- la présence de l'ensemble des dispositions qui doivent être mentionnées ;
- la conformité aux stipulations de l'accord de branche;
- la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision d'homologation **dans un délai de vingt et un jours** à compter de la réception du document élaboré par l'employeur.
Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité social et économique lorsqu'il existe.
La décision prise par l'autorité administrative est motivée. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant le délai de vingt et un jours vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation.
Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique lorsqu'il existe.
La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Financement du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi

Le **pourcentage de l'indemnité** et le **montant de l'allocation peuvent être majorés** dans des conditions et dans les **cas déterminés par décret**, notamment selon les caractéristiques de l'activité de l'entreprise.
Ne sont pas applicables au régime d'activité partielle spécifique : la majoration d'indemnité partielle versée aux salariés en formation, le dispositif d'individualisation de l'activité partielle et les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle conclues avant l'entrée en vigueur du nouveau dispositif (soit avant le 18 juin 2020).
Ce nouveau dispositif s'applique aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation **au plus tard le 30 juin 2022.**

Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne
Pour lire la loi, cliquer ici.

Ordonnance n° 2020-737 du 17 Juin 2020 modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19

Adaptation des délais relatifs à la conclusion des accords collectifs

L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 (Article 8 de l'ordonnance) qui prévoit la réduction des délais de négociation des accords d'entreprise conclus jusqu'à l'expiration du délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire fixée au 24 juin (soit le 24 juillet, à l'époque de la parution de l'ordonnance) est modifiée par l'ordonnance n° 2020-737 du 17 juin 2020.
Celle-ci proroge la réduction des délais applicables aux accords collectifs d'entreprise conclus **jusqu'au 10 octobre 2020**.

Cette prorogation ne s'applique pas à la procédure de ratification des accords dans les entreprises de moins de 11 salariés ou de 11 à moins de 20 salariés sans élu. Ces entreprises doivent appliquer les articles L. 2232-21 et L. 2232-23 du Code du travail qui permettent à l'employeur de proposer aux salariés un projet d'accord qui doit être soumis à leur vote pour validation (ratification aux 2/3 des salariés).
La consultation du personnel doit être organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord.

En revanche, pour les accords conclus jusqu'au 10 octobre 2020 les autres délais réduits par l'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 restent inchangés :

Conclusion des accords d'entreprise minoritaires avec des organisations syndicales

Lorsque les organisations syndicales signataires d'un accord d'entreprise n'atteignent pas le seuil de 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections mais ont recueilli plus de 30 % de ces mêmes suffrages, une consultation des salariés visant à valider l'accord peut être demandée. Les

organisations syndicales disposent d'un délai de **1 mois** à compter de la signature de l'accord pour formuler cette demande (Article L. 2232-12 du Code du travail). Ce délai de 1 mois est ramené à **8 jours**.
Le délai à partir duquel la consultation des salariés peut être organisée (si les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 %) est réduit de 8 jours à **5 jours**.

Conclusion des accords dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de délégué syndical

Dans les entreprises de 50 salariés et plus dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise, des accords collectifs peuvent être négociés et conclus avec des représentants **élus mandatés** par une organisation syndicale ou, à défaut, avec des représentants élus non mandatés. L'employeur doit faire connaître aux élus son intention de négocier par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine.
Les **élus souhaitant négocier** doivent alors le faire savoir à l'employeur dans un délai fixé à 1 mois par l'article L. 2232-25-1 du code du travail. Ce délai est réduit à **8 jours**.

Les dispositions du présent article s'appliquent aux délais qui n'ont pas commencé à courir à la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance (soit le 18 juin 2020).

Elections professionnelles | Reprise anticipée des processus électoraux engagés avant le 3 avril 2020

Lorsque l'employeur **a engagé la procédure** des élections professionnelles **avant le 3 avril**, le processus électoral a été suspendu à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 août 2020 inclus par l'ordonnance n°2020-560 du 13 mai 2020, l'ordonnance n° 2020-737 du 17 juin 2020 permet à l'employeur d'anticiper la reprise des processus électoraux en fixant leur date entre le 3 juillet et le 31 août 2020.

Pour cela, il doit en informer les salariés, les organisations syndicales et, lorsqu'elle a été saisie, l'autorité administrative. Cette information doit avoir lieu 15 jours au moins avant la date fixée pour la reprise. A défaut, le processus reprend la 1er septembre 2020.

La procédure des élections professionnelles est engagée par l'employeur à une **date qu'il fixe librement entre le 24 mai et le 31 août 2020** inclus, sans que cette date ne puisse être antérieure à la date à laquelle il lui est fait obligation d'engager cette procédure, dans les cas suivants :
• Lorsque, entre le 3 avril et le 31 août 2020 inclus, l'employeur était tenu d'organiser les élections professionnelles ;
• Lorsque, avant le 3 avril, l'employeur n'a pas engagé le processus électoral alors que cette obligation lui incombait.

Procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles

Les dispositions du présent article concernent les délais applicables à la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles **qui expirent entre le 12 mars 2020 et une date fixée par arrêté** du ministre chargé de la sécurité sociale qui ne peut être postérieure au 10 octobre 2020 inclus.
Les délais impartis aux salariés et employeurs sont prorogés dans les conditions suivantes :

Accidents du travail
Le délai de déclaration de l'accident du travail imparti :
• au salarié pour informer son employeur est de **72 heures** (contre 48 précédemment) ;
• à l'employeur pour déclarer l'accident à la caisse primaire d'assurance maladie est de **8 jours** (contre 5 jours précédemment) ;
• à l'employeur pour modifier le registre des accidents bénins est porté à **8 jours** (contre 5 jours).
Dans le cadre de la procédure de reconnaissance des accidents du travail, le délai à l'issue duquel la caisse décide d'engager des investigations complémentaires ou statue sur le caractère professionnel de l'accident est prorogé jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, et **au plus tard jusqu'au 1er octobre 2020**.
Les délais sont fixés selon les mêmes modalités pour la procédure de reconnaissance en cas de rechute.

Maladies professionnelles
Le délai imparti au salarié pour déclarer sa maladie à la caisse d'assurance maladie à compter de la cessation du travail est de :
• **45 jours** (contre 30 précédemment) ;
• **5 mois** (contre 3 mois précédemment) à compter de la cessation du travail en de maladie figurant au tableau des maladies professionnelles.

Les délais impartis à l'employeur pour formuler des réserves motivées à la suite de déclarations d'accidents du travail sont portées de 12 jours à 14 jours.
Les délais pour répondre aux questionnaires sont prorogés :
• pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, ils sont de **40 jours** (contre 30 précédemment) ;
• pour les rechutes et nouvelles lésions, les délais sont de **30 jours** (contre 25 précédemment).

Le délai global de mise à disposition du dossier dans le cadre de la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles est prorogé porté de 120 à **140 jours**.

Dans le cadre de la procédure de reconnaissance des accidents du travail, le délai à l'issue duquel la caisse décide d'engager des investigations complémentaires ou statue sur le caractère professionnel de l'accident est prorogé jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, et **au plus tard jusqu'au 1er décembre 2020** inclus.

Dans le cadre de la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles, le délai à l'issue duquel la caisse décide de saisir le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles ou statue sur le caractère professionnel de la maladie est prorogé jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, et **au plus tard jusqu'au 1er décembre 2020** inclus.

Dans le cadre de la procédure de reconnaissance des rechutes et nouvelles lésions, le délai à l'issue duquel la caisse rend sa décision est prorogé jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, et au plus tard jusqu'au 1er décembre 2020 inclus.
Dans le cadre de la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles, le salarié et l'employeur peuvent produire des éléments qui n'étaient pas présents au dossier au moment de la consultation des pièces.
Dans cette hypothèse, une nouvelle consultation doit être organisée pour les parties, dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires applicables, avant que la caisse ne se prononce dans les délais qui lui sont impartis en application des arrêtés du ministre chargé de la sécurité sociale mentionnés ci-dessus.

En revanche, les délais applicables aux contentieux relatifs aux décisions de la caisse d'assurance maladie (introduction des demandes d'expertise, mise en œuvre de l'expertise, recours préalables portés devant la commission de recours amiable) restent régies par l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période

Pour rappel, les dispositions de cette ordonnance prévoient :

Les délais relatifs aux conditions d'examen des recours mentionnés précédemment sont prorogés de **4 mois**. Les délais en cours qui n'ont pas expirés avant le 12 mars 2020 ne sont pas suspendus (les dispositions des articles 7 et 8 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 ne sont pas applicables).
Le directeur général de la Caisse nationale de l'assurance maladie peut, entre le 12 mars 2020 et une date définie par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale et ne pouvant excéder le 12 septembre 2020, transférer des recours à une commission médicale de recours amiable autre que celle compétente à la date de notification de la décision contestée, pour les recours n'ayant pas donné lieu à une décision, le cas échéant implicite, au 12 mars 2020 ou qui ont été introduits entre cette date et une date fixée par arrêté et ne pouvant excéder le 12 septembre 2020. Le requérant est informé du transfert de son recours par tout moyen.
La prorogation des délais échus est sans incidence sur le point de départ et la durée des délais de recours.

Ordonnance n° 2020-737 du 17 juin 2020 modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19
Pour lire l'ordonnance, cliquer ici

Mise à jour du Protocole National de Déconfinement

Le ministère du travail a publié le 24 juin 2020 une mise à jour du *« Protocole national de déconfinement »*, qui tient compte de l'amélioration de la situation sanitaire et assouplit les mesures encadrant la reprise d'activité dans les locaux.

Ce document aborde les thèmes suivants :

Référent Covid-19 – Le Protocole maintient l'exigence de désigner un référent Covid-19 et précise qu'il peut s'agir du dirigeant, notamment dans les petites entreprises.

Télétravail – Le télétravail n'est plus la norme mais il reste une solution à privilégier dans le cadre d'un retour progressif, et le cas échéant alterné, à une activité dans les locaux.

Distanciation physique – Une distance d'au moins un mètre entre les personnes doit être respectée. Si elle ne peut l'être en permanence, le port d'un masque est obligatoire pour les salariés. La jauge d'un salarié pour 4m² continue donc d'être la référence, même si le Protocole la présente désormais comme *« indicative »*.

Dépistage des salariés – L'employeur ne peut pas organiser de campagne de dépistage de ses salariés. Il joue en revanche un rôle dans la *« stratégie nationale de dépistage »* en relayant les informations sanitaires et en incitant les salariés symptomatiques sur leur lieu de travail à le quitter immédiatement et à consulter sans délai un médecin.

Protocole de prise en charge d'une personne symptomatique – L'élaboration d'un tel protocole reste nécessaire pour traiter la situation des personnes symptomatiques et de leurs contacts rapprochés. Leur prise en charge doit reposer sur l'isolement, la protection et la recherche de signes

de gravité.

Prise de température – La prise de température à l'entrée de l'entreprise n'est pas recommandée. Elle peut éventuellement être mise en place par l'employeur dans le respect de la règlementation en vigueur. Le Protocole considère toutefois que le salarié est en droit de refuser ce contrôle.

Recours au dialogue social – Le Protocole renvoie en priorité au dialogue social d'entreprise la déclinaison des mesures sanitaires concrètes de reprise d'activité.

Annexes – Le Protocole propose, en annexe, des fiches mises à jour relatives à la gestion des flux de personnes, au nettoyage des locaux et aux différents types de masques.

Le ministère du travail précise que cette nouvelle version du Protocole national de déconfinement se substitue non seulement aux précédentes versions du protocole mais aussi aux 90 guides métiers élaborés par le ministère, les autorités sanitaires, les branches et les partenaires sociaux, qui seront prochainement remplacés par une FAQ répondant aux questions concrètes des entreprises.

Pour consulter le nouveau protocole national de déconfinement du 24 juin 2020, cliquer ici

Travailleurs handicapés : aide exceptionnelle aux déplacements dans le cadre du déconfinement

L'Agefiph a mis en place une aide exceptionnelle aux déplacements dans le cadre de la reprise d'activité. Cette aide est à destination des travailleurs handicapés fragiles ou particulièrement vulnérables pour lesquelles l'utilisation des transports en commun est fortement déconseillée.

Son montant est de **100 euros maximum par jour travaillé** pendant la période du déconfinement ou de reprise d'activité. Le remboursement est effectué sur production des justificatifs des dépenses concernées (dépenses engagées pendant la période de reprise d'activité tant que le contexte impose le respect de préconisations sanitaires spécifiques).

L'aide finance à titre exceptionnel les **frais de déplacements en lien avec l'activité professionnelle** (frais de taxi, VTC, etc.).

Le travailleur handicapé doit transmettre avec sa demande :

- Un avis médical établi par le médecin du travail ou le médecin traitant indiquant que l'état de santé du bénéficiaire contre-indique l'utilisation des transports en commun ;
- Le(s) devis ou la facture des dépenses à engager ;
- Le titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou demande en cours ;
- Une attestation d'emploi signée et cachetée par l'employeur précisant la date d'embauche, la nature du contrat de travail (CDD, CDI, le temps de travail hebdomadaire, etc.) ;
- Un relevé d'identité bancaire du destinataire de la subvention ;
- Le formulaire de demande d'intervention.

L'aide n'est pas cumulable avec l'aide au parcours vers l'emploi.

Pour consulter les informations relatives à l'aide exceptionnelle de l'Agefiph, *cliquer ici*

Titres-restaurant | Assouplissement temporaire des conditions d'utilisation

Le Décret du 10 juin 2020 a pour objet d'assouplir temporairement les conditions d'utilisation des titres-restaurant, lorsque ceux-ci sont **utilisés dans des restaurants, des hôtels-restaurants ou débits de boissons** assimilés.

Jusqu'au 31 décembre 2020, les titres-restaurants sont utilisables **y compris les dimanches et jours fériés**, et dans la limite du montant maximum de **38,00 Euros par jour**.

L'objectif de ces dispositions est d'encourager l'utilisation des titres-restaurant dans les restaurants, hôtels-restaurants et débits de boissons assimilés, afin de répondre aux difficultés économiques de ces établissements résultant de leur fermeture durant l'état d'urgence sanitaire.

Toutefois, les personnes ou organismes exerçant une activité assimilée ou la profession de détaillant en fruits et légumes au sens du deuxième alinéa de l'article L. 3262-3 du code du travail sont **exclus du champ d'application du présent décret**.

Décret n° 2020-706 du 10 juin 2020 portant dérogation temporaire aux conditions d'utilisation des titres-restaurant dans les restaurants, hôtels-restaurants et débits de boissons assimilés afin de faire face aux conséquences des mesures prises pour limiter l'épidémie de covid-19

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Pour lire le décret, cliquer ici.

Procédure judiciaire | Modification de son fonctionnement pendant la période d'urgence sanitaire

L'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale a été modifiée par l'ordonnance n° 2020-595 du 20 mai 2020.

Les dispositions ci-dessous sont applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en **matière non pénale** pendant la période comprise entre le **12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois** à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire (qui est fixée à ce jour au 23 juin 2020 inclus).

Le **conseil de prud'hommes** statue en **formation restreinte** comprenant un conseiller employeur et un conseiller salarié. En cas de **partage des voix**, l'affaire est renvoyée devant un juge du **tribunal judiciaire** dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes. Il statue après avoir recueilli **par tout moyen** l'avis des conseillers présents lors de l'audience de renvoi en départage. Si, **au terme de la période d'état d'urgence**, le juge n'a pas tenu **l'audience de départage**, l'affaire est **renvoyée à la formation restreinte présidée par ce juge**.

En procédure écrite ordinaire, le juge de la mise en état ou le magistrat chargé du rapport **peut tenir seul l'audience** pour entendre les **plaidoiries**. Il en informe les parties **par tout moyen**. Il rend compte au tribunal dans son **délibéré**.

Le présent article s'applique aux affaires dans lesquelles l'audience de plaidoirie ou la mise en délibéré de l'affaire dans le cadre de la procédure sans audience a lieu pendant la période d'état d'urgence.

Les délais de traitement ne sont plus suspendus et les parties peuvent échanger leurs écritures et leurs pièces **par tout moyen** dès lors que le juge peut s'assurer du **respect du contradictoire**.

Les chefs de juridiction définissent les **conditions d'accès à la juridiction**, aux salles d'audience et aux services qui accueillent du public permettant d'assurer le respect des **règles sanitaires** en vigueur.

Ces conditions sont portées à la connaissance du public notamment par voie d'affichage.

Le juge ou le président de la formation de jugement peut décider, **avant l'ouverture de l'audience**, que les débats se dérouleront **en publicité restreinte** ou, en cas d'impossibilité de garantir les conditions nécessaires à la **protection de la santé** des personnes présentes à l'audience, en **chambre du conseil**. Dans les conditions déterminées par le juge ou le président de la formation de jugement, des journalistes peuvent assister à l'audience, y compris lorsqu'elle se tient en chambre du conseil en application des dispositions du présent article.

Lorsque le nombre de personnes admises à l'audience est limité, les personnes qui souhaitent y assister saisissent par tout moyen le juge ou le président de la formation de jugement.

Le juge, le président de la formation de jugement peut, par une décision non susceptible de recours, décider que **l'audience ou l'audition** se tiendra en utilisant un moyen de **télécommunication audiovisuelle** permettant de s'assurer de l'identité des personnes y participant et garantissant la qualité de la transmission et la confidentialité des échanges entre les parties et leurs avocats.

En cas d'impossibilité technique ou matérielle de recourir à un tel moyen, le juge peut, par décision insusceptible de recours, décider d'entendre les parties et leurs avocats, ou la personne à auditionner, **par tout moyen de communication électronique, y compris téléphonique,** permettant de s'assurer de leur identité et de garantir la qualité de la transmission et la confidentialité des échanges.

Les membres de la formation de jugement, le greffier, les parties, les personnes qui les assistent ou les représentent en vertu d'une habilitation légale ou d'un mandat, les techniciens et auxiliaires de justice ainsi que les personnes convoquées à l'audience ou à l'audition peuvent se trouver en **des lieux distincts**. Le juge organise et conduit la procédure. Il s'assure du bon déroulement des échanges entre les parties et veille au respect des droits de la défense et au caractère contradictoire des débats. Le greffe dresse le procès-verbal des opérations effectuées. Les moyens de communication utilisés par les membres de la formation de jugement **garantissent le secret du délibéré**.

En cas d'assignation en **référé**, la juridiction statuant en référé peut rejeter la demande avant l'audience, par ordonnance non contradictoire, si la demande est irrecevable ou s'il n'y a pas lieu à référé.

Sans préjudice des dispositions relatives à leur notification, les décisions peuvent être portées à la connaissance des parties ou des personnes intéressées **par tout moyen.**

Les convocations et les notifications qui sont à la charge du **greffe** sont adressées par **lettre simple** lorsqu'une lettre recommandée avec demande

d'avis de réception est prévue.

Lorsque, **3 mois** après la saisine du **conseil de prud'hommes**, l'audience du **bureau de conciliation** et d'orientation n'a pas eu lieu ou le procès-verbal n'a pas été établi et la décision n'a pas été prise, l'affaire est, **en l'absence d'opposition du demandeur**, **renvoyée** devant le bureau de jugement approprié au règlement de l'affaire à une date que le greffe indique aux parties **par tout moyen.**

Ordonnance n° 2020-595 du 20 mai 2020 modifiant l'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et aux contrats de syndic de copropriété, JO 21 mai
Pour lire l'ordonnance, cliquer ici.

Elections professionnelles | La suspension du processus électoral est prorogée jusqu'au 31 août 2020

Lorsque l'employeur **a engagé la procédure** des élections professionnelles **avant le 3 avril**, le processus électoral en cours est suspendu à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 août 2020 inclus.

La procédure des élections professionnelles est engagée par l'employeur à une **date qu'il fixe librement entre le 24 mai et le 31 août 2020** inclus, sans que cette date ne puisse être antérieure à la date à laquelle il lui est fait obligation d'engager cette procédure, dans les cas suivants :

- Lorsque, entre le 3 avril et le 31 août 2020 inclus, l'employeur était tenu d'organiser les élections professionnelles ;
- Lorsque, avant le 3 avril, l'employeur n'a pas engagé le processus électoral alors que cette obligation lui incombait.

Ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire
Pour lire l'ordonnance, cliquer ici.

« Prévention COVID » | Une subvention pour aider les TPE et PME à prévenir le Covid-19 au travail

Pour aider les entreprises de **moins de 50 salariés** et les travailleurs indépendants à prévenir la transmission du COVID-19 au travail, l'Assurance Maladie – Risques professionnels propose la subvention « Prévention COVID ». Si vous avez investi depuis le 14 mars ou comptez investir dans des équipements de protection, vous pouvez bénéficier d'une subvention allant jusqu'à 50 % de votre investissement.

Disponible **à partir du lundi 18 mai**, la subvention « Prévention Covid » vise la réduction de l'exposition des salariés et travailleurs indépendants au Covid-19 avec la mise en place des mesures dites « barrières », de distanciation physique, d'hygiène et de nettoyage. Elle permet de financer jusqu'à 50 % de l'investissement effectué par l'entreprise pour s'équiper en matériels permettant d'isoler le poste de travail des salariés exposés au risque sanitaire, de faire respecter les distances entre les collaborateurs et/ou les publics accueillis et en installations permanentes ou temporaires.

Entreprises éligibles

"Prévention COVID" est destinée aux entreprises de **1 à 49 salariés** et les travailleurs indépendants (sans salariés) dépendant du régime général, à l'exclusion des établissements couverts par la fonction publique territoriale ou la fonction publique hospitalière. La liste précisant les critères d'éligibilité figure dans les conditions générales d'attribution de l'aide.

Montant, délai et mesures de prévention financées

« Prévention COVID » concerne les achats ou locations réalisées du 14 mars au 31 juillet 2020. La subvention correspond à un montant de **50 % de l'investissement hors taxes** réalisé par les entreprises et les travailleurs indépendants sans salariés pour l'achat d'équipements de protection du COVID-19.

L'octroi de cette subvention est conditionné à un **montant minimum** d'investissement :

- De 1 000 € HT pour une entreprise avec salariés
- Et de 500 € HT pour un travailleur indépendant sans salariés.

Le montant de la subvention accordée est **plafonné à 5 000 €** pour les deux catégories.

Equipements et installations financés

Les mesures financées correspondent à deux catégories.

Mesures barrières et de distanciation sociale :

1. Matériel pour **isoler le poste de travail** des contacts avec les clients ou le public : pose de vitre, plexiglas, cloisons de séparation, bâches, écrans fixes ou mobiles.
2. Matériel permettant de guider et faire respecter les distances :
    - Guides files,
    - Poteaux et grilles,
    - Accroches murales,
    - Barrières amovibles,
    - Cordons et sangles associés,
    - Chariots pour transporter les poteaux,
    - Grilles, barrières, cordons.
3. Locaux additionnels et temporaires pour respecter les distances : montage et démontage et 4 mois de location.
4. Mesures permettant de **communiquer visuellement** : écrans, tableaux, support d'affiches, **affiches**. Les éléments à usage unique (scotchs, peintures, rubans, films plastique, recharges paperboard, crayons, feutres, etc.) ne sont pas pris en charge.

Mesures d'hygiène et de nettoyage :

- Installations **permanentes permettant le lavage** des mains et du corps : pour les douches, prise en charge du matériel installé et des travaux de plomberie nécessaires à l'installation,
- Installations **temporaires et additionnelles** telles que toilettes/lavabos/douches : prise en charge de l'installation, de l'enlèvement et de 4 mois de location.

À noter : les masques, gel hydroalcoolique et visières sont financés uniquement si l'entreprise **a également investi** dans, au moins, une des mesures barrière et de distanciation sociale listée ci-dessus. Les gants et lingettes ne font pas partie du matériel subventionné.

Comment bénéficier de la subvention

Pour bénéficier de la subvention, il suffit de :

1. Télécharger et remplir le formulaire de demande pour les entreprises de moins de 50 salariés ou le formulaire dédié aux travailleurs indépendants sans salariés ;
2. Adresser, de préférence par mail, le formulaire avec les pièces justificatives demandées dans le formulaire à votre caisse régionale de rattachement (Carsat, Cramif ou CGSS). Pour savoir à quelle caisse s'adresser et ses coordonnées, consultez la liste classée par région.

La subvention sera versée **en une seule fois** par la caisse régionale après réception et vérification des pièces justificatives.
La demande devra être envoyée à la caisse régionale de rattachement avant le **31 décembre 2020**.

Communiqué de presse Assurance Maladie, 15 mai 2020
Pour lire le communiqué, cliquer ici.

COVID19 | L'état d'urgence sanitaire est prorogé jusqu'au 10 juillet inclus

L'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 est prorogé jusqu'au **10 juillet 2020 inclus**.

Article 1 : Le Code de la santé publique est modifié pour préciser l'étendue de la responsabilité pénale de l'employeur au regard du contexte sanitaire

L'article 121-3 du code pénal est applicable **en tenant compte des compétences**, du **pouvoir** et des **moyens** dont disposait l'auteur des faits dans la situation de crise ayant justifié l'état d'urgence sanitaire, ainsi que de la **nature de ses missions** ou de ses **fonctions**, notamment en tant qu'autorité locale ou employeur (Article L. 3136-2 du code de la santé publique)

Article 3 : possibilité de placement en quarantaine après un séjour dans un pays étranger déclaré zone à risque

Les personnes **arrivant sur le territoire national**, dans une collectivité d'outre-mer ou en Corse, susceptibles d'être affectées par le Covid-19 et **ayant séjourné au cours du mois précédant** dans une **zone de circulation de l'infection** pourront faire l'objet d'une mesure obligatoire de mise en quarantaine ou de placement en isolement.

(Article L. 3131-15 du Code du travail)

Ces mesures d'isolement ou de quarantaine ne peuvent être **prolongées** au-delà d'un délai de **14 jours** qu'après **avis médical** établissant la **nécessité de cette prolongation**.

Lorsque la mesure interdit **toute sortie** de l'intéressé hors du lieu où la quarantaine ou l'isolement se déroule, elle ne peut se poursuivre au-delà d'un délai de **14 jours** sans que le **juge** des libertés et de la détention, préalablement saisi par le représentant de l'Etat dans le département, **ait autorisé cette prolongation**, et ce, dans la limite d'une durée maximale d'un mois.

Un **décret** doit préciser les modalités d'application de ce texte.

Article 5 : possibilités de recours en cas de mise en quarantaine

Les mesures individuelles ayant pour objet la mise en quarantaine et les mesures de placement et de maintien en isolement sont prononcées par décision individuelle motivée du représentant de l'Etat dans le département sur proposition du directeur général de l'ARS. Cette décision mentionne les voies et délais de recours ainsi que les modalités de saisine du juge des libertés et de la détention.

Le placement et le maintien en isolement sont subordonnés à la **constatation médicale** de **l'infection de la personne concernée**. Ils sont prononcés par le représentant de l'Etat dans le département au vu d'un **certificat médical**.

Ces mesures mentionnées peuvent à tout moment faire l'objet d'un recours par la personne qui en fait l'objet devant le **juge des libertés** et de la détention dans le ressort duquel se situe le lieu de sa quarantaine ou de son isolement, en vue de la mainlevée de la mesure. Le juge des libertés et de la détention peut également être saisi par le procureur de la République territorialement compétent ou se saisir d'office à tout moment. Il **statue dans un délai de 72 heures** par une ordonnance motivée immédiatement exécutoire.

Un **décret** doit préciser les modalités d'application de ce texte.

Article 6 : le régime de protection contre le licenciement en cas de maladies et d'accidents d'origine professionnelle est étendu à la quarantaine.

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Ces dispositions s'appliquent également en cas de mise en quarantaine du salarié.

LOI n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions (1)
Pour lire le texte de loi, cliquer ici.

Port des masques | Règles pendant le déconfinement

Les mesures d'hygiène sont les suivantes :

1. Se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon (dont l'accès doit être facilité avec mise à disposition de serviettes à usage unique) ou par une friction hydroalcoolique ;
2. Se couvrir systématiquement le nez et la bouche en toussant ou éternuant dans son coude ;
3. Se moucher dans un mouchoir à usage unique à éliminer immédiatement dans une poubelle ;
4. Éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux.

Les masques doivent être portés systématiquement par tous dès lors que les règles de distanciation physique ne peuvent être garanties.

Le décret n° 2020-545 du 11 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie du covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire est abrogé.

(Annexe 1)

Décret n° 2020-548 du 11 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
Pour lire le décret, cliquer ici.

Décret n° 2020-548 du 11 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

Urgence sanitaire | Limitation des déplacements dans un rayon de 100 km

Tout déplacement de personne la conduisant **à la fois :**

- **À sortir** d'un périmètre défini par un **rayon de 100 kilomètres** de son lieu de résidence
- Et à sortir du **département** dans lequel ce dernier est situé

Est interdit à l'exception des déplacements pour les motifs suivants :

1. Trajets entre le lieu de résidence et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle, et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés ;
2. Trajets entre le lieu de résidence et l'établissement scolaire effectué par une personne qui y est scolarisée ou qui accompagne une personne scolarisée et trajets nécessaires pour se rendre à des examens ou des concours ;
3. Déplacements pour consultation de santé et soins spécialisés ne pouvant être assurés à distance ou à proximité du domicile ;
4. Déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance des personnes vulnérables, pour le répit et l'accompagnement des personnes handicapées et pour la garde d'enfants ;
5. Déplacements résultant d'une obligation de présentation aux services de police ou de gendarmerie nationales ou à tout autre service ou professionnel, imposée par l'autorité de police administrative ou l'autorité judiciaire ;
6. Déplacements résultant d'une convocation émanant d'une juridiction administrative ou de l'autorité judiciaire ;
7. Déplacements aux seules fins de participer à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative et dans les conditions qu'elle précise.

Le préfet de département est habilité à adopter des conditions de déplacement plus restrictives à l'intérieur d'un département lorsque les circonstances locales l'exigent.

Les personnes qui se déplacent pour l'un des motifs prévus ci-dessus **se munissent, lors de leurs déplacements**, d'une **déclaration** indiquant le motif du déplacement, accompagnée, le cas échéant, d'un ou plusieurs documents justifiant ce motif ainsi que d'un justificatif du lieu de résidence. Le modèle de cette déclaration a été fixé par arrêté du ministre de l'intérieur.

Les autorisations de déplacements obligatoires fixée par le décret n° 2020-545 du 11 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie du covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire sont supprimées.

Décret n° 2020-548 du 11 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (Article3)
Pour lire le décret, cliquer ici.

Arrêté du 12 mai 2020 | Modèle de déclaration de déplacement hors du département et à plus de 100 kilomètres du lieu de résidence

En application de l'article 3 du *Décret n° 2020-548 du 11 mai 2020*, *dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire* et des mesures de déconfinement, tout déplacement de personne la conduisant **à la fois** à sortir d'un périmètre défini par un rayon de **100 kilomètres de son lieu de résidence et à sortir du département** dans lequel ce dernier est situé est interdit.

Par exception (notamment) les trajets et déplacements professionnels seront possibles **uniquement s'ils ne peuvent être différés**.

Un formulaire à remplir par l'employeur et à délivrer au salarié a été fixé par arrêté ministériel :



DECLARATION DE DEPLACEMENT
EN DEHORS DE SON DEPARTEMENT ET A PLUS DE 100 KM DE SA RESIDENCE[1]

En application des mesures générales prises pour faire face
à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

La résidence peut correspondre à la résidence principale ou à une résidence habituelle *(résidence secondaire, résidence d'un célibataire géographique...)*. **Un justificatif de domicile**[2] de moins d'un an doit être présenté en même temps que cette déclaration en cas de contrôle, **ainsi que tout document justifiant le motif du déplacement** correspondant à l'un des cas listés ci-dessous. Ces documents pourront également être présentés sur demande des entreprises de transport.

PERSONNE CONCERNEE

Nom : .....

Prénom(s) : .....

Date et lieu de naissance : .....

Adresse du lieu de la résidence : .....

.....

Je me rends le ...../...../ **2020** (si il s'agit d'un déplacement professionnel récurrent[3], cocher ici ☐)
dans la commune de[4] ..... N° du département : .....
pour l'un des motifs suivants : *(cocher la case correspondante)*

☐ Trajets entre le lieu de résidence et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle, et déplacements professionnels qui ne peuvent pas être différés *(cas n°1)*.

☐ Trajets entre le lieu de résidence et l'établissement scolaire effectué par une personne qui y est scolarisée ou en accompagnement d'une personne scolarisée et trajets nécessaires pour se rendre à des examens ou des concours *(cas n°2)*.

☐ Déplacements pour consultation de santé et soins spécialisés ne pouvant être assurés à distance ou à proximité du domicile *(cas n°3)*.

☐ Déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance des personnes vulnérables, pour le répit et l'accompagnement des personnes handicapées et pour la garde d'enfants *(cas n°4)*.

☐ Déplacements résultant d'une obligation de présentation aux services de police ou de gendarmerie nationales ou à tout autre service ou professionnel, imposée par l'autorité de police administrative ou l'autorité judiciaire *(cas n°5)*.

☐ Déplacements résultant d'une convocation émanant d'une juridiction administrative ou de l'autorité judiciaire *(cas n°6)*.

☐ Déplacements aux seules fins de participer à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative et dans les conditions qu'elle précise *(cas n°7)*.

Fait à : ..... le : ...../...../ 2020

Signature

[1] La déclaration est exigée lorsque le déplacement conduit à la fois à sortir d'un périmètre défini par un cercle d'un rayon de 100 km autour du lieu de résidence (la distance de 100 km est donc calculée « à vol d'oiseau ») et à sortir du département. A contrario, un déplacement de plus de 100 km effectué au sein de son département de résidence ne nécessite pas de se munir de cette déclaration.
[2] Le justificatif de domicile doit comporter le nom et le prénom et être daté de moins d'un an. Sont notamment admis : les factures de téléphone, d'électricité, de gaz ou d'eau, les quittances de loyer, les avis d'imposition ou de taxe d'habitation, l'attestation d'assurance du logement ou du véhicule, la carte grise du véhicule ou un relevé Caf mentionnant les aides liées au logement.
[3] Si les déplacements professionnels (cas n°1) sont réguliers il n'est pas nécessaire de remplir cette déclaration quotidiennement.
[4] Pour les déplacements professionnels qui ne peuvent pas être différés, il est possible d'indiquer « déplacement itinérant » à la place de la commune de destination s'ils concernent plusieurs communes, à condition de pouvoir le justifier en cas de contrôle.

Décret n° 2020-548 du 11 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
Pour lire le décret, cliquer ici.

Arrêté du 12 mai 2020 fixant le modèle de déclaration de déplacement hors du département et à plus de 100 kilomètres du lieu de résidence
Pour lire l'arrêté, cliquer ici.

Activité partielle | Déploiement d'un plan de contrôle

Le Ministère du travail a publié un communiqué de presse relatif au contrôle de l'administration sur le placement en activité partielle des salariés par les entreprises.

« Le dispositif d'activité partielle (également appelé chômage partiel) profondément réformé par le Gouvernement, a été très fortement mobilisé dans le cadre de la crise du COVID-19 : ainsi, au 5 mai 2020, ces demandes d'indemnisation concernaient plus d'un million d'entreprises. Compte tenu de l'importance du soutien financier apporté par les pouvoirs publics aux entreprises et aux salariés, le Gouvernement a souhaité renforcer le contrôle sur les demandes d'activité partielle.

Une **instruction** a été adressée par le ministère du Travail aux Direccte afin de leur présenter les **objectifs du plan de contrôle** qu'elles auront à mettre en œuvre dans leurs territoires et leur rappeler les outils juridiques dont elles disposent.

Les Direccte devront distinguer entre les entreprises qui, **de bonne foi**, ont fait des erreurs lorsqu'elles ont renseigné leurs demandes d'indemnisation, et celles qui ont **fraudé**.

Dans le premier cas, il est demandé aux Direccte d'engager un **dialogue** avec l'entreprise en vue d'une **régularisation** « à l'amiable », en amenant l'entreprise à reconnaître son erreur et à la corriger, conformément au principe du droit à l'erreur instauré par le Gouvernement.

La **situation financière** de l'entreprise sera prise en compte dans les **modalités de remboursement** des sommes dues, et des **solutions d'accompagnement** pourront être proposées.

Dans les cas de **fraudes**, pour lesquelles l'élément intentionnel constitutif de l'infraction devra être constaté, des **sanctions pénales** (jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30.000 euros d'amendes) **et administratives** (remboursement des aides et exclusion du bénéfice des aides jusqu'à 5 ans) pourront être prononcées à l'encontre de l'entreprise et/ou du responsable.

La mise en activité partielle de salariés auxquels il est demandé parallèlement de (télé)travailler, ou des demandes de remboursement intentionnellement majorées par rapport au montant des salaires effectivement payés, figurent parmi les principales fraudes identifiées par l'administration.

Enfin, il est demandé aux Direccte de traiter rapidement et systématiquement tout **signalement transmis par les salariés**, les **organisations syndicales de salariés ou les CSE**. »

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Arrêts de travail | Salariés atteints ou suspectés d'infection au COVID19 et salariés vulnérables

Le décret n° 2020-549 du 11 mai 2020 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 covid-19.

Le médecin du travail peut délivrer des arrêts de travail aux salariés de droit privé des établissements dont il a la charge :

1. Atteints ou suspectés d'infection au covid-19 ;
2. Ou faisant l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (à l'exclusion des salariés parents 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).

Salariés atteints ou suspectés d'infection au covid-19

Le médecin du travail établit, le cas échéant, **l'arrêt maladie** du salarié concerné et le transmet sans délai au salarié et à l'employeur concerné. Le salarié adresse cet avis, dans les 2 jours suivant la date d'interruption de travail, à l'organisme d'assurance maladie dont il relève.

Salariés vulnérables

Par dérogation, le médecin du travail établit une **déclaration d'interruption de travail** sur papier libre qui comporte les informations suivantes :

1. L'identification du médecin ;
2. L'identification du salarié ;
3. L'identification de l'employeur ;
4. L'information selon laquelle le salarié remplit les conditions pour être considéré comme une personne « vulnérable » ou partageant son domicile avec une personne « vulnérable ».

Le médecin du travail transmet la déclaration d'interruption de travail sans délai au salarié. Le salarié l'adresse sans délai à l'employeur **aux fins de placement en activité partielle**.

Ces dispositions sont applicables aux arrêts de travail et aux déclarations d'interruption de travail délivrés à compter du **13 mai 2020** et **jusqu'au 31 mai** (date de fin des conditions dérogatoires de bénéfice des prestations en espèces qui ont été fixées par décret).

Décret n° 2020-549 du 11 mai 2020 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail
Pour lire le décret, cliquer ici.

Activité partielle |Personnes à risque de formes graves de COVID-19.

Le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 Définit les critères permettant d'identifier les salariés de droit privé **vulnérables** présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et **pouvant être placés à ce titre en activité partielle**.

La vulnérabilité mentionnée au I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 susvisée répond à l'un des critères suivants :

1. Être âgé de 65 ans et plus ;
2. 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 ;
3. Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
4. 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) ;
5. Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
6. Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
7. Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;
8. Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
    - Médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, 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 ;

Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
Être au troisième trimestre de la grossesse.

Ces dispositions s'appliquent à compter du **1er mai 2020**, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail du salarié concerné ;

Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020
Pour lire le décret, cliquer ici.

Activité partielle |Cadres dirigeants et salariés portés

Le décret n° 2020-522 du 5 mai 2020 complète le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 pour préciser les modalités applicables en matière d'activité partielle pour les **cadres dirigeants**, les salariés **portés** titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Cadres dirigeants

Les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle sont les suivantes :

- La **rémunération mensuelle de référence** servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la **moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des 12 derniers mois civils**, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement ;
- Le **montant horaire** servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est déterminé en rapportant le **30ème** du montant de la rémunération mensuelle de référence à **7 heures** ;
- Le nombre d'heures **non travaillées indemnisables**, dans la limite de la **durée légale du travail**, est obtenu selon les modalités de conversion suivantes :
  - Une **demi-journée** non travaillée correspond à **3 h 30** non travaillées ;
  - Un **jour** non travaillé correspond à **7 heures** non travaillées ;
  - Une **semaine** non travaillée correspond à **35 heures** non travaillées.

Les jours de **congés payés** et de **repos** pris au cours de la période d'activité partielle, ainsi que les **jours fériés non travaillés** qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, **convertis en heures** selon les mêmes modalités. Les heures issues de cette conversion sont **déduites** du nombre d'heures non travaillées.

Salariés portés

Les périodes sans prestation à une entreprise cliente ouvrent droit à l'indemnité et à l'allocation d'activité partielle en raison de l'épidémie de covid-19 selon les modalités de calcul suivantes :

- Le nombre d'heures indemnisables correspond, dans la limite de la durée légale du travail sur la période considérée, à la **moyenne mensuelle** des heures ou des jours travaillés au cours des **12 mois civils**, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise de portage.
- Un **jour travaillé** correspond à **7 heures** travaillées ;
- la **rémunération mensuelle de référence** servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à **75 %** de la valeur mensuelle du **plafond de la sécurité sociale** pour une activité équivalant à un **temps plein**. Lorsque la moyenne mensuelle des heures travaillées est inférieure à une activité équivalant à un temps plein, la rémunération mensuelle de référence est corrigée à proportion de la moyenne mensuelle d'heures travaillées et rapportée à la durée légale du travail sur la période considérée ;
- Le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle est déterminé en rapportant le montant de la rémunération mensuelle de référence à la moyenne mensuelle d'heures travaillées.

Ces dispositions s'appliquent à compter du 6 mai 2020.

Décret n° 2020-522 du 5 mai 2020 complétant le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, JO 6 mai
Pour lire le décret, cliquer ici.

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Déconfinement

Suite à la validation par le Directeur de la DGT, Yves Struillou, et à des échanges avec ses services, vous trouverez ci-joint et à votre disposition le **Guide de recommandations de sécurité sanitaire**.

Pour télécharger le guide, cliquer ici.

CSE | Adaptation des délais de convocation, information et consultation

Les **délais** de communication de **l'ordre du jour** des réunions tenues avec le CSE afin de faire **face aux conséquences** de la propagation de l'épidémie de covid-19 ainsi que les délais **d'information** et de **consultations** ont été modifiés par l'ordonnance du 2 mai 2020. Deux décrets d'application sont parus au Journal officiel le 3 mai 2020 et sont **applicables immédiatement**.

Délais de communication de l'ordre du jour

Les délais relatifs à la communication de l'ordre du jour aux membres du CSE afin de faire face à l'épidémie de covid-19 sont adaptés temporairement comme suit :

Pour le **CSE d'établissement**, l'ordre du jour de la réunion est communiqué **2 jours** avant la réunion (contre 3 jours habituellement) ;
Pour le **CSE Central**, l'ordre du jour de la réunion est communiqué **3 jours** avant la réunion (contre 8 jours habituellement).

Pour rappel : l'ordre du jour doit être communiqué par le Président du CSE aux membres du comité, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Délais d'information et de consultation du CSE et du CSE Central

Par dérogation aux dispositions du code du travail ainsi que, le cas échéant, aux stipulations conventionnelles en vigueur, les délais applicables lorsque **l'information ou la consultation** du comité social et économique et du comité social et économique central **porte sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales** de la propagation de l'épidémie de covid-19, sont fixés comme suit :

1° En ce qui concerne l'information et la consultation du comité :

Objet du délai	Délai (en jours **calendaires**)	Référence du **code du travail**
Délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert	8 jours	Premier alinéa du I et première phrase du II de l'article R. 2312-6
Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert	12 jours pour le comité central	Deuxième alinéa du I et première phrase du II de l'article R. 2312-6
	11 jours pour les autres comités	
Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité central et d'un ou plusieurs comités d'établissement	12 jours	Troisième alinéa du I et première phrase du II de l'article R. 2312-6
Délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque comité d'établissement au comité central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif	1 jour	Deuxième phrase du II de l'article R. 2312-6

2° En ce qui concerne les **modalités d'expertise** :

Objet du délai	Délai (en jours **calendaires**)	Référence du **code du travail**
Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission	24 heures	Première phrase de l'article R. 2315-45
Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande	24 heures	Seconde phrase de l'article R. 2315-45
Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise	48 heures à compter de sa désignation ou, si une demande a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de la réponse apportée ce dernier	Article R. 2315-46
Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86	48 heures	Article R. 2315-49
Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du comité mentionnés aux second et troisième alinéas de l'article R. 2312 6	24 heures	Premier alinéa de l'article R. 2315-47

L'ensemble de ces dispositions sont applicables **aux délais qui commencent à courir** entre le **3 mai et le 23 août 2020**.

Toutefois, lorsque les délais qui **ont commencé à courir antérieurement** au 3 mai ne sont pas encore échus, l'employeur a la faculté **d'interrompre la procédure en cours** et d'engager, à compter de cette même date, une nouvelle procédure de consultation conformément aux règles prévues par l'ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020.

Ces dispositions **ne sont pas applicables** aux informations et consultations menées dans le cadre de l'une des procédures suivantes :

1. Un **licenciement collectif** de 10 salariés ou plus dans une même période de trente jours ;
2. Un accord de performance collective ;
3. Les informations et consultations **récurrentes**.

Ces dispositions entrent en vigueur à compter **du 3 mai 2020.**

Ordonnance n° 2020-507 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face à l'épidémie de covid-19, JO 3 mai 2020
Pour lire l'ordonnance, cliquer ici.

Décret n° 2020-508 du 2 mai 2020 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du comité social et économique afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19, JO 3 mai 2020
Pour lire le décret, cliquer ici

Décret n° 2020-509 du 2 mai 2020 fixant les modalités d'application des dispositions du I de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 modifiée portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19, JO 3 mai 2020
Pour lire le décret, cliquer ici

Les arrêts maladie liés au COVID19 | Les modalités de placement en activité partielle vont être fixées par décret.

Sont placés en activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- 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 ;
- Le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable ;
- 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 salariés perçoivent à ce titre l'indemnité d'activité partielle, sans que l'employeur doive justifier d'une baisse d'activité ou d'une fermeture de tout ou partie d'un établissement.

Cette indemnité d'activité partielle n'est pas cumulable avec l'indemnité de la sécurité sociale ou avec l'indemnité complémentaire versée par l'employeur.
L'employeur bénéficie de l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat selon les mêmes modalités que pour les autres salariés.

Ces dispositions s'appliquent à compter du **1er mai 2020**, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail

Pour les salariés **vulnérables** ou partageant le même domicile qu'une personne vulnérable, ces dispositions s'appliquent jusqu'à une date fixée par **décret** et au plus tard le **31 décembre 2020**.

Pour les salariés bénéficiant d'un arrêt maladie pour **garde d'enfant ou parent d'une personne en situation de handicap**, ces dispositions s'appliquent pour **toute la durée** de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur **enfant** (c'est-à-dire jusqu'au jour de réouverture de l'établissement d'accueil).

Les modalités d'application du présent article sont définies par voie réglementaire.

LOI n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 – Article 20
Pour lire le texte de loi, cliquer ici

Décret n° 2020-471 du 24 avril 2020 | Levée de la suspension des délais de procédure

Le décret n° 2020-471 du 24 avril 2020 est pris en application de l'article 9 de l'ordonnance du 25 mars 2020 relative à la **prorogation des délais** échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période.

Les **délais échus** pendant la période d'urgence sanitaire **qui avaient été suspendus à la date du 12 mars** pour les catégories d'actes, de procédures et obligations suivantes, **reprennent leurs cours**, pour des motifs de sécurité, de protection de la santé, de sauvegarde de l'emploi et de l'activité, et de sécurisation des relations de travail et de la négociation collective.

Ce qui signifie, par exemple, pour une procédure d'homologation de rupture conventionnelle, suspendue au 12 mars et dont le délai de réponse par la Direccte, reprendrait à l'issue de la fin de la période d'état d'urgence en application de l'ordonnance du 25 mars 2020, l'administration devra reprendre le traitement des dossiers sans attente la fin de la période d'état d'urgence, les **délais recommençant à courir à compter du 26 avril 2020.**

Actes, procédures et obligations	Textes applicables
Validation ou homologation par l'autorité administrative de l'accord collectif relatif au plan de sauvegarde de l'emploi	Article L. 1233-57-4 du code du travail
Validation ou homologation par l'autorité administrative du plan de sauvegarde de l'emploi pour les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire	Article L. 1233-58 du code du travail
Homologation de la rupture conventionnelle	Article L. 1237-14 du code du travail
Notification de la décision de validation par l'autorité administrative d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective	Article L. 1237-19-4 du code du travail
Instruction par l'autorité administrative de la demande de dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue du travail	Article L. 3121-21 du code du travail
Instruction par l'autorité administrative de la demande de dérogation à la durée maximale hebdomadaire moyenne du travail	Articles L. 3121-24 et R. 3121-15 du code du travail
Notification de la décision de l'inspecteur du travail d'autoriser le recours aux horaires individualisés	Article R. 3121-29 du code du travail
Décision de l'inspecteur du travail sur la demande d'autorisation de dépassement de la durée maximale quotidienne de travail	Article D. 3121-5 du code du travail
Décision de l'inspecteur du travail sur la demande de dérogation à la durée minimale de repos quotidien	Article L. 3131-3 du code du travail
Décision de l'inspecteur du travail sur la demande d'autorisation de dépassement de la durée maximale quotidienne de travail, en cas de recours aux équipes de suppléance	Article R. 3132-12 du code du travail
Dérogation accordée par l'inspecteur du travail pour autoriser l'organisation du travail de façon continue et l'attribution du repos hebdomadaire par roulement, à défaut de convention ou d'accord collectif de travail étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise	Article L. 3132-14 du code du travail
Décision de l'inspecteur du travail pour autoriser le recours aux équipes de suppléance, à défaut de convention ou d'accord	Article L. 3132-18 du code du travail
Décision de l'inspecteur du travail pour autoriser le dépassement de la durée quotidienne du travail pour un travailleur de nuit, en cas de circonstances exceptionnelles	Article L. 3122-6 du code du travail
Décision prise par l'inspecteur du travail pour autoriser une période de travail de nuit différente de celle prévue, à défaut de stipulation conventionnelle définissant la période de travail de nuit	Article L. 3122-22 du code du travail
Décision prise par l'inspecteur du travail d'autoriser l'affectation à un poste de nuit, en cas de travail de nuit	Articles L. 3122-21 et R. 3122-9 du code du travail
Décision prise par l'inspecteur du travail d'autoriser une dérogation aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail, s'agissant des jeunes travailleurs	Articles L. 3162-1 et R. 3162-1 du code du travail
Décision prise par l'inspecteur du travail d'autoriser le travail de nuit, s'agissant des jeunes travailleurs, dans certains secteurs	Articles L. 3163-2 et R. 3163-5 du code du travail
Possibilité pour l'administration d'émettre des observations à compter du dépôt d'un accord d'épargne salariale	Articles L. 3313-3 et L. 3345-2 du code du travail

Mise en demeure de l'employeur par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi constatant que le travailleur est soumis à une situation dangereuse	Articles L. 4721-1 et L. 4721-2 du code du travail
Mise en demeure de l'employeur par l'agent de contrôle de l'inspection du travail pour se conformer aux prescriptions des décrets mentionnés aux articles L. 4111-6 et L. 4321-4	Article L. 4721-4 du code du travail
Mise en demeure de l'employeur par l'agent de contrôle de l'inspection du travail constatant que le travailleur est exposé à un agent chimique cancérogène, mutagène ou toxique	Articles L. 4721-8 et R. 4721-6 du code du travail
Demande de procéder à la vérification de la conformité de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail	Articles R. 4722-1 et R. 4722-2 du code du travail

Actes, procédures et obligations	Textes applicables
Demande de procéder à la vérification de la conformité de l'éclairage des lieux de travail	Articles R. 4722-3 et R. 4722-4 du code du travail
Demande de procéder à la vérification des équipements de travail et moyens de protection	Articles R. 4722-5 à R. 4722-8 du code du travail
Demande de procéder à la vérification du respect des valeurs limites d'exposition professionnelle	Articles R. 4722-13 et R. 4722-14 du code du travail
Demande de procéder à un contrôle des niveaux d'empoussièrement en fibres d'amiante	Articles R. 4722-15 et R. 4722-16 du code du travail
Demande de procéder à la vérification du respect des obligations relatives à la prévention des risques d'exposition au bruit prévues	Articles R. 4722-17 et R. 4722-18 du code du travail
Demande de procéder à la vérification du respect des obligations relatives à la prévention des risques d'exposition aux vibrations mécaniques	Articles R. 4722-19 et R. 4722-20 du code du travail
Demande de procéder à la vérification du respect des dispositions relatives aux rayonnements ionisants	Articles R. 4722-20 et R. 4722-20-1 du code du travail
Demande de procéder à la vérification du respect des dispositions relatives aux rayonnements optiques artificiels	Articles R. 4722-21 et R. 4722-21-1 du code du travail
Demande de procéder au contrôle technique des valeurs limites d'exposition aux champs électromagnétiques	Articles R. 4722-21-2 et R. 4722-21-3 du code du travail
Demande de procéder à la vérification de la conformité de tout ou partie des installations électriques fixes ou temporaires	Articles R. 4722-26 et R. 4722-27 du code du travail
Demande d'analyses de l'agent de contrôle de l'inspection du travail	Article R. 4722-29 du code du travail
Décision d'autorisation de la reprise de travaux après mise à l'arrêt temporaire	Article R. 4731-5 du code du travail
Décision d'autorisation de la reprise de l'activité après mise à l'arrêt temporaire	Article R. 4731-12 du code du travail

Décret n° 2020-471 du 24 avril 2020 portant dérogation au principe de suspension des délais pendant la période d'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 dans le domaine du travail et de l'emploi, JO 25 avril 2020
Pour lire le décret, cliquer ici.

Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19

Article 5 – Exonérations de cotisations des indemnités d'activité partielle

Lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est **supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC**, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions définies aux articles L. 136-1-1 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Ces dispositions sont applicables aux indemnités relatives aux périodes d'activité partielle à compter **du 1er mai 2020**.

Article 7 – Indemnisation de l'activité partielle des conventions de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois

Pour les salariés ayant conclu, **avant le 23 avril**, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois incluant des heures supplémentaires et pour les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail conclu avant cette même date.

La **durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles** de forfait ou la durée collective du travail conventionnellement prévue est prise en compte **en lieu et place de la durée légale du travail** s'ils subissent une perte de rémunération en raison de la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

Il est tenu compte des heures supplémentaires prévues par la convention individuelle de forfait en heures ou par la convention ou l'accord collectif pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées.

Remarque : Ces dispositions devront donc s'appliquer aux salariés placés en Modalité 2.

Article 8 – Individualisation du placement en activité partielle

Par dérogation aux dispositions du code du travail relatives aux modalités de placement en activité partielle, l'employeur peut, soit en **cas d'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de convention ou d'accord de branche, soit après avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise**, placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, **y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle**, en position d'activité partielle ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette **individualisation** est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.

L'accord ou le document soumis à l'avis du comité social et économique ou du conseil d'entreprise détermine notamment :

1. Les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
2. Les critères objectifs, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, justifiant la désignation des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;
3. Les modalités et la périodicité, qui ne peut être inférieure à trois mois, selon lesquelles il est procédé à un réexamen périodique des critères mentionnés au 2° afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;
4. Les modalités particulières selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés concernés ;
5. Les modalités d'information des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

Les accords conclus et les décisions unilatérales prises sur le fondement du présent article cessent de produire leurs effets à une date fixée par décret en application de l'Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, et au plus tard jusqu'au **31 décembre 2020**.

Remarque :
Ces dispositions vont notamment concerner les salariés en forfait annuel en jours ainsi que les parents salariés qui ne bénéficieront plus d'un arrêt de travail pour garde d'enfant et qui devront être placés en activité partielle les jours où les enfants ne seront pas admis dans un établissement d'accueil.

Article 9 – Délais de consultation du CSE dans le cadre de l'urgence sanitaire fixés par décret

Un décret en Conseil d'Etat définit, le cas échéant, par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables, les délais relatifs :

A la consultation et à l'information du CSE sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 ;
Au déroulement des expertises réalisées à la demande du CSE lorsqu'il a été consulté ou informé dans ce cadre.

Les dispositions du présent article sont applicables aux délais qui commencent à courir avant une date fixée par décret et, **au plus tard**, **avant le 31 décembre 2020.**

Article 11 - Procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles

Les dispositions du présent article sont relatives aux délais applicables à la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles **qui expirent entre le 12 mars 2020** et une date fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale qui ne peut excéder le terme d'un **délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire**.

Les délais impartis aux salariés et employeurs sont prorogés dans les conditions suivantes :

Accidents du **travail**

Le délai de **déclaration** de l'accident du travail imparti :

- au salarié pour informer son employeur est de **48 heures** (contre 24 précédemment) ;
- à l'employeur pour déclarer l'accident à la caisse primaire d'assurance maladie est de **5 jours** (contre 48 heures précédemment) ;
- à l'employeur pour modifier le registre des accidents bénins est portés de 48 heures à **5 jours**.

Dans le cadre de la **procédure de reconnaissance des accidents du travail**, le délai à l'issue duquel la caisse décide d'engager des investigations complémentaires ou statue sur le caractère professionnel de l'accident est prorogé jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, et **au plus tard** jusqu'au **1er octobre 2020**.

Les délais sont fixés selon les mêmes modalités pour la procédure de reconnaissance en cas de **rechute**.

Maladies professionnelles

Le délai imparti au salarié pour **déclarer** sa maladie à la caisse d'assurance maladie à compter de la cessation du travail est de :

- **30 jours** (contre 15 précédemment) ;
- **3 mois** (contre 1 mois précédemment) à compter de la cessation du travail en de maladie figurant au tableau des maladies professionnelles.

Les délais impartis à l'employeur pour formuler des **réserves motivées** à la suite de déclarations d'accidents du travail sont portées de 10 jours à **12 jours.**

Les délais pour **répondre** aux **questionnaires** sont prorogés :

- pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, ils sont de **30 jours** (contre 20 précédemment) ;
- pour les rechutes et nouvelles lésions, les délais sont de **25 jours** (contre 20 précédemment).

Le délai global de mise à disposition du dossier dans le cadre de la procédure de **reconnaissance des maladies professionnelles** est prorogé porté de 100 à **120 jours.**

Dans le cadre de la **procédure de reconnaissance des maladies professionnelles**, le délai à l'issue duquel la caisse décide d'engager des investigations complémentaires ou statue sur le caractère professionnel de la maladie est prorogé jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, et **au plus tard jusqu'au 1er octobre 2020**.

Les délais sont fixés selon les mêmes modalités pour la procédure de reconnaissance en cas de **rechute**.

Dans le cadre de la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles, le salarié et l'employeur peuvent produire des éléments qui n'étaient pas présents au dossier au moment de la consultation des pièces.

Dans cette hypothèse, une nouvelle consultation doit être organisée pour les parties, dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires applicables, avant que la caisse ne se prononce dans les délais qui lui sont impartis en application des arrêtés du ministre chargé de la sécurité sociale mentionnés ci-dessus.

Article 13 – Contentieux relatifs aux décisions de la caisse d'assurance maladie

L'introduction des demandes d'expertise dans le cadre d'un contentieux avec la sécurité sociale est soumise à la **prorogation des délais** échus pendant la **période d'urgence sanitaire** et à l'adaptation des procédures pendant cette même période prévue par l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020.

Les délais relatifs **à la mise en œuvre** de **l'expertise** dans le cadre des contentieux avec la sécurité sociale listés à l'article L. 142-1 du code de la sécurité sociale sont **prorogés de 4 mois.**

Les délais des recours préalables portés devant la commission de recours amiable sont soumis à la **prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire** et à l'adaptation des procédures pendant cette même période prévue par l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020.

Les délais relatifs aux **conditions d'examen des recours** mentionnés précédemment sont **prorogés de 4 mois**. Les délais **en cours qui n'ont pas expirés avant le 12 mars 2020** ne sont pas suspendus (les dispositions des articles 7 et 8 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 ne sont pas applicables).

Le directeur général de la Caisse nationale de l'assurance maladie peut, entre le 12 mars 2020 et une date définie par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale et ne pouvant excéder **le 12 septembre 2020**, transférer des recours à une **commission médicale de recours amiable autre que celle compétente** à la date de notification de la décision contestée, pour les recours n'ayant pas donné lieu à une décision, le cas échéant implicite, au 12 mars 2020 ou qui ont été introduits entre cette date et une date fixée par arrêté et ne pouvant excéder le 12 septembre 2020. Le requérant est **informé du transfert** de son recours par tout moyen.

La prorogation des délais échus est sans incidence sur le point de départ et la durée des délais de recours.

Article 14 – Compte professionnel de prévention

Pour les demandes suivantes en cours d'instruction au 12 mars 2020 :

- Demande d'utilisation de points inscrits au compte professionnel de prévention
- Réclamation relative à l'ouverture du compte professionnel de prévention
- Réclamation relative au nombre de points enregistrés le compte professionnel de prévention

Ou pour les demandes adressées entre le 12 mars 2020 et une date fixée par arrêté du ministre du travail et ne pouvant excéder la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, les **délais** dans lesquels l'employeur ou l'organisme gestionnaire doivent **se prononcer** sur ces demandes et réclamations sont **prorogés de 3 mois**.

Les dispositions de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relatives aux prorogations des délais échus ne s'appliquent pas aux délais prorogés.

Article 24 - Ressortissants étrangers

La **durée de validité** des **titres de séjour** suivants, qu'ils aient été délivrés sur le fondement du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ou d'un accord bilatéral, arrivés à expiration entre le 16 mars et le 15 mai 2020, est prolongée de **180 jours** :

- Visas de long séjour ;
- Titres de séjour, à l'exception de ceux délivrés au personnel diplomatique et consulaire étranger ;
- Autorisations provisoires de séjour ;
- Récépissés de demandes de titres de séjour.

La **durée de validité** des **attestations de demande d'asile** arrivées à **expiration** entre le 16 mars et le 15 mai 2020 est prolongée de **90 jours**.

Ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de Covid-19
Pour lire l'ordonnance, cliquer ici.

Forfait jours | Le décret portant sur le calcul de l'indemnité partielle est paru

Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 précise les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les salariés en forfait annuel en jours.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours (ou en heures) sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié au titre de la période d'activité partielle, convertis en heures selon les modalités suivantes :

- Une **demi-journée** non travaillée correspond à **3 h 30** non travaillées ;
- Un **jour** non travaillé correspond à **7 heures** non travaillées ;
- Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte également de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise.

Sont **exclus** de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle les sommes représentatives de **frais professionnels** et les éléments de rémunération qui, bien qu'ayant le caractère de salaire, **ne sont pas la contrepartie du travail effectif** ou **ne sont pas affectés par la réduction ou l'absence d'activité et sont alloués pour l'année**.

Lorsque la rémunération inclut une fraction de rémunération correspondant au paiement de **l'indemnité de congés payés**, cette fraction est **déduite** pour la détermination de l'assiette permettant le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle, sans préjudice du paiement par l'employeur de l'indemnité de congés payés.

Les jours de **congés payés** et de **repos** pris au cours de la période d'activité partielle, ainsi que les **jours fériés non travaillés** qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, **convertis en heures** selon les mêmes modalités de calcul que l'indemnité d'activité partielle. Les heures issues de cette conversion sont **déduites du nombre d'heures non travaillées**.

Ces dispositions sont applicables aux demandes d'indemnisation d'activité partielle adressées à l'Agence de services et de paiement au titre du **placement en activité partielle** de salariés **depuis le 12 mars 2020** en raison de l'épidémie de covid-19 **jusqu'au 31 décembre 2020**.

Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle
Pour lire le décret, cliquer ici.

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Arrêts maladie | Nouveaux délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire

Le décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 adapte, dans le contexte de l'épidémie de covid-19, les délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire pour les salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail indemnisé par l'assurance maladie en application des dispositions de droit commun et celles, exceptionnelles, prises dans le cadre de l'urgence sanitaire. Le décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus est abrogé.
Le décret est pris pour l'application de l'article 1er de l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19.

Il **aligne les délais de carence** applicables pour le versement de ces **indemnités complémentaires** sur ceux applicables pour le versement par la sécurité sociale des indemnités journalières.

L'indemnité complémentaire est versée par l'employeur aux salariés qui bénéficient d'un arrêt de travail pendant la période d'état d'urgence sanitaire, **quelle que soit leur ancienneté**, selon les **modalités dérogatoires** suivantes :

1. L'indemnité complémentaire est versée **dès le premier jour d'absence**, à **l'exception** des indemnités versées au titre des arrêts de travail de **droit commun** ayant commencé entre le **12 et le 23 mars 2020** pour lesquels l'indemnité complémentaire est versée à compter du **4ème jour** d'absence ;
2. Ni les durées des indemnisations effectuées au cours des 12 mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné ni les durées des indemnisations effectuées au cours de la période d'état d'urgence **ne sont prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de 12 mois**.

Pour les salariés qui font l'objet d'une **mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile** ainsi que ceux qui sont **parents** d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, **dans l'impossibilité de continuer à travailler**, à compter du **12 mars et jusqu'au 30 avril 2020**, **quelle que soit la durée totale d'indemnisation**, le montant de l'indemnité complémentaire est égal, en tenant compte du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale, à **90 % de la rémunération brute** qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

[Pour rappel, l'indemnité conventionnelle n'est due qu'à compter d'un an d'ancienneté sans délai de carence].

Ces dispositions sont applicables aux indemnités complémentaires versées, quelle que soit la date du premier jour de l'arrêt de travail :

1. Pour les salariés qui font l'objet d'une **mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile** ainsi que ceux qui sont **parents** d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, **dans l'impossibilité de continuer à travailler**, et ce jusqu'au **31 mai 2020** ;
2. Pour les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail justifié par l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident de **droit commun**, à compter **du 12 mars** et jusqu'à la **date de la fin de l'état d'urgence sanitaire déclaré**.

Remarque : il serait nécessaire qu'une clarification soit apportée sur les dates de fin du dispositif appliquées aux arrêts de travail liés au COVID19 qui semblent contradictoires (30 avril ou 31 mai ?).

En résumé :

Versement de l'indemnité légale complémentaire par l'employeur sans condition d'ancienneté

			A compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 30 avril 2020 Sans condition d'ancienneté		
Motif arrêt de travail	Date de début de l'arrêt	Jours de carence	Montant de l'indemnité légale	Quota annuel d'indemnisation	Fin du dispositif dérogatoire
Salariés qui font l'objet d'une **mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile** ainsi que ceux qui sont **parents** d'un enfant de moins de 16 ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, **dans l'impossibilité de continuer à travailler**		0	90 % quelle que soit la durée totale d'indemnisation (à titre dérogatoire, la dégressivité est supprimée)	Ni les durées des indemnisations effectuées au cours des 12 mois **antérieurs à la date de début de l'arrêt** de travail concerné ni les durées des indemnisations effectuées au cours de cette période **ne sont prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de 12 mois**.	31 mai 2020
Salariés en incapacité de travail de **non liée au Covid19**	Entre le 12 et le 23 mars	3	90 % du salaire brut le premier mois, abaissé aux 2/3 ensuite		Fin de l'état d'urgence sanitaire
	24 mars	0			

L'ensemble de ces dispositions entrent en vigueur le **17 avril 2020**.
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
Pour lire le décret, cliquer ici.

Activité partielle | Catégories particulières de salariés

L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 a apporté des précisions ou ajouté des nouvelles règles au régime d'activité partielle applicable de manière dérogatoire afin de faire face aux conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire (Articles 6 et 7 de l'ordonnance) :

Contrats en alternance

Seuls les salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation ayant une rémunération inférieure au Smic sont exclus du plancher horaire de 8,03 euros.

L'indemnité horaire d'activité partielle versée par l'employeur aux salariés dont la rémunération est supérieure ou égale au SMIC, correspond à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure du salarié, telle que déterminée en application des dispositions réglementaires applicables à l'activité partielle, lorsque le résultat de ce calcul est supérieur à 8,03 euros.

Lorsque ce résultat est inférieur ou égal à 8,03 euros, l'indemnité horaire d'activité partielle est égale à 8,03 euros.

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19 :

Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation, dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, sans que l'apprenti ait achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'examens, peuvent être prolongés par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement.

Ces dispositions ne s'entendent que pour les reports liés à la pandémie COVID 19 et non aux prolongations de contrats prévus par le code du travail.

Les dispositions du code du travail instituant des limites d'âge (29 ans révolus au début de l'apprentissage et 25 ans révolus pour le contrat de professionnalisation) ne sont pas applicables aux prolongations de contrats dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Les cadres dirigeants

Ils ne peuvent être placés en activité partielle que lorsqu'il y a fermeture de tout ou partie de l'établissement auquel le salarié est affecté.

Salariés en portage salarial

Par dérogation au II de l'article L. 1254-21 du code du travail, les salariés portés titulaires d'un contrat à durée indéterminée peuvent également être placés en activité partielle au cours des périodes sans prestation à une entreprise cliente. Les modalités de calcul de leur indemnité d'activité partielle au titre de ces périodes sont définies par **décret.**

Salariés des entreprises de travail temporaire

Lorsque, par suite d'une réduction de l'horaire de travail au-dessous de la durée légale hebdomadaire, un salarié a perçu au cours d'un mois, à titre de salaire et d'indemnité d'activité partielle, une somme totale inférieure à la rémunération minimale, il lui est alloué une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme qu'il a effectivement perçue.

Ces dispositions sont applicables aux placements en activité partielle entre le 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020 (art. 6).

Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19
Pour lire l'ordonnance, cliquer ici.

Activité partielle | Adaptation des délais relatifs à la conclusion des accords collectifs

L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 prévoit la réduction des délais de négociation d'entreprise lesquels sont applicables aux accords collectifs conclus jusqu'à l'expiration du délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire (Article 8 de l'ordonnance).

Conclusion des accords d'entreprise minoritaires avec des organisations syndicales

Lorsque les organisations syndicales signataires d'un accord d'entreprise n'atteignent pas le seuil de 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections mais ont recueilli plus de 30 % de ces mêmes suffrages, une consultation des salariés visant à valider l'accord peut être demandée. Les organisations syndicales disposent d'un délai de **1 mois** à compter de la signature de l'accord pour formuler cette demande (Article L. 2232-12 du Code du travail). Ce délai de 1 mois est ramené à **8 jours**.

Le délai à partir duquel la consultation des salariés peut être organisée (si les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 %) est réduit de 8 jours à **5 jours**.

Conclusion des accords dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de délégué syndical

Dans les entreprises de 50 salariés et plus dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise, des accords collectifs peuvent être négociés et conclus avec des représentants **élus mandatés** par une organisation syndicale ou, à défaut, avec des représentants élus non mandatés. L'employeur doit faire connaître aux élus son intention de négocier par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine.

Les **élus souhaitant négocier** doivent alors le faire savoir à l'employeur dans un délai fixé à 1 mois par l'article L. 2232-25-1 du code du travail. Ce délai est réduit à **8 jours**.

Ratification des accords dans les entreprises de moins de 11 salariés (ou de 11 à 20 salariés sans élu)

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dont l'effectif est inférieur à 11 salariés (ou compris entre 11 et 20 salariés en l'absence de membre élu du CSE), les articles L. 2232-21 et L. 2232-23 du code du travail permettent à l'employeur de proposer aux salariés un projet d'accord qui doit être soumis à leur vote pour validation (ratification aux 2/3 des salariés).

La consultation du personnel doit être organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord. Ce délai est réduit à **5 jours**.

Les dispositions du présent article s'appliquent aux délais qui n'ont pas commencé à courir à la date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance (16 avril 2020).

Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19
Pour lire l'ordonnance, cliquer ici.

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Demandeurs d'emploi | Prolongation des droits à l'ARE

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du covid-19, pour les demandeurs d'emploi qui épuisent, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020, leur droit à l'une des allocations mentionnées aux articles L. 5422-1, L. 5423-1, L. 5424-1 et L. 5424-21 du code du travail, la durée pendant laquelle l'allocation est versée fait l'objet, à titre exceptionnel, d'une prolongation déterminée par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Un **décret** en Conseil d'Etat précise les modalités d'application du premier alinéa et fixe notamment la limite que la prolongation de la durée des droits ne peut excéder.

Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19
Pour lire l'ordonnance, cliquer ici.

IRP | Modalités de consultation des IRP pendant la période d'état d'urgence sanitaire

Le décret pris pour l'application de l'ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel est paru au journal officiel le 11 avril 2020. Il entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Les dispositions du présent décret sont applicables aux réunions convoquées pendant la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi du 23 mars 2020 susvisée.

Le décret précise les modalités de consultation et des réunions des instances représentatives du personnel. Celles-ci peuvent se dérouler à titre exceptionnel également par conférence téléphonique ou par messagerie instantanée, afin d'assurer la continuité de ces instances pendant cette période.

Pour rappel de l'ordonnance du n° 202-389 du 1er avril 2020, en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit, le recours à la messagerie instantanée est autorisé.

Réunion en conférence téléphonique :

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux réunions du CSE, à celles du CSE central ainsi qu'à l'ensemble des réunions des autres instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail.

Lorsque la réunion des instances visées ci-dessus est tenue en conférence téléphonique, le dispositif technique mis en œuvre garantit **l'identification de ses membres**, ainsi que leur **participation effective** en assurant la retransmission **continue et simultanée** du son des délibérations. Il ne fait pas obstacle à la tenue de **suspensions** de séance.

Lorsqu'il est procédé à un vote à **bulletin secret**, le dispositif de vote mis en œuvre doit, conformément au 3ème alinéa de l'article D 2315-1 du code du travail, garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote.

Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Le président de l'instance informe ses membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique. Cette information suit les règles applicables à la convocation des réunions de l'instance.

La réunion se déroule conformément aux étapes prévues à l'article D. 2315-2 du code du travail :

1. L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres a **accès à des moyens techniques** satisfaisant aux conditions prévues à l'article D. 2315-1 du code du travail
2. Le vote a lieu de manière **simultanée**. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité.

Réunion en messagerie instantanée :

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux réunions du CSE, à celles du CSE central ainsi qu'à l'ensemble des réunions des autres instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail.

Lorsque la réunion des instances visée ci-dessus est tenue par messagerie instantanée, le dispositif technique mis en œuvre doit, conformément au 3ème alinéa de l'article D 2315-1 du code du travail, garantir **l'identification de ses membres**, ainsi que leur **participation effective** en assurant la communication instantanée des messages écrits au cours des délibérations. Il ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Lorsqu'il est procédé à un **vote à bulletin secret**, le dispositif de vote mis en œuvre doit, conformément au 3ème alinéa de l'article D 2315-1 du code du travail, garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote.

Lorsque ce vote est organisé par **voie électronique**, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Le **président** de l'instance **informe** ses membres de la **tenue** de la réunion par **messagerie instantanée** et précise la **date et l'heure** de son début ainsi que la date et l'heure à laquelle interviendra au plus tôt sa **clôture**. Cette information **suit les règles applicables** à la convocation des réunions de l'instance.

La réunion se déroule conformément aux étapes suivantes :

1. L'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres **a accès à des moyens techniques** satisfaisant aux conditions prévues aux premier et deuxième alinéas du présent article ;
2. Les débats sont **clos** par un **message du président** de l'instance, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la délibération ;
3. Le vote a lieu de manière **simultanée**. A cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président de l'instance ;
4. Au terme du délai fixé pour l'expression des votes, le **président** de l'instance en **adresse les résultats** à l'ensemble de ses membres.

Décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire
Pour lire le décret, cliquer ici.

Salariés protégés | Instruction du 7 avril 2020 sur les délais de traitement

Afin de prendre en compte **la situation exceptionnelle** tenant à l'état d'urgence lié à la pandémie COVID19, une ordonnance a été publiée le 26 mars 2020 (n° 2020-306 du 25 mars relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période.

Cette ordonnance comporte des dispositions ayant une incidence sur **l'instruction des demandes d'autorisation de licenciement** et de transfert des **salariés protégés**, ainsi que sur les **recours hiérarchiques** contre les décisions des inspecteurs du travail.

Ces mesures sont d'application immédiate.

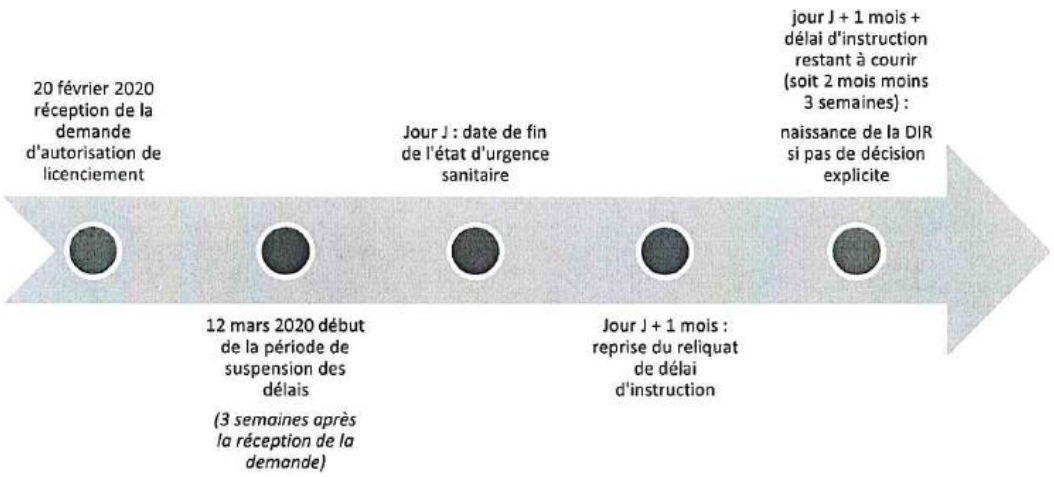
Voici, concrètement, les effets des dispositions de l'ordonnance sur ces procédures spécifiques.

Demandes d'autorisation de licenciement ou de transfert des salariés protégés

Demandes reçues avant le 12 m**ars** 2020 :

Le délai de **2 mois** laissé à l'inspecteur du travail pour prendre sa décision est **suspendu** : il convient de décompter le délai déjà écoulé et le délai restant ne recommencera à courir **qu'un mois après la date de fin de l'état d'urgence**.

Exemple pour une demande reçue le 20 février 2020 :



Réponse de l'administration :

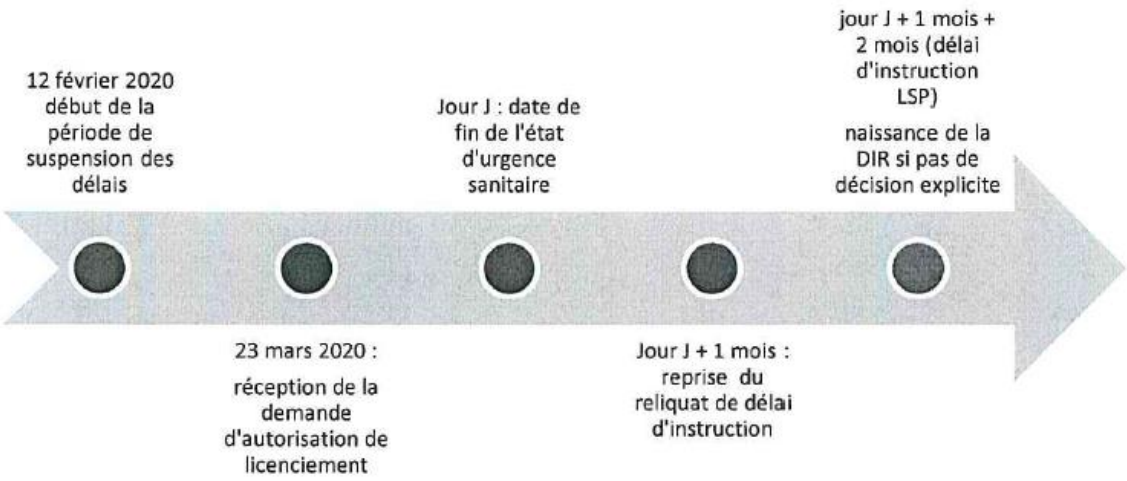
Il est préconisé de **finaliser l'instruction dans le délai de 2 mois** à compter de la réception de la demande et d'utiliser la **faculté de reporter** la prise de décision offerte par la suspension des délais **uniquement quand l'enquête n'est pas possible.**

Les parties seront **informées** du délai restant à courir **postérieurement à l'expiration d'un mois** à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire pour qu'il y ait décision implicite de l'administration.

Cette information peut être faite par **email.**

Demandes reçues après le 12 mars 2020 :
Le point de départ du délai de **2 mois** est **reporté** jusqu'au terme de la période se déroulant entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

Exemple pour une demande reçue le 23 mars 2020 :
(NB : il faut lire 12 mars 2020 et non 12 février 2020)



Réponse de l'administration :

Si l'accusé de réception **n'a pas encore** été adressé aux parties :

Il convient **d'en adresser un** mentionnant qu'en application de l'article 7 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020, le **point du départ** du délai restant à courir pour obtenir une décision implicite est **reporté** (3 mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire), tout en précisant les voies et délais de recours.

Si l'accusé de réception a **déjà** été adressé aux parties :

Il convient **d'informer** les parties du **report** du point de départ du délai restant à courir pour obtenir une décision implicite de rejet.

En conséquence, la **décision implicite de rejet** n'aura d'effet que **3 mois** après la cessation de l'état d'urgence sanitaire (soit le **24 août**).
Dans la mesure du possible, l'envoi de la **demande d'autorisation** de licenciement ou de transfert du contrat de travail d'un salarié protégé sera effectué par **lettre recommandée avec accusé de réception**.

A défaut, l'envoi se fera en pièce jointe d'un **email** (avec les options "accusé de réception et accusé de lecture") en demandant à chacune des parties d'en accuser réception.

Si la **demande** a été présentée sous forme **dématérialisée**, le salarié recevra les pièces par **email** ou via la plateforme.

Si la demande a été présentée sous format **papier** uniquement, **2 options** selon l'organisation interne :
Envoi sous format papier en LRAR ;
Envoi *documents* scannés par email.

Recommandations relatives à la gestion des demandes

La suspension ou le report du point de départ des délais n'est pas une interdiction d'agir dès lors que l'administration a les éléments pour prendre une **décision en toute connaissance de cause**.

L'inspecteur du travail doit statuer **sans attendre la fin de la période de suspension** des délais quand :

Une demande ne nécessite pas une enquête approfondie (rupture conventionnelle individuelle) ;
L'organisation interne permet de réaliser l'enquête et l'inspecteur du travail est en mesure de recueillir l'ensemble des éléments de fait nécessaires à la prise de décision.

[Remarque : les Direccte ont pour l'instant communiqué sur le fait qu'elles suspendaient toutes les demandes d'homologation des ruptures conventionnelles. Elles devront sans doute infléchir cette position à la lecture de cette circulaire d'instruction.]

Les modalités de l'enquête sont adaptées conformément à l'instruction du 17 mars 2020 portant sur le **contradictoire** en matière de licenciement des salariés protégés et privilégiant les **observations écrites** et échanges par **email**. De même, les éléments manquants identifiés nécessaires à l'instruction de la demande devront être **sollicités** par écrit auprès des parties.

Les modalités d'échanges au cours de l'enquête pourront se faire par **email**.

Une **attention particulière** sera portée notamment dans les cas suivants :

Mise à pied conservatoire du salarié ;
Le salarié a retrouvé un emploi dans une autre entreprise ;
La survie même de l'entreprise est en cause en raison d'une interruption prolongée de toute activité en raison de la crise sanitaire.

Si l'inspecteur du travail **n'est pas en mesure** de recueillir l'ensemble des éléments de fait nécessaires à la prise de décision, la procédure d'**enquête** pourra se faire à l'issue de la période d'urgence sanitaire. L'enquête contradictoire et notamment l'audition des parties pourra se dérouler **dans les conditions habituelles**.

Effets de l'ordonnance sur les recours hiérarchiques

Recevabilité
Le recours hiérarchique **qui aurait dû être formé** pendant la période du 12 mars 2020 jusqu'à la **date d'expiration du délai d'un mois** suivant la **date de cessation de l'état d'urgence** sanitaire (le 24 juin 2020), sera réputé avoir été fait à temps s'il a été formé dans le **délai de 2 mois** suivant cette période (soit le 24 août 2020).

Cette possibilité concerne les actions notifiées **à partir du 11 janvier 2020** (c'est-à-dire 2 mois avant le 12 mars).

Recours hiérarchique présenté avant le 12 mars

- Les demandes sont closes ou en cours, sans difficulté particulière : l'instruction se poursuit.
- Les parties ne sont pas en mesure de communiquer les pièces nécessaires : la contre-enquête sera finalisée dans les meilleurs délais après la fin de l'état d'urgence.

Recours hiérarchique présenté après le 12 mars

- La partie non requérante devra informée du recours par voie électronique à défaut de LRAR.

Les agents sont tenus de **débuter** la contre-enquête.

Si les parties **n'ont pas accès** aux éléments qui leur sont demandés, la contre-enquête sera **finalisée** dans les meilleurs délais **après la date de fin de l'état d'urgence sanitaire.**

Instruction DGT du 7 mars 2020 relative au traitement des demandes d'autorisation de rupture ou de transfert du contrat de travail es salariés protégés durant la période de l'état d'urgence justifié par la pandémie COVID-19, ainsi qu'à l'instruction des recours hiérarchiques contre les décisions prises dans ce domaine.

SST | le décret adaptant les délais des visites et examens médicaux est publié

Le décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 pris pour l'application de **l'ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020** publié au Journal Officiel le 9 avril 2020, **entre en vigueur immédiatement**. Il porte sur une **période temporaire** comprise entre le **12 mars** et le **31 août 2020**.

Il précise les conditions dans lesquelles les services de santé au travail **peuvent reporter**, jusqu'au **31 décembre 2020**, certaines **visites médicales** dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé, **sauf** lorsque le médecin du travail estime **indispensable** de les **maintenir**.

Il prévoit que **ne pourront pas 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**.

En outre, des règles spécifiques sont fixées pour les **visites de reprise** pour tenir compte de la **vulnérabilité** et des **risques encourus** par les travailleurs. Pour décider de **maintenir** certaines visites, le médecin du travail fondera son **appréciation** sur ses connaissances concernant l'état de santé du salarié, les risques liés à son poste et, pour les salariés en contrat à durée déterminée, leur suivi médical au cours des douze derniers mois. Il pourra appuyer son jugement sur un échange entre le salarié et un membre de l'équipe pluridisciplinaire des services de santé au travail. Le décret prévoit enfin les modalités **d'information des employeurs et des salariés** du report des visites et de la date à laquelle elles sont reprogrammées.

Le médecin du travail peut **reporter, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020**, la date des visites et examens médicaux suivants, sauf s'il porte une **appréciation contraire** et exception faite de certains salariés mentionnés plus bas :

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 faire l'objet d'aucun report** les visites et examens médicaux suivants :

La visite **d'information** et de **prévention** initiale concernant :
Les travailleurs handicapés ;
Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ;
Les travailleurs qui déclarent être 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 sont dépassées ;
L'examen médical **d'aptitude initial** ;
Le **renouvellement** de l'examen d'aptitude pour les travailleurs exposés à des **rayons ionisants** classés en catégorie A.

Le médecin du travail n'est pas tenu d'organiser la visite de **pré-reprise** lorsque la reprise du travail doit intervenir **avant le 31 août 2020**, sauf s'il porte une **appréciation contraire**.

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

Lorsque la visite de pré-reprise **n'est pas organisée**, le médecin du travail en **informe** la personne qui l'a sollicitée.

Décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire
Pour lire le décret, cliquer ici.

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

CSE Mesures d'urgence | Ordonnance du 1er avril 2020

Elections professionnelles

Les **processus électoraux en cours sont suspendus à compter du 12 mars 2020** jusqu'à une date fixée à **3 mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire** déclaré, c'est-à-dire jusqu'au **24 août 2020**, en l'état actuel des textes.

Cette suspension affecte :

1. Les délais impartis à l'employeur dans le cadre du processus électoral (information de l'organisation des élections ; invitation à négocier le protocole pré-électoral)
2. Les délais dans lesquels l'autorité administrative et le juge judiciaire doivent être saisis d'éventuelles contestations (établissements distincts, répartition du personnel dans les collèges, répartition des sièges entre les catégories)
3. Les délais dont dispose l'autorité administrative pour se prononcer.

Lorsque l'une des formalités électorales a été accomplie **entre le 12 mars 2020 et le 2 avril** (date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance), la suspension du processus électoral prend effet à compter de la date la plus tardive à laquelle il a été fait application de l'une de ces dispositions.

Lorsque l'autorité administrative a été **saisie après le 12 mars 2020**, le délai dont elle dispose pour se prononcer commence à courir à la date de fin de la suspension du processus électoral mentionnée au premier alinéa (soit le 24 août 2020).

Lorsque l'autorité administrative s'est **prononcée** après le 12 mars 2020, le délai de recours contre sa décision commence à courir à la date de fin de la suspension du processus électoral mentionnée au premier alinéa (soit le 24 août 2020).

La suspension du processus électoral n'a pas d'incidence sur la **régularité du premier tour** lorsqu'elle intervient entre la date du premier tour et la date du second tour des élections professionnelles.

Les **conditions d'électorat et d'éligibilité** s'apprécient à la date d'organisation de chacun des tours du scrutin.

Le processus électoral **doit être engagé** par l'employeur **au plus tard le 24 août 2020** dans les cas suivants :

1. Lorsque, l'employeur **aurait dû** organiser les élections entre le 2 avril 2020 (date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance) et le 24 août 2020 (date de cessation de l'état d'urgence sanitaire
2. Lorsque, **avant le 2 avril 2020** (date d'entrée en vigueur de la présente ordonnance), l'employeur **n'a pas engagé** le processus électoral alors que les dispositions du code du travail lui **imposaient une telle obligation**.

Lorsque, en raison de la suspension ou du report du processus électoral, **les mandats en cours** à la date du 12 mars 2020 des représentants élus des salariés **n'ont pas été renouvelés**, ces mandats sont **prorogés** jusqu'à la proclamation des résultats du premier tour ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.

Ces salariés conservent le bénéfice de la protection contre le licenciement.

Lorsque le mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique expire moins de six mois après le 24 août 2020, il n'y a pas lieu à l'organisation **d'élections partielles**, que le processus électoral ait été engagé ou non avant ladite suspension.

Procédure en cas de pose de CP, de jours de repos et de RTT fixé par l'employeur

L'employeur qui use de la faculté d'imposer la prise de JRTT, de jours de repos prévus par une convention de forfait ou de jours affectés au CET en **informe** le comité social et économique sans délai et par tout moyen.

L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut intervenir ***après*** que l'employeur ait fait usage de cette faculté.

Instances représentatives du personnel

Par dérogation aux dispositions du code du travail, le recours à la **visioconférence** est autorisé pour **l'ensemble des réunions** du comité social et économique, du comité social et économique central et des autres instances représentatives du personnel régies par les dispositions du code du travail, après que l'employeur en a **informé** leurs membres.

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.

Un **décret** fixe les conditions dans lesquelles les réunions tenues par **messagerie** instantanée se déroulent.

Ces dispositions sont applicables aux réunions convoquées **pendant la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré**.

La limite de 3 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 **en dehors** de la période de l'état d'urgence sanitaire.

Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence *relatives aux instances représentatives du personnel*
Pour lire l'ordonnance, cliquer ici.

Prime pouvoir d'achat | Ordonnance du 1er avril 2020

Prise en application de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, cette ordonnance **assouplit les conditions de versement** de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) qui exigeaient un accord d'intéressement.

Elle permet désormais à toutes les entreprises de verser une prime de 1 000 euros à leurs salariés en activité pendant la période actuelle et supprime la nécessité de mise en place d'un accord d'intéressement.

La prime peut être versée jusqu'au **31 août 2020** (contre le 30 juin 2020 initialement)**.**

Le texte prévoit, en outre, que le montant de la prime peut être porté à **2 000 euros**, si un **accord d'intéressement** a été mis en œuvre dans l'entreprise **(**soit existant, soit conclu d'ici le 31 août 2020). Cette mesure peut bénéficier notamment aux entreprises **qui ont déjà versé une prime.**

Enfin, pour récompenser plus **spécifiquement** les salariés employés pendant l'épidémie de **covid-19**, un **nouveau critère** de modulation du montant de la prime peut être retenu par l'accord collectif ou unilatéralement par l'employeur.

Il est donc possible de tenir compte des conditions de travail liées à la crise sanitaire.

Ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat
Pour lire l'ordonnance, cliquer ici.

Services de santé au travail | Ordonnance du 1er avril 2020

Dans le cadre de leurs missions et prérogatives, les services de santé au travail participent à la lutte contre la propagation du 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 ;
- L'accompagnement des entreprises amenées, par l'effet de la crise sanitaire, à accroître ou adapter leur activité.

Par dérogation à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale et dans les conditions déterminées par décret, le médecin du travail peut :

- Prescrire et, le cas échéant, renouveler un arrêt de travail en cas **d'infection ou de suspicion d'infection** au covid-19 ou au titre des mesures de prévention.
- Procéder à **des tests de dépistage** du covid-19 selon un protocole défini par **arrêté** des ministres chargés de la santé et du travail.

Les **visites médicales** qui doivent être réalisées à compter du 12 mars 2020 dans le cadre du **suivi individuel** de l'état de santé du salarié 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.

Les services de santé au travail peuvent également reporter ou aménager leurs interventions dans ou auprès de l'entreprise, notamment

les actions en milieu de travail, lorsqu'elles ne sont pas en rapport avec l'épidémie de covid-19, sauf si le médecin du travail estime que l'urgence ou la gravité des risques pour la santé des travailleurs justifie une intervention sans délai.

Ces dispositions sont applicables jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 août 2020.

Les visites médicales ayant fait l'objet d'un report après cette date sont organisées par les services de santé au travail selon des modalités définies par **décret** en Conseil d'Etat et au plus tard avant le **31 décembre 2020**.

Ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle
Pour lire l'ordonnance, cliquer ici.

Indemnités activité partielle | Ordonnance du 27 mars 2020

L'Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle a été publiée au journal officiel. Elle complète sur plusieurs points le régime de l'activité partielle :

- Le **taux horaire** de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés à **temps partiel** ne peut être inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Ainsi, les salariés à temps partiel qui sont placés en activité partielle bénéficient désormais d'une indemnisation qui ne peut être inférieure au taux horaire du **Smic**.
- Pour l'employeur de salariés dont la durée du travail est décomptée en **jours**, la détermination **du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle** et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées. Les modalités de cette conversion seront déterminées par **décret**.
- L'activité partielle s'impose au **salarié protégé** sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé.
- Les **indemnités d'activité partielle** versées aux salariés, ainsi que les indemnités **complémentaires** versées par **l'employeur** en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur sont assujetties à la **CSG** aux taux de **6,2 %.**
- Les salariés qui sont employés par une entreprise **ne comportant pas d'établissement en France** peuvent être placés en position d'activité partielle et bénéficier à ce titre de l'indemnité horaire prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail, lorsque l'employeur est soumis, pour ces salariés, aux contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle et aux obligations d'assurance contre le risque de privation d'emploi au titre de la législation française.

Les dispositions de la présente ordonnance sont **applicables jusqu'à** une date fixée par **décret**, et au plus tard **jusqu'au 31 décembre 2020**.

Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, JO 28 mars 2020
Pour lire l'ordonnance, cliquer ici.

Forfaits annuels en jours | Ils sont désormais éligibles à l'activité partielle

La condition préalable de fermeture totale de l'établissement ou d'une unité de travail de l'établissement a été supprimée du code du travail.

Cette disposition s'applique aux demandes d'indemnisation à compter du 26 mars 2020, au titre du placement en activité partielle des salariés depuis le 1er mars 2020.

Si des demandes ont été posées antérieurement au 26 mars, les anciennes dispositions s'appliquent : l'entreprise devra, le cas échéant renouveler sa demande et respecter les engagements qu'elle devra prévoir en application du code du travail.

L'article R. 5122-8 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Ne peuvent bénéficier de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle les employeurs et leurs salariés quand la réduction ou la suspension de l'activité est provoquée par un différend collectif de travail intéressant l'établissement dans lequel ces salariés sont employés. Toutefois, dans le cas d'une fermeture de l'entreprise ou d'un service, décidée par l'employeur suite à une grève, le versement des allocations et des indemnités peut être autorisé par décision du ministre chargé de l'emploi, si la fermeture se prolonge plus de trois jours. »

La détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou demi-journées. Les modalités de cette conversion seront déterminées par **décret** (Ordonnance du 27 mars 2020)

Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle, JO 26 mars
Pour lire le décret, cliquer ici

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Congés payés, durée du travail et jours de repos | Mesures d'urgence

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 6 jours ouvrables** de congés 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.

La période de congés imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

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.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

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 la section 5 du chapitre Ier du titre II du livre Ier de la troisième partie du code du travail, notamment son article L. 3121-64, 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.

La période de prise des jours de repos imposée ou modifiée en application du présent article ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

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** au titre V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, notamment ses articles L. 3151-3 et L. 3152-2, 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 en application des articles 2 à 4 de la présente ordonnance **ne peut être supérieur à 10.**

Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos
Pour lire l'ordonnance, cliquer ici.

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Arrêt de travail | Dispositions temporaires relatives à l'indemnité complémentaire

L'ordonnance lève certaines conditions prévues dans le droit commun pour le versement de **l'indemnité complémentaire** aux allocations journalières, afin d'en faire bénéficier de manière égale les salariés, quelle que soit leur **ancienneté**.

Sont visés les salariés :

- qui bénéficient d'un arrêt de travail **dans le contexte de l'épidémie de covid-19** (notamment ceux qui font l'objet d'une mesure **d'isolement**, d'éviction ou de maintien à domicile, ou qui sont parents d'un **enfant** de moins de seize ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure,
- et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler) ;
- ou qui sont en situation d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident.

Remarque :

Il s'agit du **complément légal** qui est de 90 % de la rémunération brute du salarié pendant les 3 premiers mois et qui est abaissée aux 2/3 de la rémunération pendant les 30 à 90 jours suivants.

Les salariés bénéficient du maintien conventionnel : en revanche, le complément de salaire **conventionnel** n'est dû par les employeurs de la Branche qu'à compter **d'un an d'ancienneté**.

Ces dispositions sont applicables jusqu'au **30 août 2020.**

Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation
Pour lire l'ordonnance cliquer ici

Intéressement et participation | Dispositions temporaires

L'ordonnance adapte les dates limites de versement des sommes dues au titre de l'intéressement et de la participation et reporte à titre exceptionnel ce délai au **31 décembre 2020** (au lieu du 1er juin 2020), afin de permettre aux établissements teneurs de compte de l'épargne salariale, ainsi qu'aux entreprises dont ils sont les délégataires, de ne pas être pénalisés par les circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie.

Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation
Pour lire l'ordonnance cliquer ici

Activité partielle | Le décret est publié

Le décret modifie les modalités du mode de calcul de l'allocation compensatrice versée par l'Etat aux employeurs en cas d'activité partielle, afin de permettre de faire face à la baisse d'activité qui résulte de la situation sanitaire et de ses conséquences et éviter les risques de licenciement.

Le montant de l'indemnisation horaire versée par l'Etat qui est désormais de :

- **8,03 €** par heure chômée pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Le décret **aligne** les modalités de calcul de cette **allocation** sur celles applicables pour **l'indemnité légale** dues aux salariés et supprime ainsi, pour les rémunérations inférieures à 4,5 SMIC, le reste à charge pour l'entreprise dans la limite de l'indemnisation légale de 70 %.

Il assouplit en outre la procédure de dépôt des demandes d'activité partielle, en permettant à l'employeur de disposer d'un délai de deux mois pour consulter le comité social et économique et transmettre son avis à l'administration. L'employeur pourra adresser sa demande dans un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle lorsque la demande est justifiée par le motif de circonstances exceptionnelles. Enfin, jusqu'au 31 décembre 2020, le délai d'acceptation exprès ou tacite des demandes d'autorisation préalable est ramené de 15 à 2 jours.

Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle, JO 26 mars

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Pour lire le décret, cliquer ici

Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19

La loi a été promulguée le 23 mars 2020, elle a été publiée au Journal officiel du 24 mars 2020.

Elle instaure un **dispositif d'état d'urgence** parallèle à l'état d'urgence de droit commun prévu par la loi du 3 avril 1955. Ce dispositif, introduit dans le **Code de la santé publique**, n'est pas pérenne. Les dispositions de cette loi d'urgence sont valables **pendant un an**, jusqu'au **1er avril 2021**. L'état d'urgence sanitaire est déclaré par un décret en Conseil des ministres, pris sur le rapport du ministre chargé de la santé, pour deux mois, soit jusqu'au **24 mai 2020** sur l'ensemble du territoire français. La loi n°2020-546 du 11 mai 2020 a prorogé l'état d'urgence sanitaire jusqu'au **10 juillet 2020** inclus.

La loi autorise le gouvernement à prendre par **ordonnances**, d'ici le **24 juillet 2020,** des mesures provisoires afin de répondre à la situation de confinement que connaît la France.

Ces mesures concernent de nombreux domaines. Il s'agit notamment :

D'aider et de **soutenir la trésorerie des entreprises** et des associations afin de limiter les faillites et les licenciements ;
D'adapter le droit du travail ;
De prolonger **l'indemnisation** des chômeurs en fin de droits ;
De déroger aux règles de financement des hôpitaux publics ;
De simplifier la tenue **d'assemblées générales** de toutes sortes, y compris des syndics de copropriété ;
D'adapter les **procédures administratives et juridictionnelles** (sur les délais légaux, les règles de procédure pénale…) ;
D'adapter les règles relatives **aux difficultés des entreprises** et des exploitations agricoles à l'urgence sanitaire et modifiant certaines dispositions de procédure pénale ;
De **proroger les délais échus** pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des **procédures** pendant cette même période ;
De prendre mesures d'adaptation **des règles** de passation, de procédure ou d'exécution des contrats soumis au **code de la commande publique** et des **contrats publics** qui n'en relèvent pas pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 ;
De faciliter la **garde des jeunes enfants** dans le contexte de fermeture des structures d'accueil ;
De repousser au 31 mai 2020 la fin de **la trêve hivernale** pour les expulsions locatives ;
De continuer à protéger les **publics fragiles** (personnes handicapées, âgées, pauvres, etc. ;
De permettre le maintien des **droits des assurés sociaux** et leur accès aux soins ;
D'assouplir les règles de fonctionnement des **collectivités locales**.

Activité partielle | Mises en garde du Ministère du travail

Les critères objectifs qui permettent aux Direccte d'accorder aux entreprises le passage à l'activité partielle ont été publiés sur le site du ministère. Il s'agit pour les entreprises de savoir si elles sont éligibles ou non au dispositif de l'activité partielle et les raisons éventuelles d'un refus de l'administration.

Un arbre décisionnel a été élaboré par le ministère du travail pour synthétiser les critères d'éligibilité (https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-employeurs-etes-vous-eligibles-a-l-activite-partielle).

Des contrôles a posteriori seront menés par l'administration du travail après la crise afin de s'assurer que les entreprises n'ont pas abusé du dispositif. En cas de fraude, l'employeur devra au moins rembourser les sommes indûment perçues.

Restrictions des déplacements

Le 16 mars 2020, le Président de la République a décidé de prendre des mesures pour réduire à leur plus strict minimum les contacts et les déplacements.

Un dispositif de confinement est mis en place sur l'ensemble du territoire à compter du mardi 17 mars à 12h00, pour 15 jours minimum.
Les déplacements sont interdits sauf dans les cas suivants et uniquement à condition d'être munis d'une attestation pour :

Se déplacer de son domicile à son lieu de travail dès lors que le télétravail n'est pas possible ;
Faire ses achats de première nécessité dans les commerces de proximité autorisés ;
Se rendre auprès d'un professionnel de santé ;
Se déplacer pour la garde de ses enfants ou pour aider les personnes vulnérables à la stricte condition de respecter les gestes barrières ;
Faire de l'exercice physique uniquement à titre individuel, autour du domicile et sans aucun rassemblement.

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Les deux documents nécessaires pour circuler sont disponibles :

l'attestation individuelle, à télécharger au format PDF (73 ko), au format DOC (16 ko), au format TXT (1 ko) ou à reproduire sur papier libre. Elle doit être remplie pour chaque déplacement non professionnel ;
l'attestation de l'employeur, au format PDF (227 ko), au format DOC (18 ko) ou au format TXT (2 ko). Elle est valable pendant toute la durée des mesures de confinement et n'a donc pas à être renouvelée tous les jours.

Site du gouvernement :
https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus?fbclid=IwAR1wEI5NhD1ZdsBrc10JxC1del4s2pPQDLnEN_sQAWC1olGKJjq2MvFBmUs

FAQ

Les infractions à ces règles seront sanctionnées d'une amende allant de 38 à 135 euros. En cas de doute sur ces restrictions de déplacement, vous pouvez consulter les questions / réponses en cliquant ici

Décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19 Pour lire le décret, cliquer ici.

Bénéfice des IJSS étendu aux parents d'enfants faisant l'objet d'une mesure d'isolement

Pour les assurés qui sont parents d'un **enfant de moins de seize ans** faisant lui-même l'objet d'une **mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile**, les indemnités journalières peuvent être versées pendant **toute la durée de fermeture** de l'établissementaccueillant cet enfant.

Ce dispositif **ne s'applique que si** la **fonction** ou le poste qu'occupent les salariés concernés **rend impossible le télétravail**.

Les indemnités journalières maladie seront versées dès le premier jour d'arrêt de travail et sans conditions d'ouverture de droit.

L'arrêt de travail est établi par la **caisse d'assurance maladie** dont ils dépendent ou, le cas échéant, par les médecins conseils de la caisse nationale d'assurance maladie qui le transmettent sans délai à l'employeur de l'assuré.

En pratique, l'employeur doit remplir un formulaire disponible sur le site Ameli (declare.ameli.fr) qui fera office de demande d'arrêt de travail pour les parents d'enfants confinés à domicile.

Ces dispositions sont applicables à compter du 10 mars 2020.

Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémédecine pour les personnes exposées au Covid-19
Pour lire le décret, cliquer ici.

Prise en charge des assurés exposés au Covid19 | Circulaire CNAM

La Caisse Nationale d'Assurance maladie a publié une circulaire ayant pour objet de présenter le dispositif dérogatoire applicable à compter du 2 février 2020 pour une durée de deux mois.

Champ d'application

Le dispositif dérogatoire prévoit que les personnes puissent être indemnisées d'un arrêt de travail prescrit dans ce cadre, s'ils exercent une activité professionnelle, sont en situation de chômage indemnisé ou s'ils bénéficient d'un maintien de droit au titre de l'article L.161-8 du code de la sécurité sociale et qu'ils relèvent d'un régime d'assurance maladie français.

L'indemnisation de l'arrêt de travail sera effectuée sur une durée maximale de **20 jours**, sans condition d'ouverture de droits et sans application de délai de carence.

Ce dispositif dérogatoire s'applique à toute mesure de confinement ou d'isolement **sur le territoire français.**

Identification des personnes concernées et des médecins habilités

Les personnes concernées sont les assurés :

- Ayant fait l'objet d'une **mesure d'isolement** du fait d'avoir été en **contact** avec une personne malade du coronavirus ;
- Ayant **séjourné** dans une **zone** concernée par un **foyer** épidémique de ce même virus et dans des conditions d'exposition de nature à transmettre cette maladie, notamment s'ils sont en contact de personnes sensibles dans le cadre de leur activité professionnelle (personnels hospitaliers, d'EHPAD, de crèches…)

En outre, pour limiter tout risque de transmission de la maladie et limiter ainsi la propagation de l'épidémie, le **médecin de l'ARS** peut prescrire un **arrêt de travail** au **parent d'un enfant ayant été en contact avec un cas confirmé**, et qui est contraint de rester à domicile pour garantir l'isolement de son enfant.

Les assurés susvisés, qui se trouvent dans l'impossibilité de travailler se voient délivrer un avis d'arrêt de travail par un médecin de l'ARS **habilité**.

Contact

Pour toutes questions ou difficultés, les **assurés** sont invités à contacter leur organisme local d'assurance maladie.
Circulaire 9/2020 de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, 19 février 2020

Coronavirus| Point de situation et information

Le 31 décembre 2019, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a été informée de plusieurs cas de pneumonies de cause inconnue dans la ville de Wuhan en Chine. Le virus, jusqu'ici inconnu, est un coronavirus. Il a été dénommé COVID-19.

Le 13 février, il a été demandé à chaque Agence régionale de santé d'activer le plan ORSAN REB dans sa région. Objectif : organiser la mobilisation du système de santé pour se préparer à une éventuelle **circulation active du coronavirus sur le territoire français.**

En l'absence de mesures particulières prises par l'Etat français, il est préconisé de :

- Prévoir les modalités de rapatriement des salariés expatriés, détachés ou en déplacement dans des zones touchées par le Coronavirus Covid19 ou susceptibles de l'être prochainement.
- Si le salarié est en situation de détachement, ou affecté à l'étranger en exécution d'une clause de mobilité dans le cadre d'un ordre de mission de moins de 3 mois, non contractualisé par avenant, l'employeur peut imposer le rapatriement au salarié dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction, en respectant un délai de prévenance suffisant, le cas échéant.
- Si le salarié est expatrié ou affecté à l'étranger pour une durée déterminée prévue par une clause de son contrat de travail, le rapatriement nécessitera son accord préalable. En cas de refus du rapatriement, l'employeur ne pourra pas sanctionner le salarié.
- **Limiter autant que possible les déplacements des salariés, dans les zones à risque**, notamment par l'utilisation de visio-conférence, lorsqu'un tel recours est possible.
- **Informer, sensibiliser et former les salariés** et prioritairement ceux susceptibles d'avoir été exposés ou d'être exposés au Coronavirus 2019- nCoV (via note d'affichage, site internet, courriels électroniques, sessions d'information, sessions de formation, etc.).

Recourir au télétravail

« En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés » (Article L 1222-11 du Code du travail).

L'employeur pourra demander aux salariés de retour d'une zone à risque de rester en télétravail pendant 14 jours (délai d'isolement préconisé par les services de santé).

Mettre à disposition des salariés des équipements de protection individuelle : savon désinfectant, solution hydro-alcoholique, éventuellement masques de protection adaptés pour les salariés susceptibles de contaminer leurs collègues. **Veiller à l'hygiène des locaux de travail** (nettoyage de surfaces susceptibles d'être contaminées).

Mettre à jour la DUER

Les employeurs devraient envisager l'actualisation de leur Document unique d'évaluation des risques (DUER) à l'aune des situations de travail constatées ainsi que l'adoption ou la mise à jour de leur **Plan de Continuité d'Activité** (PCA). Le défaut d'élaboration et d'actualisation du DUER expose l'employeur à une amende ainsi qu'à une condamnation pour faute inexcusable en cas de réalisation du risque.

A quelles réactions des salariés l'employeur peut-il s'attendre ?

Les salariés pourraient user de leur **droit de retrait**, ou, à **titre individuel**, de leur droit d'alerte pour **danger grave et imminent**.

En effet, un salarié, s'il a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (envoi dans une zone à risque ou constat de défectuosité dans les systèmes de protection et de prévention mis en place par l'employeur), pourra utiliser son droit de retrait.

Les membres du **CSE** ou de **la Commission SSCT** pourraient, au titre de leur mandat, exercer un droit d'alerte pour danger grave et imminent.
Dans ces hypothèses, l'employeur devra procéder à une **enquête**.

Le bénéfice de **la faute inexcusable** est de droit pour le ou les salariés qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité social et économique avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé (Article L. 4131-4 du Code du travail).

Conséquence de l'isolement du salarié ordonné par l'administration

Le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020, publié au Journal officiel du 1er février détermine les **conditions dérogatoires** d'octroi des prestations en espèces maladie délivrées par les régimes d'assurance-maladie pour les personnes faisant l'objet d'une **mesure d'isolement** du fait d'avoir été en **contact** avec une personne malade du coronavirus ou d'avoir séjourné dans une **zone concernée** par un foyer épidémique de ce même virus et dans des conditions d'exposition de nature à transmettre cette maladie.

Les agences régionales de santé (**ARS**) **identifient** les salariés susceptibles d'avoir été exposés au Coronavirus. Le médecin de l'agence régionale de santé désigné par le directeur général de l'agence leur délivre un **avis d'interruption de travail** et le transmet sans délai à l'organisme d'assurance-maladie de l'assuré et à leur **employeur**.

A compter de la réception de l'avis, **l'employeur** transmet **l'attestation** sans délai à l'organisme d'assurance-maladie de l'assuré. Le décret prévoit de ne pas appliquer les **délais de carence**, afin de permettre le versement des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt.

Ces conditions dérogatoires au droit commun prendront fin dans un délai de deux mois à compter de la publication du présent décret, soit le 31 mars.

Dès lors que les salariés sont en arrêt de travail, l'employeur doit maintenir le salaire en complément des IJSS.

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
Pour télécharger le décret, cliquer ici.

Recours à l'activité partielle | Mise en œuvre

L'activité partielle est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi, éviter le chômage total afin de conserver des compétences, voire de les renforcer lorsque leur entreprise fait face à des difficultés conjoncturelles.

"L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

1. La **conjoncture** économique ;
2. Des difficultés **d'approvisionnement** en matières premières ou en énergie ;
3. Un **sinistre** ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
4. La **transformation**, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
5. **Toute autre circonstance** de caractère **exceptionnel** (par exemple l'épidémie de coronavirus)" (Article R5122-1 du Code du travail)

Le recours à l'activité partielle peut prendre plusieurs formes :

- Diminution de la durée hebdomadaire du travail
- Fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle **individuellement** et **alternativement**. Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité.

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Pour rappel : En cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, les salariés dont la durée du travail est fixée par **forfait** en **heures** ou en **jours sur l'année**, ne peuvent bénéficier de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle. Toutefois, ces salariés en bénéficient en cas de **fermeture totale de l'établissement** ou d'une **partie de l'établissement dont ils relèvent** (article R. 5122-8 du Code du travail).

Il faut entendre par fermeture d'établissement, l'arrêt total de l'activité :

- D'un établissement ou partie d'établissement,
- D'une unité de production,
- D'un service,
- D'un atelier,
- D'une équipe chargée de la réalisation d'un projet notamment en matière de prestations intellectuelles.

Les salariés en activité partielle reçoivent une **indemnité horaire versée par l'employeur**, correspondant à un pourcentage de leur rémunération. L'employeur **perçoit ensuite l'allocation d'activité partielle** financée conjointement par l'État et l'Unedic suivant des modalités fixées par convention mutuelle.

L'autorité administrative pourra définir des engagements spécifiquement souscrits par l'employeur en contrepartie de l'allocation versée, en tenant compte de l'accord d'entreprise relatif à l'activité partielle, s'il existe.

Les salariés placés en activité partielle pourront bénéficier, pendant les heures chômées, d'actions de formation, d'orientation et de qualification, réalisées notamment dans le cadre du plan de formation.

Depuis le 1er octobre 2014, la démarche pour recourir à l'activité partielle est entièrement **dématérialisée**. L'entreprise formule une demande **d'autorisation préalable** à l'unité départementale (UD) de son département qui l'instruit et autorise, dans un délai de 15 jours maximum, le recours à l'activité partielle. À réception de la décision d'autorisation, l'entreprise peut formuler une **demande d'indemnisation**, instruite par l'unité départementale (UD) et mise en paiement par l'agence de services et de paiement (ASP).

Les employeurs peuvent effectuer leurs démarches directement en ligne sur le portail : https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/

L'entreprise devra créer un compte employeur avant de déposer la demande. La validation informatique du compte employeur peut prendre un délai de 48 h. Il est donc recommandé d'anticiper.

Pour créer ce compte, les informations suivantes sont requises :

- Dénomination de l'entreprise et SIRET
- Nom de la personne habilitée à procéder à la demande d'autorisation d'activité partielle et une adresse électronique.
- Nombre de salariés de l'entreprise / del'établissement
- Effectif concerné par l'activité partielle et volume d'heures prévisionnelles demandées pour la période
- Un RIB indiquant les 8 premiers caractères du BIC
- L'avis du CSE.

Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements et en cas de groupe, il convient de faire une demande par établissement/entreprise relativement à ses salariés. Il faut donc une adresse email pour chaque établissement/entreprise.

La demande d'autorisation préalable doit notamment préciser :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- La période prévisible de sous-activité étant précisé que lorsque les entreprises ne peuvent pas anticiper avec précision la durée de leur difficultés, elles sont incitées à formuler une demande pour la période maximale de 6 mois*
- Le nombre de salariés concernés.
- L'avis du CSE doit être joint à la demande ou, en cas d'avis défavorable, les documents d'information remis au CSE.
- Les entreprises qui ont bénéficié d'une indemnisation au titre de l'activité partielle dans les 36 derniers mois au moment du dépôt de la demande doivent souscrire des engagements.

La demande d'autorisation porte sur une période prévisionnelle comprise entre une semaine et 6 mois. Elle peut être renouvelée en tenant compte de la nécessité de devoir souscrire des engagements en application de l'article R. 5122-9 du Code du travail (Circulaire DGEFP du 12 juillet 2013).

Les entreprises qui ont bénéficié d'une indemnisation au titre de l'activité partielle dans les 36 derniers mois au moment du dépôt de la demande doivent souscrire des engagements (maintien dans l'emploi, formation, GPEC, actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise, …) .
Les engagements sont fixés dans la décision de l'autorité administrative en tenant compte de la situation de l'entreprise. L'administration s'assure du respect des engagements souscrits par l'employeur (C. trav. art. R. 5122-9).

Le non-respect par l'employeur des engagements l'expose au remboursement des sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle (C. trav. art. R. 5122-10).

Un décret paru au Journal Officiel du 28 juin 2013 fixe les modalités d'application du dispositif d'activité partielle institué par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013. Outre les démarches administratives et les engagements à souscrire par l'employeur, le décret précise les règles de calcul de l'allocation.

Les salariés concernés sont indemnisés à hauteur de **70 % de leur rémunération brute**.

Pendant les actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du Code du travail mises en œuvre pendant les périodes chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, leur allocation ne peut être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur.

Les montants accordés en cas de chômage partiel sont à ce jour de :

- 7,74 € par heure pour les entreprises entre 0 et 250 salariés
- 7,23 € par heure pour les entreprises > 250 salariés

Décret n° 2013-551 du 26 juin 2013 relatif à l'activité partielle, JO 28 juin
Pour lire le décret, cliquer ici

Une circulaire d'instruction détaille le dispositif de l'activité partielle issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi, au travers de 8 fiches techniques.

FICHE 1 : Présentation de l'activité partielle
FICHE 2 : Conditions d'attribution de l'activité partielle FICHE 3 : Les engagements de l'entreprise
FICHE 4 : Activité partielle et formation professionnelle
FICHE 5 : Allocation d'activité partielle et impact des heures chômées
FICHE 6 : Caractéristiques de l'indemnité d'activité partielle et de l'allocation complémentaire au titre de la rémunération mensuelle minimale (RMM)
FICHE 7 : Situation particulière de certaines entreprises
FICHE 8 : Procédure d'instruction des demandes d'autorisation préalable et des demandes de remboursement
Instruction des demandes d'autorisation préalable
Instruction des demandes de remboursement

Circulaire DGEFP n° 2013-12, 12 juillet 2013 mise en œuvre de l'activité partielle
Pour télécharger la circulaire, cliquer ici.

Activité partielle | Accord de Branche

Pour rappel un accord sur l'activité partielle a été conclu dans la Branche le 16 octobre 2013. Les points essentiels de l'accord :
Après un rappel des dispositions légales et réglementaires concernant la **consultation préalable** des représentants du personnel et de leur modalité d'information, l'accord indique notamment les différents outils à la disposition de l'entreprise avant de recourir à l'activité partielle, à savoir la prise des soldes de jours de congés et de réduction du temps de travail.

Congés payés :

L'employeur pourra déroger au **délai de prévenance** conventionnel de 2 mois pour imposer un **départ en congés payés** : le délai d'information des salariés de leurs dates de départ pourra être de **15 jours calendaires,** après consultation des délégués du personnel, s'ils existent.

Bénéficiaires :

Tous les salariés, hormis les exceptions d'origine légale ou réglementaire, ont vocation à bénéficier du régime de compensation de l'activité partielle. Les salariés en CDD bénéficient de droits identiques à ceux en CDI.

Lorsqu'un salarié, dans les 12 mois qui précèdent la demande d'activité partielle a été en attente de mission, inter contrat ou inter chantier, plus de **30 jours ouvrés ininterrompus**, sa situation ne relève pas d'une difficulté économique temporaire de son entreprise, mais nécessite un repositionnement mobilisant les dispositifs de formation.

Les salariés dont le contrat est suspendu ne peuvent être placés en activité partielle.

Indemnisation complémentaire conventionnelle :

En cas de réduction d'horaire, les salariés ont la garantie de percevoir une **indemnisation au moins égale au SMIC**.

Sous réserve des dispositions légales et règlementaires prévoyant un taux de maintien de salaire supérieur, notamment quand il y a une action de formation (100 %), la **garantie de salaire conventionnelle** est déterminée comme suit :

Assiette (*)	Indemnisation garantie (**)
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en **activité partielle** (selon l'assiette) **< 2000€**	**95 %** de la rémunération horaire brute servant **d'assiette** de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en **activité partielle**
Rémunération brute servant **d'assiette** de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en **activité partielle** (selon l'assiette) compris **entre 2000€ et le plafond de la Sécurité Sociale**	**80 %** de la rémunération horaire brute servant d'**assiette** de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en **activité partielle**
Rémunération brute servant **d'assiette** de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en **activité partielle** (selon l'assiette) **> au plafond de la Sécurité Sociale**	**75 %** de la rémunération horaire brute servant **d'assiette** de l'indemnité de congés payés du/de la salarié/e en **activité partielle**

(*)(**) L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié et s'appuie sur un calcul des indemnités de congés payés en excluant les heures supplémentaires.

Cette indemnisation conventionnelle complémentaire mensuelle du salarié sera en tout état de cause au minimum de 50 €.

Incidence sur le contrat de travail :

Les périodes d'activité partielle sont prises en compte, et reconstituées le cas échéant, pour :

- L'ouverture des droits au titre de l'assurance vieillesse ;
- L'acquisition de points gratuits de retraitecomplémentaires ;
- L'acquisition de droits à congés payés ;
- Le bénéfice d'une même couverture de prévoyance et de complémentaire santé ;
- La répartition de la participation et de l'intéressement lorsqu'elle est proportionnée à la durée de présence du salarié ou lorsqu'elle
- Est proportionnelle au salaire.

L'employeur ne peut procéder au **licenciement économique** du salarié ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC suite à une période d'activité partielle durant une période équivalente à **2 fois la période d'activité partielle**, sauf liquidation de l'entreprise.

Depuis le 1er janvier 2018, les dispositions de cet accord ne peuvent plus être **impératives** et un accord d'entreprise ou d'établissement peut y déroger dans un sens moins favorable.

Accord national du 16 octobre 2013 sur l'accompagnement des entreprises et le développement de l'employabilité de leurs salariés dans un contexte de difficultés économiques au sens des articles L.5122-1 et R.5122-1 du Code du travail conclu dans le cadre de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs Conseils et des Sociétés de Conseils (IDCC 1486).

Le texte de l'accord est téléchargeable depuis le site de la Fédération www.syntec.fr.

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 – Ordonnance portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie

L'ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020 (publié au JO le 16 avril 2020) vient corriger et préciser plusieurs dispositions relatives à l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) de l'ordonnance n° 2020-387 du 01/04/2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle.

Indemnité des alternants en activité partielle

La première modification figure à l'article 6 de l'ordonnance du 15 avril 2020. "L'article 6 précise les dispositions relatives à l'activité partielle pour certaines catégories de salariés, tels que les apprentis et les bénéficiaires de contrats de professionnalisation", explique le rapport au président de la République associé au texte de l'ordonnance.

À ce titre, l'exécutif vient modifier l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. Cette dernière prévoyait, à l'article 4, que "les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail".

Au lieu de cette disposition générale, l'ordonnance du 15 avril 2020 distingue deux cas de figure :

- 1er cas : Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au SMIC :

  Le montant de l'indemnité est égal au pourcentage du SMIC qui leur est applicable au titre des dispositions du code du travail et, s'il y a lieu, des dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise.

- 2nd cas : Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est supérieure ou égale au SMIC.

  L'indemnité horaire d'activité partielle correspond à 70 % de la rémunération horaire brute antérieure du salarié, telle que déterminée en application des dispositions réglementaires applicables à l'activité partielle, lorsque le résultat de ce calcul est supérieur à 8,03 euros. Lorsque ce résultat est inférieur ou égal à 8,03 euros, l'indemnité horaire d'activité partielle est égale à 8,03 euros.

Prolongation des contrats en alternance

Cette modification est apportée par l'article 7 de l'ordonnance du 15 avril 2020. Elle est double, car elle modifie les deux principales mesures relatives à l'alternance contenues à l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020.

Tout d'abord, "l'article 7 permet de ne pas appliquer, à titre dérogatoire, aux prolongations de contrats effectuées en application de l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle, les dispositions liées à la durée des contrats, à l'âge maximal du bénéficiaire et à la durée de formation", explique le rapport au président.

En effet, la première mesure introduite par l'ordonnance du 1er avril 2020 prévoit que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation "dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, sans que l'apprenti ait achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'examens, peuvent être prolongés par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement".

L'ordonnance du 15 avril 2020 ajoute une disposition pour tenir compte des conséquences éventuelles d'une prolongation d'un contrat d'alternance. Elle prévoit ainsi que "ne sont pas applicables aux prolongations de contrats", les dispositions relatives "aux durées des contrats" (articles L.6222-7-1 et L.6325-11 du code du travail), "aux durées de formation" (articles L.6211-2 et L.6325-13) et "à l'âge maximal de l'apprenti ou du bénéficiaire du contrat de professionnalisation" (articles L.6222-1 et L.6325-1).

Extension de la durée de formation en CFA avant embauche

L'article 7 de l'ordonnance du 15 avril 2020 prévoit qu'"il est permis aux apprentis dont les contrats d'apprentissage sont en cours, de ne pas débuter leur formation dans le délai maximal de trois mois compte tenu des difficultés liées à l'état d'urgence sanitaire".

Cette disposition se réfère à la deuxième mesure introduite par l'ordonnance du 1er avril 2020 selon laquelle la durée de trois mois en CFA préalable à l'embauche est prolongée de trois mois supplémentaires pour les personnes dont le cycle de formation en apprentissage est en cours à la date du 12 mars 2020.

Les précisions ajoutées par l'ordonnance du 15 avril 2020 visent à tenir compte des conséquences de l'introduction de cette mesure. Ainsi, le texte prévoit que ne sont pas applicables "aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation en cours à la date du 12 mars 2020 dont la fin d'exécution est prévue avant le 1er septembre 2020" les dispositions du code du travail relatives "aux durées de formation" (articles L.6211-2 et L.6325-13).

Le texte ajoute que ne sont pas applicables aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation en cours à la date du 12 mars 2020 d'autres dispositions relatives à la date du début de l'apprentissage (article L.6222-12).

Pour prendre connaissance de l'ordonnance n°2020-428 du 15 avril 2020, cliquez ici

Pour prendre connaissance du Questions/Réponses du Ministère du travail relatif à l'Apprentissage, cliquez ici

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

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

Le Gouvernement a fait plusieurs annonces relatives à l'emploi des jeunes.
Ces annonces ont été officialisées dans le cadre de l'adoption du projet de loi de finances rectificatif. Des décrets parus pendant le mois d'août sont venus préciser la mise en œuvre de ces mesures.
Voici le détail des principales mesures :

- Prime d'incitation à l'embauche de jeunes diplômés
- Aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants

Prime d'incitation à l'embauche de jeunes diplômés

Présentée en juillet par le Gouvernement, l'aide, d'un montant de 4 000€ maximum par salarié, s'applique aux embauches en CDI ou CDD d'au moins trois mois de jeunes de moins de 26 ans, réalisées entre le 1er août 2020 et le 31 mars 2021 (initialement 31/01/2021).

- Conditions d'éligibilité

Pour ouvrir droit à l'aide, l'embauche doit concerner un salarié de moins de 26 ans, dont la rémunération est inférieure ou égale à deux fois le montant horaire du Smic, ces conditions s'appréciant à la date de conclusion du contrat.

Pour prétendre au bénéfice de l'aide, l'employeur doit respecter sept conditions cumulatives :

- Le salarié doit être embauché en CDI ou en CDD d'au moins trois mois ;
- Le contrat doit être conclu entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021 ;
- L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement au titre des impôts, des cotisations sociales et d'assurance chômage, ou avoir souscrit un plan d'apurement. Des conditions dérogatoires sont toutefois prévues pour la souscription du plan d'apurement en application de la troisième loi de finances rectificative pour 2020 ;
- L'employeur ne doit pas bénéficier d'une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi pour le même salarié ;
- Il ne doit pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné par l'aide depuis le 1er janvier 2020 ;
- Le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1er août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide ;
- Le salarié doit être effectivement maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins trois mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

- Montant et modalités de versement de l'aide

Le montant de l'aide s'élève à 4 000€ maximum pour un même salarié. Ce montant est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée effective du contrat de travail.

L'aide est versée à terme échu, à un rythme trimestriel, à raison de 1 000€ au maximum par trimestre, dans la limite d'un an. Elle est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail.

En revanche, l'aide n'est pas due pendant certaines périodes :

- Périodes d'absence du salarié qui n'ont pas donné lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- Périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'activité partielle de droit commun ou spécifique (de longue durée).

- Procédure de demande

L'aide est gérée par l'Agence de services et de paiement (ASP). C'est donc à l'ASP que l'employeur adresse sa demande, "par l'intermédiaire d'un téléservice" qui sera ouvert à partir du 1er octobre prochain. La demande doit être faite dans un délai maximal de quatre mois suivant la date de début d'exécution du contrat.

À l'appui de sa demande, l'employeur fournit deux attestations :

- D'une part, il atteste sur l'honneur remplir les conditions d'éligibilité mentionnées dans sa demande d'aide ;
- D'autre part, il atteste la présence du salarié dans l'entreprise. Cette attestation mentionne, le cas échéant, les périodes d'absence du salarié n'ouvrant pas droit au versement de l'aide. Elle doit impérativement être transmise avant les quatre mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat. Son défaut de production dans les délais requis entraîne le non-versement définitif de l'aide au titre de cette période.

- Contrôle

L'employeur tient à la disposition de l'ASP tout document permettant d'effectuer le contrôle de l'éligibilité de l'aide. L'ASP dispose également de l'accès à des données d'autres d'administrations publiques pour exercer son contrôle, en particulier celles de l'Acoss et de la CCMSA.

Si l'employeur ne fournit pas les documents demandés dans un délai d'un mois, le versement de l'aide est suspendu.

S'il apparaît que le recrutement d'un salarié au titre duquel l'employeur a bénéficié de l'aide à l'embauche a pour conséquence le licenciement d'un autre salarié, l'employeur rembourse l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide. De même, en cas de constatation du caractère inexact des déclarations de l'employeur justifiant l'éligibilité de l'aide, la totalité des sommes perçues doit être reversée à l'État.

En cas de constatation du caractère inexact des attestations de l'employeur justifiant la présence du salarié, ce sont les sommes indûment perçues par l'employeur au titre des trimestres considérés qui doivent être reversées à l'État.

Décret n°2020-982 du 5 août 2020 instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans
Prenez connaissance du Questions/Réponses relatif à l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans *ici*.

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.
Une instruction du 27/01/2021 a été publiée par le Ministère du travail.
Ces mesures sont applicables de façon rétroactive **pour tout dossier éligible reçu** par l'Opco Atlas à compter du 01/01/2021.

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).

  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.
  - 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, l'employeur s'engage à maintenir le salarié dans l'emploi pendant toute la durée de la formation.

➢ Prise en charge / Financement :

Taille de l'entreprise	Activité partielle	APLD	Entreprises en difficulté (Covid)
Moins de 300 salariés	100%	100%	100%
De 300 à 1 000 salariés	70%	80%	70%
Plus de 1 000 salariés	70%	80%	40%

Spécial

CORONAVIRUS – COVID 19

Instruction du 27 janvier 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 03/03/2021)

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

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)