

N°059
OCTOBRE 2020



WALTER FRANCE

membre indépendant d'Allinial Global International

POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE – RH

Chères lectrices, chers lecteurs,

Encore une fois, la pandémie du Covid-19 impacte fortement la gestion des Ressources Humaines pour cette rentrée.

Nous vous proposons différents articles qui vous permettront de prendre les décisions adaptées :

- Les conséquences RH du confinement / déconfinement,
- Le protocole sanitaire applicable au 1er Septembre 2020,
- L'évolution de l'activité partielle : Activité partielle de droit commun et Activité partielle de longue durée (APLD),
- Les mesures exonération sociale « Covid-19 »,
- Le traitement des arrêts de travail : maladie, salariés dits vulnérable, garde d'enfant,
- Les contrôles de la DIRECCTE sur l'utilisation du dispositif d'activité partielle,
- Les aides à l'embauche : jeunes de moins de 26 ans, alternance,
- La tenue de l'entretien professionnel, toujours d'actualité, avec une nouvelle échéance au 31 Décembre 2020.

Nous sommes entièrement mobilisés pour vous accompagner au mieux durant cette période.

Le Service Social & RH.



Member of
Allinial
GLOBAL®

ARTICLE 1 - INTRODUCTION A LA LETTRE SOCIALE SUR LES CONSEQUENCES RH DU CONFINEMENT / DECONFINEMENT

Les mois passent, la pandémie reste. Tel est le constat pour cette rentrée 2020 marquée par une remontée des courbes et des chiffres des cas de Covid-19.

La Covid-19 influe sur l'ensemble de notre environnement (habitudes de vie, relations sociales) et d'autant plus sur le monde du travail. Nous sommes tous concernés. Et déjà depuis mars 2020, nous constatons des effets de cette crise sanitaire dans nos façons de faire.

La mise en place de manière accélérée du télétravail :

D'après une étude¹ menée par le BCG et l'ANDRH en juin 2020, avant le confinement, seules 8 % des entreprises avaient développé le télétravail dans leur entreprise pour plus de 25% de leurs salariés. Dans un temps record, ces mêmes entreprises l'ont adopté pour près de 50% à temps plein ... Certaines activités pour lesquelles le télétravail n'était pas envisagé avant la crise ont réussi à se faire à distance (les call center ou la production).

Pour autant pas de révolution en vue !

Seules 10% des entreprises envisagent un modèle où plus de 75% des salariés travailleraient plus d'1 jour / semaine en télétravail.

Changement dans notre relation à l'autre post confinement :

Pour ceux, au retour sur le lieu de travail, notre relation sociale aux autres a également évolué : distanciation, recherche d'isolement pour certains, perte de nous us et coutumes (interdiction de bises, poignée de mains, ...), port du masque obligatoire, ... Alors chacun s'adapte et trouve des solutions

Pour continuer à créer du lien et du contact, à chacun sa technique. Pour se dire bonjour, certains se tapent sobrement le coude ou les pieds (en Chine, on appelle déjà ça le "Wuhan check"). Cette crise nous bouscule mais une nouvelle fois nous parvenons à nous réinventer, à nous mobiliser et ainsi créer des alternatives pour avancer.

Changement des modes management :

Les managers/chefs d'entreprises doivent donc conjuguer avec des collaborateurs présents, en télétravail, en chômage partiel, ... et s'adapter pour favoriser la proximité et le lien social avec chaque salarié, quel que soit sa situation.

C'est une véritable transformation culturelle !

Cela suppose, d'introduire à la fois un système de régulation pour fluidifier les relations humaines mais aussi des règles de normalisation, et ce, dans un cadre centralisé.

¹ Etude menée par le BCG et l'ANDRH en juin 2020 réalisée auprès de 458 Gérant d'entreprise et représentants du personnel sur l'organisation du travail dans la nouvelle réalité post COVID.

En effet, le management à distance ne facilite pas les relations humaines « classiques ». Le manager doit donc être **vigilant** et organiser régulièrement des **rencontres** par visioconférence afin que l'équipe soit habituée à **travailler ensemble** et que le **sentiment d'appartenance** reste bien présent.

Il est indispensable d'instaurer et d'entretenir des rituels d'équipe.

Cela suppose une transformation numérique, qui bouleverse les pratiques et la vie en entreprise. Nous glissons ainsi sur la réinvention de l'autonomie du collaborateur vers de « l'informel organisé » : des espaces moins formels, stimulants pour les échanges et sources de créativité où le manager doit manager par la confiance, être plus proche, plus humain mais laisser de l'autonomie à ses équipes. Le suivi de l'activité via les indicateurs de performance et de suivi reste bien sûr incontournable.

Effet de la crise sur l'économie de nos entreprises :

« La COVID-19 continue d'impacter l'emploi en France » analyse Ahu Yildirmaz, Vice-Présidente et co-Directrice de l'Institut de Recherche d'ADP. « Le rapport d'août montre que ce sont les services aux entreprises, le commerce et les services financiers qui sont les plus lourdement touchés, même si tous les secteurs ont enregistré des pertes d'emplois. »

Dans ce contexte, les nouveaux décrets, aides, exonérations, ... apparaissent au fil des jours avec un triple objectif annoncé par le Gouvernement : "réagir avec rapidité et vigueur à la crise", "transformer notre modèle social et environnemental" et "assurer le financement pérenne de notre système de protection sociale".

Un accompagnement mis en place pour les employeurs :

Pour les employeurs devant faire face aux impacts de cette situation (poids économiques, équipes à remobiliser, obligation de protection de la santé de ses collaborateurs, ...), nos cabinets réseau **WALTER FRANCE** restent mobilisés à vos côtés. Vous pouvez solliciter gratuitement le dispositif de soutien psychologique APESA pour vous aider à surmonter cette épreuve entrepreneuriale. Pour ceux qui souhaitent en bénéficier, n'hésitez pas à en parler avec votre contact cabinet qui vous mettra en relation avec un professionnel APESA.

A ce jour, la peur de repartir dans une nouvelle période de confinement remonte. Les questions, nombreuses, se posent pour les employeurs et salariés :

- Comment gérer les cas contact et clusters en entreprise ?
- Que faire si l'enfant d'un salarié a été cas contact ? Le collaborateur doit-il être placé en CP, chômage partiel, arrêt travail ?

Nous aurons à cœur de vous accompagner et d'être à vos côtés tout au long pour répondre aussi précisément que nous le pourrons à vos questionnements.

ARTICLE 2 – LE NOUVEAU PROTOCOLE SANITAIRE APPLICABLE AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2020

La nouvelle version du protocole national applicable au 01/09/2020 pour assurer la santé des salariés prévoit notamment l'obligation du port du masque en entreprise, assortie de certaines adaptations (<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/reprise-de-l-activite/protocole-national-sante-securite-salaries>).

Port du Masque :

Le protocole rend le port du masque obligatoire dans les lieux clos et partagés dès le 1er septembre 2020 : sachant que la fourniture des masques doit être prise en charge par l'employeur.

Il prévoit néanmoins la possibilité pour les entreprises de prévoir des adaptations, en concertation avec le personnel et leurs représentants, selon la circulation du virus dans le département d'implantation de l'entreprise :

Ainsi, dans les **zones vertes**, il est possible de retirer temporairement son masque à certains moments de la journée – mais pas toute la journée – si certaines mesures sont mises en œuvre : ventilation/aération fonctionnelle et bénéficiant d'une maintenance / existence d'écrans de protection entre les postes de travail / mise à disposition des salariés de visières / mise en œuvre d'une politique de prévention avec notamment la définition d'un référent Covid-19 et une procédure de gestion rapide des cas de personnes symptomatiques.

Dans les **zones oranges**, s'ajoute une double condition : la faculté de déroger au port permanent du masque sera limitée aux locaux de grand volume et disposant d'une extraction d'air haute.

Enfin, dans les **zones rouges**, s'ajoute aux précédentes conditions une condition de densité de présence humaine dans les 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 (par exemple, moins de 25 personnes pour un espace de 100 m²).

Nous tenons à préciser que les conditions ci-dessus sont difficiles à mettre en place en pratique et à faire respecter. Dès lors, il serait préférable que le port obligatoire du masque soit la règle, afin d'éviter toute mise en responsabilité de l'employeur en cas de contamination.

Adaptation pour certaines activités :

Dans les **ateliers**, le protocole indique qu'il est possible de déroger au port du masque dès lors que les conditions de ventilation et d'aération fonctionnelles sont conformes à la réglementation, que le nombre de personnes présentes dans la zone de travail est limité, que ces personnes respectent la plus grande distance possible entre elles, y compris dans leurs déplacements, et portent une visière.

Pour les travailleurs en **extérieur**, le port du masque est nécessaire en cas de regroupement ou d'incapacité de respecter la distance d'un mètre entre personnes.

Les salariés travaillant **seuls dans un bureau** (ou une pièce) nominatif n'ont pas à porter le masque dès lors qu'ils se trouvent seuls dans leur bureau.

La présence de plusieurs salariés dans un véhicule est possible si chacun porte un masque, respecte les règles de l'hygiène des mains et qu'il existe une procédure effective de nettoyage et de désinfection régulière du véhicule.

A noter : Le port du masque ne dispense pas les salariés de respecter les autres principes de prévention : distanciation physique d'au moins un mètre, hygiène des mains, gestes barrières. Quant à l'employeur, il doit toujours assurer le nettoyage, la ventilation, l'aération des locaux et gérer les flux de personnes.

Désignation d'un REFERENT COVID-19 dans toutes les entreprises :

Un référent Covid-19 doit être désigné dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, quelle que soit leur activité.

Le référent Covid veille au respect des gestes barrière et du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise. Il est l'interlocuteur privilégié des salariés et travaille en collaboration avec le CSE, les services de santé au travail et les ressources humaines. Sous réserve de la possibilité effective de l'intéressé d'assurer ce rôle, aucune condition n'est imposée pour devenir référent Covid.

Dans les entreprises de petite taille, le protocole sanitaire indique que le référent Covid peut être le dirigeant.

Le télétravail reste une pratique recommandée et doit être favorisé pour certains salariés :

Le protocole indique que le télétravail reste une **pratique recommandée** en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection à la Covid-19 et permet de limiter l'affluence dans les **transports en commun**. En fonction des indicateurs sanitaires, les autorités sanitaires pourront convenir avec les partenaires sociaux d'encourager les employeurs à recourir plus fortement au télétravail.

Le télétravail est également à privilégier, lorsque cela est possible, pour les travailleurs à risques de **formes graves** de Covid-19 qui ne peuvent plus bénéficier du dispositif d'activité partielle. Il doit être favorisé par les employeurs, sur demande des intéressés

Et si besoin après échange entre le médecin traitant et le médecin du travail, dans le respect du secret médical.

Il doit être favorisé aussi, autant que possible, pour les travailleurs qui **vivent au domicile** d'une personne à risque grave.

ARTICLE 3 - L'ACTIVITE PARTIELLE DE DROIT COMMUN ET L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE

Aujourd'hui il n'est pas aisé d'y voir clair entre les deux dispositifs existants. A savoir, d'un côté l'activité partielle de droit commun dont les contours ont été modifiés à plusieurs reprises durant la période covid et qui est en passe d'être réformée. Nous vous présentons ici les derniers textes ou projet de textes la concernant. Et de l'autre côté, l'activité partielle de longue durée, dispositif spécifique applicable depuis le 1er juillet pour les entreprises confrontées à des difficultés économiques durables, que nous vous expliquons en détail.

I. L'ACTIVITE PARTIELLE DE DROIT COMMUN

I.1 Activité partielle : la liste des secteurs bénéficiant d'une indemnisation majorée est modifiée

Un décret du 29 juin 2020 a abaissé le montant de l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat à l'employeur de 70 à 60 % de la rémunération brute du salarié, sauf pour certains Secteurs particulièrement fragilisés par la crise sanitaire.

Deux catégories de secteur sont concernées :

1. Les secteurs particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de Covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de la leur dépendance à l'égard du public (annexe1 du décret).
2. Les entreprises des secteurs qui ont subi une très forte baisse du chiffre d'affaires. Cette baisse doit être d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020 (annexe 2).

Un décret du 10 septembre 2020 modifie la liste des secteurs concernés par l'allocation d'activité partielle majorée à 70 %.

Les secteurs de la post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision et de la distribution de films cinématographiques passent de l'annexe 2 à l'annexe 1.

Sont ajoutées à l'annexe 1 les galeries d'art et les exploitations de casinos.

Le décret renomme le secteur des "balades touristiques en mer" en "transport maritime et côtier de passagers".

S'agissant toujours de l'annexe 1, la "photographie" est retirée du secteur "Prestation/location de chapiteaux, tentes, structures, sonorisation, lumière et pyrotechnie".

Sont ajoutés à l'annexe 2 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 et 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.

Liste des secteurs annexes 1 et 2

I.II Projet de réforme de l'activité partielle de droit commun

Début septembre, le gouvernement a transmis pour consultation aux partenaires sociaux deux projets de textes, décret et ordonnance, concernant **la nouvelle activité partielle de droit commun en vigueur au 1er novembre**.

Ce nouveau dispositif devrait finalement s'appliquer à compter du 1er novembre et non plus du 1er octobre 2020. En effet, en attendant cette réforme, le décret du 25 septembre 2020 (Décret n°2020-1170) permet aux employeurs de bénéficier des dispositions actuelles jusqu'à fin octobre 2020.

Le recours à l'activité partielle de droit commun serait limité à **trois mois, renouvelables dans la limite de six mois, consécutifs ou non**, sur une période de référence de douze mois consécutifs. Les périodes d'activité partielle autorisées avant le 1er novembre 2020 ne seraient pas prises en compte.

Il est surtout prévu **une diminution importante du taux de l'allocation prise en charge par l'état et une modulation provisoire de ce taux jusqu'au 31 décembre 2020 en fonction des secteurs d'activités**.

Il s'agit de permettre provisoirement aux secteurs les plus touchés par la crise sanitaire (tourisme, restauration, événementiel) un taux d'allocation de 60 %. Les entreprises qui accueillent du public et qui font l'objet d'une fermeture administrative du fait du Covid-19 bénéficieraient, pour leur part, d'un taux d'allocation de 70 % à compter du 1er novembre et jusqu'à la fin de l'année.

Il importe de noter que pour les autres entreprises, le taux d'allocation pris en charge par l'état serait fortement diminué à compter du 1er novembre 2020, puisque limité désormais à **36 % du salaire brut**, avec un plancher de 7,23 euros correspondant à 90% du smic net.

Les **indemnités versées aux salariés** seraient de 70 % du salaire brut dans les entreprises particulièrement touchées par la crise et visées par les annexes 1 et 2 du projet de décret (tourisme, culture, transports, restauration, commerce, etc.) et dans celles subissant des fermetures administratives, mais de **60 % du salaire brut** dans les autres.

Le CSE devrait être informé tous les trois mois, et avant chaque demande de renouvellement d'autorisation d'activité partielle, des modalités de recours à l'activité partielle.

II. L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE

En application de la loi du 17 juin 2020, les entreprises confrontées à des difficultés économiques durables, mais dont la pérennité n'est pas compromise, peuvent recourir à un dispositif spécifique d'activité partielle depuis le 1er juillet 2020 :

- soit par la voie d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration ;
- soit par le biais d'un document unilatéral (DU) élaboré par l'employeur dans le cadre défini par un accord de branche étendu. Ce document doit être homologué par l'administration.

L'employeur adresse la demande de validation de l'accord ou d'homologation du document à la DIRECCTE où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le document. En cas de DU, la demande doit être accompagnée de l'avis du comité social économique (CSE).

La DIRECCTE notifie sa décision à l'employeur dans un délai de **15 jours s'agissant de la validation d'un accord collectif et de 21 jours s'agissant de l'homologation d'un document unilatéral**. Le silence gardé par l'administration pendant les délais de validation ou d'homologation vaut acceptation tacite du dossier.

La décision de validation de l'accord collectif ou d'homologation du document de l'employeur vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois, celle-ci étant renouvelée par période de 6 mois au vu du bilan périodique détaillé. Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Jusqu'à quand les entreprises peuvent-elles recourir à l'APLD ?

Le dispositif d'indemnisation des salariés dans le cadre de l'APLD s'applique aux accords collectifs et aux documents élaborés par l'employeur transmis à l'administration au plus tard le 30 juin 2022.

Quel est le contenu de l'accord ou du document unilatéral ?

L'accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche doit obligatoirement comporter (Décret 28 juillet 2020) :

- un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité selon le cas de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif d'APLD ;
- 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 devant avoir lieu au moins tous les 3 mois.

Outre ces clauses obligatoires, l'accord collectif peut notamment 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.

S'agissant du document unilatéral élaboré par l'employeur, il doit préciser les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu. Il doit comporter les mêmes éléments que ceux devant obligatoirement figurer dans l'accord collectif et, en particulier, les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi.

La réduction de l'activité est limitée à 40 % de la durée légale

L'accord doit définir les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation. Cette réduction de l'horaire de travail ne peut pas être supérieure à **40% de la durée légale du travail**.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée totale d'application du dispositif prévu par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité. Cette limite peut toutefois être portée à 50 % dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, si l'accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche le prévoit et sur décision du DIRECCTE. En pratique, il faut donc que la réduction limitée à 50 % soit envisagée dans l'accord pour que l'administration puisse l'autoriser. De même, cette mesure dérogatoire exceptionnelle ne peut pas être mise en place unilatéralement par l'employeur si elle n'est pas prévue par l'accord de branche.

Les engagements de maintien d'emploi doivent en principe porter sur toute l'entreprise ou tout l'établissement

Les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise, sauf si l'accord collectif (d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche) prévoit un champ d'application plus restreint. Ainsi, il est possible d'exclure de l'obligation de maintien des emplois un ou plusieurs établissements de l'entreprise ou certaines catégories de salariés. Concrètement, les salariés exclus seront susceptibles d'être licenciés pour motif économique, y compris dans le cadre d'un PSE. Le respect des engagements de maintien de l'emploi par l'employeur fait l'objet d'un bilan d'application.

En cas de licenciement économique, l'employeur doit rembourser les allocations perçues.

L'employeur doit rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation pour chaque salarié bénéficiaire du dispositif licencié pour motif économique pendant la durée de recours au dispositif.

En cas de rupture pour motif économique du contrat de travail d'un salarié non bénéficiaire du dispositif mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi, l'employeur devra rembourser, pour chaque rupture, une somme égale au rapport entre

le total des allocations APLD reçues par l'employeur et le nombre de salariés placés en APLD.

En outre, si la DIRECCTE constate que l'employeur ne respecte pas les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle prévus dans l'accord ou le document unilatéral, elle pourra interrompre le paiement de l'allocation à l'employeur.

Quelle indemnisation du salarié ?

L'indemnité horaire versée par l'employeur correspond à 70 % de la rémunération brute dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du Smic (en 2020 elle ne peut pas être supérieure à 31,97 € = 70 % × 45,67 €).

Quelle prise en charge par l'Etat ?

Pour les accords transmis au DIRECCTE avant le 1er octobre 2020, le taux horaire de l'allocation d'APLD est égal à 60 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le Smic horaire. Pour les accords transmis à compter du 1er octobre 2020, ce montant étant limité à 56 % de la rémunération horaire brute afin d'inciter les entreprises à négocier rapidement le dispositif. Toutefois selon un projet de décret le taux de l'allocation horaire serait maintenu à 60 % pour toute la durée du dispositif et non plus pour les seuls accords ou documents unilatéraux transmis au DIRECCTE avant le 1er octobre 2020.

Enfin, il importe de noter que l'APLD n'est pas cumulable avec l'activité partielle de droit commun.

L'APLD ne peut pas être cumulée, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun. Un employeur bénéficiant du dispositif d'APLD au titre d'une partie de ses salariés peut certes concomitamment bénéficier pour d'autres salariés de l'activité partielle de droit commun mais à condition que ce soit pour un tout autre motif que celui relatif à la situation économique de l'entreprise (difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ; sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ; transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel), ce qui limite fortement les possibilités de recours.

Le ministère du travail a publié le 5 août 2020 un « Questions-Réponses » :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/relance-activite/apld>

A noter : deux branches ont aujourd'hui conclu un accord APLD restant dans l'attente d'extension. Il s'agit de la branche de la métallurgie et du SYNTEC.

III. SYNTHESE COMPARATIVE (1/2)

Les éléments donnés sous toutes réserves sont signalés en *italique* dans le tableau.

	Activité partielle avant Covid	Activité Partielle « COVID »			Activité Partielle de droit commun - Prévion			Activité Partielle de Longue Durée (APLD) - Depuis le 01/07/20
		Jusqu'au 31/05/20	Du 01/06/20 au 31/10/20 - Entreprises « classiques »	Du 01/06/20 au 31/10/20 - Secteurs les plus impactés par la crise sanitaire	Entreprises « classiques » à compter du 01/11/20	Du 01/11/20 au 31/12/20 - Entreprises des secteurs les plus impactés par la crise sanitaire	Du 01/11/20 au 31/12/20 - Entreprises avec accueil du public et activité interrompue du fait du Covid-19	
Déclenchement	Décision unilatérale et autorisation administrative	Inchangé			<i>Inchangé</i>			Pas de cotisations
Durée	Max 6 mois	Max 12 mois			<i>3 mois renouvelables (max 6 mois)</i>			6 mois renouvelables (max 24 mois)
Durée du Travail	L'employeur sollicite un nombre d'heures « chômeables ». Le volume est autorisé et à postériori l'entreprise adresse une demande de remboursement pour les heures réellement chômeables.	Inchangé			<i>Inchangé</i>			L'accord définit le volume maximal d'heures susceptibles d'être chômeables, au maximum égal à 40% du temps de travail. Volume apprécié salarié par salarié, mais modulable sur la durée de l'accord.
Salaire versé	70% du salaire brut (84% du salaire net) (sauf dispositions conventionnelles plus avantageuses telles que Syntec ou Métallurgie)	Inchangé 100% du salaire net au niveau Smic Plancher = 8,03€ / h			60% du salaire brut dans la limite de 4.5 Smic.	<i>Temporairement - 70% du salaire brut dans la limite de 4.5 Smic.</i> <i>Plancher = 8,03€ / h</i>		70% du salaire brut dans la limite de 4.5 Smic. Plancher = 8,03€ / h

III. SYNTHESE COMPARATIVE (2/2)

Les éléments donnés sous toutes réserves sont signalés en *italique* dans le tableau.

	Activité partielle avant Covid	Activité Partielle COVID			Activité Partielle de droit commun (prévision)			Activité Partielle de Longue Durée (APLD) - Depuis le 01/07/20
		Jusqu'au 31/05/20	Du 01/06/20 au 31/10/20 - « entreprises classiques »	Du 01/06 au 31/10/20 - (secteurs les plus impactés par la crise sanitaire)	Entreprises « classiques » à compter du 01/11/20	Du 01/11/20 au 31/12/20 - Entreprises des secteurs les plus impactés par la crise sanitaire	Du 01/11/20 au 31/12/20 - Entreprises avec accueil du public et activité interrompue du fait du Covid-19	
Cotisations Sociales	Pas de cotisations	à partir du 01/05 : Cotisations si > 3,15 SMIC			<i>Pas de cotisations</i>			Pas de cotisations
Aide Etat / Unedic	7,92€ ou 7,34 par heure chômeée.	70% du salaire brut dans la limite de 4,5 Smic	60% du salaire brut dans la limite de 4,5 Smic Plancher = 8,03 €	70% du salaire brut dans la limite de 4,5 Smic Plancher = 8,03 €	36% du salaire brut dans la limite de 4,5 Smic	<i>Temporairement - 60% du salaire brut dans la limite de 4,5 Smic</i>	<i>Temporairement - 70% du salaire brut dans la limite de 4,5 Smic</i> Plancher = 8,03€	60% du salaire brut dans la limite de 4,5 Smic Plancher = 7,23 €
Engagements en termes d'emploi	En cas de nouvelle demande au cours des 36 mois précédant la dernière demande > obligation d'engagements pouvant notamment porter sur : 1. Maintien de l'emploi des salariés en AP ; 2. Formation des salariés en AP ; 3. GPEC ; 4. Actions visant au rétablissement situation économique de l'entreprise.	Inchangé			<i>Pas d'obligation de maintien dans l'emploi à ce jour</i>			L'accord définit les engagements en termes d'emploi. Seul l'accord peut permettre des suppressions d'emploi éventuelles.
Dialogue Social	/	/			<i>Compte-rendu trimestriel minimum au CSE</i>			Définition dans l'accord des critères et moyens de suivi de l'accord. Compte-rendu trimestriel minimum au CSE

ARTICLE 4 - LES EXONERATIONS DE COTISATIONS SOCIALES LIEES AU COVID

La troisième loi de finances rectificative publiée le 31 juillet 2020 comporte une série de mesures sociales, portant notamment sur l'exonération des cotisations sociales pendant la période COVID.

UNE EXONERATION TOTALE DE COTISATIONS PATRONALES

Pour quelles entreprises ?

➤ **Les entreprises de moins de 250 salariés exerçant leur activité dans les secteurs durement impactés par la crise sanitaire :**

- Activités prioritaires : Les entreprises qui exercent leur activité principale dans les secteurs qui relèvent du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'événementiel qui ont été 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 ;
- Activités dites « connexes » : Les entreprises dont l'activité dépend de celle des secteurs mentionnés ci-dessus et qui ont subi une très forte baisse de leur chiffre d'affaires.

Ces entreprises doivent en outre remplir l'une des deux conditions suivantes :

- soit elles ont constaté une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars 2020 et le 15 mai 2020 par rapport à la même période de l'année précédente ou, s'ils le souhaitent, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur deux mois (ou, pour les entreprises créées après le 15 mars 2019 et avant le 10 mars 2020, par rapport au montant moyen calculé sur deux mois du chiffre d'affaires réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 15 mars 2020) ;
- soit la baisse de leur chiffre d'affaires durant la période comprise entre le 15 mars 2020 et le 15 mai 2020 par rapport à la même période de l'année précédente représente au moins 30 % du chiffre d'affaires de l'année 2019 (ou, pour les entreprises créées entre le 1er janvier 2019 et le 14 mars 2019, du chiffre d'affaires réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 31 décembre 2019 ramené sur 12 mois).

Durée de l'exonération :

L'exonération porte sur les cotisations patronales dues au titre de la période d'emploi comprise entre le 1er février et le 31 mai 2020.

- ✓ **Les entreprises de moins de 10 salariés relevant d'autres secteurs d'activité mais qui ont subi des mesures d'interdiction d'accueil du public.**

Sont visées les entreprises des autres secteurs que les secteurs prioritaires et connexes repris ci –dessus dont **l'activité principale implique un accueil du public et a été interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 (à l'exclusion des fermetures volontaires).**

Durée de l'exonération :

L'exonération porte sur les cotisations patronales dues au titre de la période d'emploi **comprise entre le 1er février et le 30 avril 2020 pour les employeurs.**

Quels salariés ouvrent droit à l'exonération ?

L'exonération est applicable aux rémunérations des salariés assujettis au régime d'assurance chômage y compris aux rémunérations des apprentis.

Les rémunérations des mandataires sociaux et des salariés ne cotisant pas à l'assurance chômage ne sont pas concernées par l'exonération.

Quelles sont les cotisations concernées ?

Cette exonération porte sur les cotisations et contributions patronales d'assurances sociales qui entrent dans le champ de la réduction générale de cotisations à l'exception des cotisations de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

L'exonération est applicable sans limite de niveau de rémunération.

Elle concerne les cotisations et contributions sociales restant dues après application de la réduction générale de cotisations (c. séc. soc. art. L. 241-13) ou de toute autre exonération totale ou partielle de cotisations sociales (ex : exonération ZRR) ou de taux spécifiques, d'assiettes et de montants forfaitaires de cotisations.

Elle est cumulable avec l'ensemble de ces dispositifs.

Comment l'obtenir ?

Pour bénéficier de cette exonération, aucune demande particulière ne doit être formulée.

Cette exonération devra être déclarée par le bais de la DSN au plus tard pour l'échéance du 5 ou du 15 octobre 2020.

UN CREDIT DE COTISATIONS DE 20%

Les revenus d'activité éligibles à l'exonération totale de cotisations patronales prévue par la loi ouvrent également droit à **une aide au paiement des cotisations et contributions égale à 20 % du montant de ces revenus.**

Dans le cas général, ce « **crédit** » de cotisations est donc égal à 20 % des revenus d'activité (hors revenus d'activité partielle) versés au titre des périodes d'emploi allant :

- du 1er février au 31 mai 2020 pour les PME de moins de 250 salariés relevant des secteurs prioritaires et de ceux qui en dépendent ;
- du 1er février au 30 avril 2020 pour les TPE de moins de 10 salariés relevant d'autres secteurs mais frappés par une interdiction d'accueillir du public.

C'est à l'entreprise de calculer et de déclarer le montant de cette aide qui devra être déclarée dans la DSN.

A noter : Les mandataires sociaux affiliés au régime général sont éligibles à une aide au paiement des cotisations et contribution à hauteur de :

- 2400 €uros si l'activité relève des secteurs prioritaires ou connexes ;
- 1800 €uros si l'entreprise compte moins de 10 salariés, si l'activité implique l'accueil du public et si elle a été interrompue de façon involontaire.

LA POSSIBILITE D'OBTENIR UN PLAN D'APUREMENT

Tous les employeurs redevables de cotisations au 30 juin 2020 peuvent conclure des plans d'apurement avec leur URSSAF ou leur caisse de MSA.

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, les directeurs des URSSAF et des caisses de MSA vont proposer un plan d'apurement aux entreprises avant le 30 novembre 2020. A défaut d'opposition ou de demande d'aménagement par l'employeur dans le délai d'un mois, le plan sera réputé accepté.

Pour les entreprises de plus de 250 salariés, ce sont les employeurs qui doivent demander avant le 30 novembre 2020 aux directeurs des URSSAF ou des caisses de MSA le bénéfice d'un plan d'apurement.

Pour les entreprises qui emploient plus de 5000 salariés ou qui ont un chiffre d'affaires consolidé supérieur à 1.5 milliard d'euros en France et plus de 2 milliards d'euros de total de bilan, le bénéfice du plan d'apurement sera subordonné à l'absence de décision de versement de dividendes ou de rachats d'actions entre le 5 avril et le 31 décembre 2020.

UNE REMISE PARTIELLE DE COTISATIONS ET DE CONTRIBUTIONS PATRONALES POUR LES AUTRES ENTREPRISES

Les employeurs de moins de 250 salariés au 1^{er} janvier 2020 qui ne bénéficient pas des dispositifs énumérés ci-dessus (exonération et crédit de cotisations patronales) peuvent dans le cadre des plans d'apurement conclus avec l'URSSAF ou la MSA, demander une remise partielle des dettes de cotisations patronales constituées au titre des périodes d'emploi du 1^{er} février au 31 mai 2020.

L'activité de l'entreprise doit avoir été réduite d'au moins 50 % entre le 1^{er} février et le 31 mai 2020 par rapport à la même période de l'année précédente.

La remise partielle des dettes de cotisations **ne pourra excéder 50% des sommes dues.**

Cette remise sera accordée par le directeur de l'organisme de recouvrement en fonction de l'importance de la baisse du chiffre d'affaires.

Pour bénéficier de cette remise partielle, la totalité des cotisations salariales incluses dans le plan d'apurement devront être réglées et l'employeur a l'obligation d'être à jour

de ses obligations déclaratives ou de paiement à l'égard des organismes de recouvrement concernant les cotisations sociales antérieures au 1^{er} janvier 2020.

Le décret du 1^{er} septembre 2020 précise que les entreprises qui étaient déjà en difficulté au 31 décembre 2019 sont exclues du dispositif, sauf exceptions.

D'autre part, le montant total des exonérations et aides au paiement perçues par une entreprise ne peut excéder 800 000 €. Ce montant s'élève à 120 000 € par entreprise pour le secteur de la pêche et de l'aquaculture et à 100 000 € par entreprise pour le secteur de la production agricole primaire.

ARTICLE 5 - INDEMNISATION POUR LES ARRETS DEROGATOIRES, LES CAS CONTACTS ET LES SALARIES POSITIFS

Pour mémoire, un dispositif d'indemnisation des arrêts de travail dérogatoires pour certains publics avait été créé dans le cadre de la crise sanitaire. Ce dernier évolue à compter du 1^{er} septembre 2020.

Les personnes concernées qui ne peuvent télétravailler seront placées en activité partielle par leur employeur qui leur versera une indemnisation.

SALARIE DE DROIT PRIVE EN ARRET DE TRAVAIL POUR GARDE D'ENFANT

Le dispositif de placement en activité partielle pour « garde d'enfant » mis en place lors de la crise sanitaire s'est interrompu pendant les vacances scolaires.

Depuis le 1^{er} septembre, le dispositif est réactivé : les salariés qui n'ont pas d'autre choix que de s'arrêter de travailler pour garder leurs enfants de moins de 16 ans en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège, ou encore lorsque leurs enfants sont identifiés par l'assurance maladie comme étant cas contact de personnes infectées, peuvent à nouveau bénéficier de ce dispositif.

Les salariés devront fournir à leur employeur un justificatif attestant de la fermeture de l'établissement scolaire, classe, section selon les cas (fournie par l'établissement ou à défaut par la municipalité) ou un document de l'assurance maladie attestant que leur enfant est considéré comme un cas contact à risque et fait l'objet d'une mesure d'isolement à ce titre.

Ce justificatif devra pouvoir être produit par l'employeur en cas de contrôle par la DIRECCTE ou l'URSSAF.

L'indemnisation au titre de l'activité partielle ne pourra bénéficier qu'à **un parent par foyer**, en cas d'impossibilité de télétravail des deux parents. Pour cela, le salarié remettra également à l'employeur une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul des deux parents à bénéficier d'un arrêt de travail pour les jours concernés.

L'employeur procédera alors à la déclaration d'activité partielle.

SALARIES CONSIDERES COMME A TRES HAUT RISQUE DE DEVELOPPER UNE FORME SEVERE DE LA MALADIE

Depuis le 1^{er} Septembre 2020, seuls les salariés vulnérables concernés par une des 4 situations médicales suivantes pourront bénéficier d'un arrêt de travail, Ils devront demander à leur médecin traitant ou à un médecin de ville un certificat d'isolement, à remettre obligatoirement à leur employeur :

- être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise, qu'elle soit médicamenteuse (chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive), infectieuse à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ou liée à une hémopathie maligne en cours de traitement.
- être âgé de 65 ans ou 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.

L'employeur devra procéder à une demande d'activité partielle.

A noter : Si la personne salariée bénéficiait d'un certificat d'isolement avant le 1^{er} septembre 2020 et se trouve dans l'un des cas prévus, elle doit demander un nouveau certificat d'isolement à son médecin précisant sa situation à compter du 1^{er} Septembre 2020.

SALARIE COHABITANT AVEC UNE PERSONNE DITE VULNERABLE

Il est mis fin au 31 août 2020 au dispositif de placement en activité partielle des salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable.

Ces derniers doivent donc retourner en poste l'employeur devra de son côté prendre les mesures de préventions nécessaires.

SALARIES TESTES POSITIFS AU COVID OU CAS CONTACT

Dans le cadre du contact tracing effectué par l'assurance maladie, pour arrêter les chaînes de transmission du virus et stopper l'épidémie (contact Covid), en cas d'impossibilité de télétravail, un arrêt de travail sera délivré par l'assurance maladie aux salariés dits « cas contact ».

Pour les salariés positifs, un arrêt de travail sera établi par le Médecin traitant du salarié.

ARRET DE TRAVAIL ET MAINTIEN DE SALAIRE

Pour les arrêts « cas contact », le salarié bénéficiera :

- des indemnités journalières de sécurité sociale **sans délai de carence** pour tous les arrêts débutant au plus tard le 10 Octobre 2020,

- du maintien de salaire légal **sans délai de carence** pour tous les arrêts de travail débutant au plus tard le 10 Octobre 2020 et sans condition d'ancienneté jusqu'au 31 Décembre 2020,
- ou du maintien de salaire conventionnel s'il est plus avantageux.

Pour les arrêts maladie classiques, suite à un test positif, à des symptômes de la Covid-19 ou sans rapport avec la Covid-19, le salarié bénéficiera :

- des indemnités de sécurité sociale **après un délai de carence de 3 jours**,
- du maintien de salaire légal **après un délai de carence de 7 jours**, et sans condition d'ancienneté jusqu'au 31 Décembre 2020,
- du maintien de salaire conventionnel s'il est plus avantageux.

ARTICLE 6 - LANCEMENT D'UN PLAN DE CONTROLE SUR L'USAGE DU DISPOSITIF D'ACTIVITE PARTIELLE

COMMENT SE PREPARER A UN CONTROLE ?

Le gouvernement a lancé un plan de contrôle ayant pour objectif premier de repérer la fraude.

Le Ministère du travail identifie deux cas de figure : les entreprises qui ont commis, de bonne foi, des erreurs lors de leur demande, et celles qui ont fraudé.

La situation étant particulièrement complexe et la réglementation ayant évolué à plusieurs reprises au cours de la période d'urgence sanitaire, les sources d'erreurs de bonne foi peuvent être nombreuses et il convient de se préparer à un potentiel contrôle.

1. Pièces actuellement sollicitées par la DIRECCTE dans le cadre du contrôle :

- Les justificatifs détaillés précisant les effets de l'épidémie de Covid-19 sur l'activité de votre entreprise ayant motivé votre recours au dispositif ;
- Le courrier notifié aux salariés indiquant leur placement en activité partielle ;
- La copie des contrats de travail des salariés placés en activité partielle ;
- La copie des bulletins de salaire des salariés indemnisés au titre de l'activité partielle faisant apparaître le taux horaire brut initial et les heures/jours chômés ;
- Dans le cadre des calculs des taux horaires ou des contrats jours, le détail des éléments de calculs ;

- La copie des plannings de tous les salariés (plannings individuels et/ou documents d'enregistrement de la durée du travail (en cas de réduction de l'activité)) ;
- Les copies des accords d'entreprise/groupe ou extraits de la convention collective applicable à votre entreprise justifiant les éventuels calculs de taux majorés (durée de travail supérieure à 35 heures hebdomadaire) ;
- La copie des justificatifs et noms des salariés placés en activité partielle motivés par la nécessité de garder leur(s) enfant(s) (attestation sur l'honneur + attestation de l'organisme d'accueil crèche, école, assistante maternelle) ou en situation de vulnérabilité face au Covid-19 pour eux même ou bien leur(s) proche(s) ;
- Le PV de la consultation du comité social et économique (CSE) portant sur le recours au dispositif activité partielle (à défaut le PV de carence) pour les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- En cas d'individualisation de l'activité partielle, les entreprises doivent pouvoir présenter : un accord d'entreprise ou d'établissement, une DUE après avoir reçu un avis favorable du CSE relatif à l'organisation de l'activité partielle individualisée.

En cas de recours à l'intérim et/ou à la sous-traitance alors que vos salariés étaient en activité partielle vous devrez démontrer que le recours à des compétences extérieures à l'entreprise ne pouvait être évité.

2. Les sanctions prévues en cas de fraude à l'activité partielle : les entreprises encourent les sanctions du travail illégal :

A l'issue du contrôle, les DIRECTE peuvent prononcer plusieurs types de décisions ou de sanctions :

- le reversement des aides perçues au titre des heures indûment perçues par l'employeur ;
- l'interdiction de bénéficier pendant une durée maximale de 5 ans d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle et, le cas échéant, remboursement de tout ou partie de ces aides versées au cours des 12 mois précédents ;
- une sanction pénale pouvant aller jusqu'à deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

En cas de régularisation en défaveur de l'employeur, celui-ci devra rémunérer les salariés sur la base de leur salaire habituel, et payer les charges sociales y afférentes.

Nous tenons à vous rappeler que le second objectif de ce plan de contrôle est de permettre aux entreprises de régulariser des demandes d'indemnisation mal renseignées, en application du principe du droit à l'erreur.

Les agents de contrôle devront prendre en compte les difficultés auxquelles auraient pu être confrontés les employeurs, du fait des publications tardives, voire rétroactives relatives au calcul de l'indemnisation.

Rappelons que le Décret n° 2020-794 du 26 Juin 2020 prévoit que les sommes indûment perçues par les entreprises au titre du placement en position d'activité partielle, qui résultent de la prise en compte, dans la rémunération servant d'assiette à l'allocation d'activité partielle et à l'indemnité versée aux salariés, des heures supplémentaires dites occasionnelles pour les mois de Mars et Avril 2020, ne feront pas l'objet de récupération, sauf en cas de fraude avérée.

ARTICLE 7 - AIDES EXCEPTIONNELLES A L'EMBAUCHE POUR LES CONTRATS EN ALTERNANCE ET POUR LES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS.

Pour mémoire, la rémunération d'un salarié en contrat d'apprentissage, hors disposition conventionnelle spécifique, est fixée comme suit :

Salaire d'un apprenti en 2020	Moins de 18 ans		18 à 20 ans		21 à 25 ans	
	Base de calcul	Montant brut	Base de calcul	Montant brut	Base de calcul	Montant brut
1ère année d'alternance	27% SMIC	415,64 €	43% SMIC	661,95 €	53% SMIC	815,89 €
2ème année d'alternance	39% SMIC	600,37 €	51% SMIC	785,10 €	61% SMIC	939,05 €
3ème année d'alternance	55% SMIC	846,68 €	67% SMIC	1 031,41 €	78% SMIC	1 200,75 €
Salaire d'un apprenti en 2020	26 ans et plus					
	Base de calcul			Montant brut		
	100% SMIC			1 539,42 €		

Dans certains cas particuliers, la rémunération de l'apprenti doit cependant être adaptée :

- en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, la **rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle qu'il percevait** lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent. Cette règle fait référence, suivant la situation, au maintien de la rémunération contractuelle, conventionnelle ou réglementaire ;
- en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage **avec un employeur différent, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre** lors de la dernière année d'exécution du contrat. Cette règle fait référence au maintien de la rémunération conventionnelle, si poursuite dans une entreprise appliquant la même convention collective que l'employeur précédent ou à défaut, elle fait strictement référence au maintien de la rémunération réglementaire.

Une majoration de 15 points s'applique également à la rémunération réglementaire à laquelle peut prétendre l'apprenti au jour de la conclusion de ce nouveau contrat, si les 3 conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- qualification en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu ;
- durée du contrat inférieure ou égale à 1 an.

Afin de renforcer l'attractivité de l'apprentissage à ce niveau de formation, les apprentis préparant une licence professionnelle en 1 an, percevront une rémunération au moins égale à la rémunération afférente à une deuxième année d'exécution de contrat.

Dans le cas d'une réduction de la durée du cycle de formation entraînant une réduction de la durée de contrat, l'apprenti sera considéré en ce qui concerne sa rémunération minimale comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite.

Pour mémoire, la rémunération d'un salarié en **contrat de professionnalisation** hors dispositions conventionnelles spécifiques, est fixée comme suit :

Formation initiale	Moins de 21 ans		Plus de 21 ans		26 ans et plus	
	Base de calcul	Montant brut	Base de calcul	Montant brut	Base de calcul	Montant brut
Diplôme inférieur au bac ou de niveau IV	55% du SMIC	846,68 €	70% du SMIC	1 077,59 €	100% du SMIC (ou 85% du SMC)	1 539,42 €
Diplôme supérieur ou égal au Bac	65% du SMIC	1 000,62 €	80% du SMIC	1 231,54 €		

Aide à l'embauche des salariés en alternance :

Suite au décret du 24 août 2020, de nouvelles aides à l'embauche des salariés en contrat d'apprentissage et des contrats de professionnalisation sont mises en place.

- L'embauche en alternance doit être effectuée **entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021**
- Le diplôme préparé peut aller jusqu'à Bac + 5
- Pour un salarié mineur l'aide sera de 5 000€
- Pour un salarié majeur l'aide sera de 8 000€
- L'aide est déclenchée par le **dépôt du contrat à l'OPCO**

Pour justifier de la présence de l'alternant dans l'entreprise, l'employeur devra :

- Transmettre chaque mois l'information via la DSN pour un contrat d'apprentissage ;
- Transmettre chaque mois à l'ASP le bulletin de paie pour un contrat de professionnalisation.

L'aide sera versée mensuellement durant la première année d'exécution du contrat.

Pour les seuls contrats d'apprentissage, à l'issue de la première année, les entreprises éligibles à l'aide unique instaurée au 1^{er} Janvier 2019 pourront bénéficier de cette aide jusqu'à la fin du contrat (2 000 € pour la deuxième année et 1 200 € pour la troisième année, dès lors que le titre ou le diplôme préparé est équivalent au plus au baccalauréat.

Aides à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans :

- L'embauche doit être effectuée **entre le 1^{er} août 2020 et le 31 janvier 2021**
- Elle concerne toutes les entreprises et associations, sans condition d'effectif
- L'objet du contrat doit être une **nouvelle embauche** (non un renouvellement), en CDI ou en CDD au minimum de 3 mois
- Si l'employeur met fin au contrat avant les 3 premiers mois d'exécution du contrat, il ne recevra aucune aide.
- L'employeur ne doit pas avoir effectué de licenciement économique depuis janvier 2020 sur le poste en question.
- Le salaire du jeune de moins de 26 ans doit être inférieur à 2 fois le SMIC
- Pour un salarié à temps plein, l'aide sera de **4 000€ sur un an** (proratisé en cas de temps partiel)
- **La demande d'aide est à effectuer à l'ASP** dans les 4 mois suivant le début du contrat (la plateforme sur laquelle effectuer les demandes sera ouverte à compter du 1^{er} octobre 2020).
- **Une attestation de présence devra être fournie trimestriellement à l'ASP, ce qui déclenchera** le versement de l'aide.
- Cette aide ne sera **pas cumulable** avec une autre aide liée à l'insertion, l'accès ou le retour à l'emploi au titre du salarié concerné.

ARTICLE 8 – ENTRETIENS PROFESSIONNELS

LES ENTRETIENS BILANS REPORTES, MAIS NEANMOINS D'ACTUALITE

Depuis le 7 mars 2014, chaque salarié doit bénéficier tous les 2 ans d'un entretien professionnel, et systématiquement après une longue période d'absence.

Tous les 6 ans, cet entretien professionnel prend la forme d'un entretien bilan, dit « d'état des lieux », formalisé par **un document remis au salarié**. Ce document a notamment évolué depuis le 1^{er} janvier 2019 (article L. 6315-1 et suivants du code du travail),

L'objectif de cette rencontre est de vérifier que l'intéressé a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les premiers entretiens bilans devaient ainsi être organisés par l'employeur au plus tard le 7 mars 2020, pour les salariés présents dans les effectifs depuis le 7 mars 2014. En raison de la crise sanitaire liée au Covid-19, l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 a toutefois repoussé cette date limite des **entretiens d'état des lieux au 31 décembre 2020**.

Les principaux contrôleurs du respect de cette obligation sont les salariés, les représentants du personnel, ainsi que possiblement des agents des services régionaux de contrôle de la formation professionnelle liés à la DIRECCTE.

A défaut, et en cas de non-respect de cette obligation, une sanction est prévue pour les entreprises de plus de 50 salariés : l'employeur est alors tenu d'abonder le Compte Personnel de Formation (CPF) du salarié concerné, à hauteur de 3 000 € (pour les salariés à temps plein comme à temps partiel). Ce versement devra être effectué à la Caisse des dépôts et des consignations au plus tard le 21 février 2021.

A noter que depuis le 3 septembre 2020, les employeurs peuvent désormais s'inscrire à l'Espace des Employeurs et des Financeurs (EDEF) correspondant à la plateforme dédiée aux abondements CPF des salariés, dont l'abondement correctif de 3000 €.

Plusieurs entreprises n'ont aujourd'hui pas su répondre dans les formes à cette obligation, comment réagir ?

Rappelons que l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 prévoit une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2020 avec l'introduction d'un droit d'option ouvrant le champ pour l'employeur à deux possibilités de justifier de ses obligations.

Pour l'exercice 2020, et jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur pourra choisir, et ce, pour chaque salarié, l'une ou l'autre des deux options ci-dessous, sous réserve du respect des critères cumulatifs :

- **Soit pour les critères prévus par la loi « Formation Professionnelle » du 5 mars 2014 :**
 - le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans ;
 - et au moins de **2 des 3 mesures suivantes** : formation, acquisition d'éléments de certification et de progression salariale ou professionnelle.

- **Soit pour les critères prévus par la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 :**
 - le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans ;
 - et d'au moins une formation autre qu'une formation dite obligatoire, définie par l'article L. 6321-2 du code du travail.

A partir de 2021, seuls les critères prévus par la loi « Avenir professionnel » seront applicables.

Les entreprises doivent donc nécessairement contrôler, pour chaque salarié, quelle option serait la plus favorable afin de valider leur conformité avec l'obligation vis-à-vis des entretiens professionnels.

Néanmoins, l'entretien professionnel peut être réalisé par visioconférence : la période actuelle pouvant malheureusement supposer une baisse d'activité particulière pour certains secteurs, la rentrée de septembre 2020 peut être l'occasion de se consacrer pleinement à ces rendez-vous, pour les salariés présents sur site comme pour les salariés en situation de télétravail.

Il est enfin difficile à dire si un régime de faveur pourra être prévu pour les entreprises de plus de 50 salariés n'ayant pas pu respecter ces obligations à temps, quand bien même elles parviendraient à prouver leur bonne foi et les efforts dans la mise en place des entretiens professionnels : espérons que cela sera le cas ...

De plus amples informations sont communiquées si besoin par le Ministère du Travail via un [« Questions-Réponses »](#).



N°059
OCTOBRE 2020



WALTER FRANCE

membre indépendant d'Allinial Global International

4, rue Treilhard
75008 PARIS – Tél : 01 42 89 44 43
E-mail : contact@walter-allinial.com

www.walterfrance-allinial.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE – SOCIAL – AUDIT – CONSEIL



Member of
Allinial
GLOBAL®