



Gestion Sociale &  
Ressources Humaines

# Diffusion des informations sociales

Le Cabinet d'Expertise Comptable Sadec Akelys  
vous informe en temps réel.

Note d'informations  
05 Novembre 2020

## Eclairage sur les dernières mesures sociales

### Le contexte

L'état d'urgence sanitaire a été déclaré à compter du 17 octobre 2020 sur l'ensemble du territoire, et ce pour 1 mois (Décret n° 2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire).

Un projet de loi autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire, est en cours de discussion.

Un nouveau confinement national a été instauré depuis le 30 octobre et jusqu'au 1er décembre 2020 au moins. Sur le site du Gouvernement est disponible la liste des lieux ouverts et fermés pendant le confinement :

<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus/confinement>

### Le protocole sanitaire en entreprise

Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid\_19 a été mis à jour le 29/10/2020. Ce protocole 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. Dans ce nouveau contexte, l'employeur doit actualiser, si nécessaire, son document unique d'évaluation des risques.

Une des évolutions porte sur la généralisation du télétravail pour les activités qui le permettent. Ainsi 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, afin de réduire les interactions sociales. Pour les activités qui ne peuvent pas être réalisées en télétravail, l'employeur organise systématiquement un lissage des horaires de départ et d'arrivée, afin de limiter

l'affluence aux heures de pointe.

En cas de nécessité de se rendre au travail ou d'effectuer un déplacement professionnel, le salarié doit disposer d'un «justificatif de déplacement professionnel» établi par l'employeur, téléchargeable sur le site :

<https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestations-de-deplacement>

La continuité de l'activité dans un contexte de circulation du virus est assurée par le respect de l'ensemble des règles d'hygiène et de distanciation physique et le port systématique du masque pour tout salarié travaillant dans un lieu collectif clos, sans aucune possibilité de le retirer par moment. Pour les salariés travaillant seuls dans un bureau (ou une pièce) nominatif, ils n'ont pas à porter le masque dès lors qu'ils se trouvent seuls dans leur bureau.

L'organisation des réunions par audio et visio-conférences doivent constituer la règle et les réunions en présentiel l'exception.

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.

Les moments de convivialité dans le cadre professionnel doivent être suspendus.

Les employeurs peuvent, dans le respect des conditions réglementaires, proposer à ceux de leurs salariés qui sont volontaires, des actions de dépistage avec des tests rapides autorisés par les autorités de santé (tests antigéniques : <https://covid-19.sante.gouv.fr/tests>).

L'employeur est tenu d'organiser les conditions permettant la bonne exécution de ces tests et la stricte préservation du secret médical, aucun résultat ne pouvant lui être communiqué. Ces tests doivent être intégralement financés par l'employeur. Plusieurs catégories de personnels sont habilitées à faire ces tests : médecins, infirmiers etc.

➔ ... suite page ci-après

[www.sadec-akelys.fr](http://www.sadec-akelys.fr)  
0800 071 017



SADEC AKELYS  
AUDIT, EXPERTISE COMPTABLE ET CONSEIL



Le Ministère du travail a également publié deux guides pratiques pour accompagner les employeurs et les salariés dans la mise en œuvre du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise : prévenir les risques de contaminations, assurer la protection des salariés, agir en cas de contamination, les mesures à mettre en œuvre en cas de cluster au sein de l'entreprise, la gestion des cas contacts ou des personnes présentant des symptômes de contamination... <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protoger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/protoger-les-travailleurs-covid-19/covid-19-conseils-et-bonnes-pratiques-au-travail>

Des fiches conseils métiers, pour aider les salariés et les employeurs dans la mise en œuvre des mesures de protection contre le Covid-19 sur les lieux de travail sont également disponibles :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protoger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/protoger-les-travailleurs-covid-19/covid-19-conseils-et-bonnes-pratiques-au-travail>

### L'activité partielle

#### L'activité partielle de droit commun

L'employeur peut solliciter le dispositif d'activité partielle pour les salariés qui sont dans l'impossibilité de travailler, dans les cas suivants :

- L'employeur est concerné par les arrêtés prévoyant une fermeture de l'entreprise,
- L'employeur est confronté à une baisse d'activité/des difficultés d'approvisionnement.

L'activité partielle concerne tous les salariés quelles que soient leur ancienneté, la nature de leur contrat (CDI, CDD) et leur durée de travail (temps plein ou temps partiel), y compris les alternants. L'activité partielle est une mesure collective.

En principe, la demande à la Direccte doit être préalable à l'activité partielle. Toutefois, par dérogation, notamment en cas de circonstances exceptionnelles (cas de la crise sanitaire), l'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour déposer sa demande. Demande à faire via le site :

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

Depuis le 1er octobre 2020, la Direccte dispose à nouveau du délai de 15 jours pour répondre (au lieu de 2 jours du 1er mars au 30 septembre 2020). L'absence de réponse dans ce délai vaut décision implicite d'acceptation.

Jusqu'au 31 décembre 2020, les salariés peuvent être placés en activité partielle pendant 12 mois, renouvelable sous conditions. A compter du 1er janvier 2021, la durée maximale sera abaissée à 3

mois, renouvelable pour une durée totale de 6 mois, consécutifs ou non, appréciée sur 12 mois consécutifs (sauf en cas d'activité partielle pour sinistre ou intempéries). Lorsque 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 de cette nouvelle règle.

Le contingent d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle est de 1607 heures par an et par salarié jusqu'au 31 décembre 2020.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE doit être consulté sur la mise en activité partielle et depuis le 1er novembre 2020 il doit également être informé, à l'échéance de chaque autorisation d'activité partielle, des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre.

#### Activité partielle pour personnes vulnérables

Peuvent également bénéficier de l'activité partielle, si elles ne peuvent pas télétravailler, les personnes dans les différentes situations suivantes (retour à la situation applicable au 1er mai 2020, suite à la suspension par le Conseil d'Etat du décret 2020-1098 du 29/08/20, en attente d'un nouveau texte éventuel) :

- Être âgé de 65 ans et plus ;
- Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculocérébrales),
- 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 kg/m<sup>2</sup>) ;
- 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/mm<sup>3</sup> ; 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.



Le médecin traitant doit délivrer au salarié un certificat d'isolement pour que l'employeur puisse placer le salarié en activité partielle.

Depuis le 1er septembre 2020, les salariés cohabitant avec une personne vulnérable ne peuvent plus bénéficier de l'activité partielle

### Activité partielle pour garde d'enfant

Le salarié pour qui le télétravail n'est pas possible et qui doit garder son enfant du fait de la fermeture de l'école ou de la classe ou parce qu'il est considéré comme cas contact, peut bénéficier de l'activité partielle. Le salarié doit fournir :

- D'une part, une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail au titre de la garde de son enfant contraint de demeurer à domicile pour les jours concernés.
- D'autre part, un justificatif attestant de la fermeture de l'établissement d'accueil, de la classe ou de la section de l'enfant.

Ou un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est identifié comme cas contact à risque et doit donc respecter une mesure d'isolement.

Ces documents devront être conservés par l'employeur et pourront être demandés par l'administration en cas de contrôle.

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/garde-d-enfants-et-personnes-vulnerables>

### L'indemnisation de l'activité partielle

Jusqu'au 31/12/2020, l'indemnité due au salarié, pour chaque heure non travaillée, est de 70 % de sa rémunération antérieure brute, soit environ 84 % du salaire net. Une rémunération minimum de 8,03 € par heure (SMIC Net) doit être respectée (sauf pour les salariés rémunérés en pourcentage du SMIC).

L'employeur peut indemniser ses salariés au-delà de 70 % du salaire brut s'il le souhaite (décision unilatérale) ou si une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit.

L'indemnité d'activité partielle n'est pas soumise à cotisations sociales, y compris pour la partie dépassant les 70% du salaire, éventuellement versée par l'entreprise. Toutefois 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 le SMIC (31.97€), la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux cotisations sociales aux conditions normales.

L'indemnité d'activité partielle est soumise à CSG au taux de 6,2% (3,8% déductible) et à la CRDS au taux de 0,5%, après abattement de 1,75%. Elle est également assujettie aux cotisations de prévoyance et de frais de santé. L'indemnité d'activité partielle perçue par le salarié est intégrée dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

L'allocation d'activité partielle remboursée aux employeurs pour chaque heure indemnizable est fixée à 60 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC, avec un minimum 8,03 € (sauf salariés rémunérés en pourcentage du SMIC).

Par dérogation, un taux de 70 % s'applique pour les secteurs dits « protégés », à savoir :

- Les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel (Secteurs mentionnés à [l'annexe 1 du décret 2020-810](#), annexe qui a été actualisée par le décret 2020-1319 du 30/10/2020), sans condition.

- Les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs dits « connexes » à ceux des secteurs précédents (Secteurs mentionnés à [l'annexe 2 du décret 2020-810](#), annexe qui a été actualisée par le décret 2020-1319 du 30/10/2020), avec une condition de baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80% durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020.

- Les employeurs dont l'activité principale relève d'autres secteurs que ceux mentionnés ci-dessus, implique l'accueil du public et dont l'activité est interrompue, totalement ou partiellement, du fait de la covid-19, en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative, à l'exclusion des fermetures volontaires.

Attention, les modalités d'indemnisation sont modifiées au 1er janvier 2021, voir le tableau de synthèse ci-dessous.

### Activité partielle de longue durée (APLD)

A côté de l'activité partielle dit de "droit commun", un autre mécanisme a été créé : "L'activité partielle de longue durée (APLD)". Il permet aux entreprises qui ont une réduction d'activité durable, de réduire l'horaire de travail en assurant le maintien dans l'emploi. Dans ce cadre la prise en charge par l'Etat de l'activité partielle est plus importante que dans celui de "droit commun" (Voir le tableau de synthèse ci-après).

→ ...

L'activité partielle de longue durée s'adresse à toutes les entreprises, quels que soient leur taille ou leur secteur d'activité. Son objectif est de permettre aux entreprises qui sont confrontées à une réduction d'activité durable, qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, d'assurer le maintien dans l'emploi de leurs salariés et de préserver les compétences. Ainsi l'entreprise percevra, pour les heures non travaillées, une allocation de l'Etat en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

La réduction de l'activité ne peut pas dépasser 40% de la durée légale de travail par salarié, appréciée sur la durée totale de mise en place du

dispositif dans l'entreprise. Dans des cas exceptionnels, l'administration peut autoriser une réduction jusqu'à 50% de la durée légale.

L'accès à l'APLD est conditionné à la signature d'un accord collectif d'entreprise ou à un accord collectif de branche étendu, sur la base duquel l'employeur élabore un document unilatéral. L'accord ou le document unilatéral doit être validé par l'administration.

L'activité partielle de longue durée peut être mise en place dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs. Le dispositif est ouvert jusqu'au 30 juin 2022.

## Indemnisation de l'activité partielle - Synthèse

	Activité partielle de droit commun Du 01/11/20 au 31/12/20	Activité partielle secteurs spécifiques du 01/11/2020 au 31/12/2020	Activité partielle tous secteurs au 01/01/2021	Activité partielle de longue durée du 31/07/2020 au 30/06/2022
<b>Indemnisation du salarié</b>	- 70 % de la rémunération horaire brute de référence - Minimum égal au SMIC net (8,03€ par heure) sauf salariés rémunérés en pourcentage du SMIC	- 70 % de la rémunération horaire brute de référence - Minimum égal au SMIC net (8,03 € par heure), sauf salariés rémunérés en pourcentage du SMIC	- 60 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC. - Minimum égal au SMIC net (8,03€ par heure), sauf salariés rémunérés en pourcentage du SMIC	- 70 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC. - Minimum égal au SMIC net (8,03 € par heure), sauf salariés rémunérés en pourcentage du SMIC
<b>Indemnisation de l'employeur</b>	- 60 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC. - Minimum de 8,03 € par heure, sauf salariés rémunérés en pourcentage du SMIC	<u>Secteurs protégés + secteurs connexes (sous condition) + Entreprises accueillant du public fermées, totalement ou partiellement sur décision administrative.</u> - 70 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC - Minimum de 8,03 € par heure, sauf salariés rémunérés en pourcentage du SMIC	- 36 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC. - Minimum de 7,23 € par heure, sauf salariés rémunérés en pourcentage du SMIC	- 60 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 fois SMIC - Minimum de 7,23 € par heure, sauf salariés rémunérés en pourcentage du SMIC - Ou application du régime de droit commun si plus favorable (Cas des secteurs spécifiques en novembre et décembre)
<b>Durée</b>	Durée maximum de 12 mois, renouvelable sous conditions.	Durée maximum de 12 mois, renouvelable sous conditions.	Durée maximum de 3 mois, renouvelable dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs, sauf AP pour sinistre ou intempéries (durée maximale de 6 mois renouvelable).	Durée de 6 mois renouvelable dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

→ ... suite page ci-après

## A propos...

Le pôle Gestion Sociale & Ressources Humaines du groupe Sadec Akelys, en France, gère près de 18 500 paies par mois, pour 2400 clients et accompagne les entreprises dans la mise en conformité de leurs paies et de leur gestion sociale, leurs déclarations et obligations vis-à-vis des salariés et au niveau collectif, ainsi que la valorisation et le développement de leur capital humain.



### Le report des échéances URSSAF

Les employeurs peuvent reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales pour les échéances des 5 et 15 novembre 2020. Les déclarations doivent néanmoins être déposées aux dates prévues. Le report de cotisations Urssaf vaut également pour les cotisations de retraite complémentaire.

Pour bénéficier du report, il est nécessaire de remplir en ligne un formulaire de demande préalable. En l'absence de réponse de l'Urssaf sous 48h, cette demande est considérée comme acceptée.

Les cotisations qui ne seront pas payées sont automatiquement reportées. L'Urssaf contactera ultérieurement les employeurs pour leur proposer un plan d'apurement de leurs dettes.

Aucune pénalité ni majoration de retard ne sera appliquée.

Attention, il est rappelé que les entreprises qui le peuvent doivent s'abstenir de formuler une telle demande afin de continuer à participer au financement de la solidarité nationale.

Pour les travailleurs indépendants, les cotisations sociales personnelles ne seront pas prélevées en novembre (l'échéance trimestrielle du 5 novembre ainsi que les échéances mensuelles du 5 et du 20 novembre sont suspendues), sans que les travailleurs indépendants aient de démarche à engager. Ceux qui paient par d'autres moyens de paiement pourront ajuster le montant de leur paiement.

Aucune pénalité ni majoration de retard ne sera appliquée. Les modalités de régularisation de ces échéances seront précisées ultérieurement.

Toutefois, les travailleurs indépendants qui le peuvent sont invités à régler leurs cotisations de façon spontanée, selon des modalités qui leur seront communiquées par leur Urssaf. Ils peuvent ajuster leur échéancier en réestimant leur revenu 2020 qui sert de base au calcul des cotisations provisionnelles.

En complément de ces mesures, les travailleurs indépendants peuvent solliciter l'intervention de l'action sociale du Conseil de la Protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI) pour la prise en charge partielle ou totale de leurs cotisations ou pour l'attribution d'une aide financière exceptionnelle.

### Les artisans commerçants peuvent réaliser leurs démarches :

- Par internet sur [secu-independants.fr](http://secu-independants.fr), Mon compte pour une demande de revenu estimé, ou pour demander le report d'un échéancier de paiement

- Par courriel, en choisissant l'objet « Vos cotisations », motif « Difficultés - Coronavirus »

- Par téléphone au 3698

### Les professions libérales peuvent également réaliser leurs démarches :

- Par internet, sur leur espace en ligne sur [urssaf.fr](http://urssaf.fr) en adressant un message via la rubrique « Une formalité déclarative » > « Déclarer une situation exceptionnelle ».

- Par téléphone, en contactant l'Urssaf au 3957 ou au 0806 804 209, pour les praticiens et auxiliaires médicaux.

### Les exonérations de charges

Face au rebond de l'épidémie et en cohérence avec les nouvelles mesures sanitaires prises pour l'enrayer, un amendement au Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 vise à créer un dispositif complémentaire d'exonération.

Ce dispositif serait applicable aux employeurs de moins de 250 salariés ainsi qu'aux travailleurs indépendants qui exercent leur activité principale dans les secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture et de l'événementiel subissant les effets des nouvelles mesures prises pour limiter la propagation de la covid-19.

Pour en bénéficier, il faudra que les employeurs ou travailleurs indépendants, justifient, soit :

- Que leur activité a été totalement interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 (à l'exclusion des fermetures volontaires) quel que soit leur lieu d'implantation ;

- D'une baisse de leur chiffre d'affaires d'au moins 50 %, à condition que le lieu où ils exercent soit visé par les mesures de réglementation ou d'interdiction de la circulation des personnes prises à compter du 17 octobre 2020 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire. Seraient également éligibles les employeurs et travailleurs indépendants dont l'activité dépend étroitement des secteurs précités et qui subissent une baisse de leur chiffre d'affaires d'au moins 80%.

L'exonération porterait sur les périodes d'emploi courant du début du mois précédant celui au cours duquel les conditions précitées sont satisfaites (et au plus tôt à compter du 1er septembre 2020), jusqu'à la fin du mois précédant celui au cours duquel ces mêmes conditions ne sont plus satisfaites, (au plus tard au 31 décembre 2020) sous réserve que les conditions d'éligibilité soient remplies chaque mois au cours de cette période.

Un décret pourra prolonger ces périodes au plus tard jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel l'état d'urgence sanitaire prend fin.



Les employeurs éligibles à cette exonération bénéficieraient, en outre, d'une aide au paiement de leurs cotisations et contributions sociales, égale à 20% du montant des rémunérations versées au cours des périodes éligibles à l'exonération. Le montant de l'aide serait imputable sur les cotisations dues au titre de l'année 2020 et 2021.

Par ailleurs concernant les dispositions d'exonération et d'aide au paiement de la 3<sup>ème</sup> loi de finances rectificative pour 2020, des ajustements sont envisagés : l'aide au paiement serait aussi imputable sur les sommes dues au titre de l'année 2021 ; Les plans d'apurement des dettes concerneraient les cotisations restant dues au 31/12/2020 (au lieu du 30/06/20). Les URSSAF pourront adresser des propositions de plans d'apurement jusqu'au 31 mars 2021 (au lieu du 30 novembre 2020).

### L'aide de l'assurance maladie

L'Assurance Maladie - Risques professionnels propose, une subvention « Prévention Covid » pour aider les entreprises de moins de 50 salariés et travailleurs indépendants à financer des équipements de protection du covid-19.

Elle a pour finalité de financer les mesures de prévention telles que les mesures barrière et de distanciation sociale (par exemple guides files, poteaux et grilles, barrières amovibles, écrans et tableaux pour la communication, locaux additionnels et temporaires...) et les mesures d'hygiène et de nettoyage (installations de lavage des mains et douches, toilettes/lavabos/douches additionnels et temporaires...).

« Prévention COVID » concerne les achats ou locations réalisés depuis le 14 mars. 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 1000 € 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.

Depuis le 15 octobre, la demande de subvention se fait directement en ligne sur le site net-entreprises en passant par le compte accidents du travail / maladies professionnelles (AT/MP) de l'entreprise <https://www.ameli.fr/entreprise/covid-19/subvention-prevention-covid-prolongation-de-laide-aux-tpe-pme>

### La prime de pouvoir d'achat 2020

Tous les employeurs peuvent verser cette prime, qu'ils aient ou non mis en place un accord d'intéressement.

- Ceux n'ayant pas d'accord d'intéressement peuvent verser une prime de 1 000 € exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

- Pour les employeurs mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de cette prime, la limite de 1 000€ est portée à 2 000€. La condition relative à la mise en œuvre d'un accord d'intéressement ne s'applique pas aux associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général. Si l'entreprise a déjà versé une prime, elle pourra en verser une deuxième. Le plafond d'exonération de 2 000 € s'apprécie en cumulant le montant des deux primes.

Un nouveau critère de modulation de la prime a été prévu : « Les conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19 ». Cette nouvelle disposition permet à l'employeur de verser une prime plus importante aux salariés qui continuent d'occuper leur poste sur leur lieu de travail durant l'épidémie, faute de pouvoir télétravailler.

La date limite de versement de la prime est repoussée au 31 décembre 2020.

La prime n'est exonérée que pour les salariés ayant perçu sur les 12 mois précédant son versement une rémunération inférieure à 3 fois le SMIC annuel.

Le principe du versement de la prime et ses conditions d'attributions doivent être prévus dans un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur.

### L'aide de l'AGIRC-ARRCO

L'action sociale du régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco crée une aide exceptionnelle d'urgence pour les salariés et dirigeants salariés cotisants Agirc-Arrco, qui peuvent connaître des difficultés d'ordre financier du fait de la crise sanitaire.

Cette aide circonstanciée est allouée une fois et peut atteindre 1500 € en fonction de la situation du demandeur.

Pour en bénéficier, le salarié doit contacter sa caisse de retraite complémentaire. Le salarié ou dirigeant salarié devra remplir un formulaire de demande d'intervention sociale simplifiée et fournir notamment une déclaration sur l'honneur qui précise sa situation et décrit les difficultés financières rencontrées. Après analyse du dossier et acceptation, le déblocage de cette aide pourra être effectué.

Cette aide individuelle exceptionnelle est mise en œuvre jusqu'au 31 décembre 2020.

<https://www.agirc-arrco.fr/actualites/detail/une-aide-pour-les-salaries-en-difficulte/>



## Les aides à l'embauche

### L'aide à l'embauche des jeunes

Aide de 4000€ par an pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans. Le salarié doit être embauché en CDI ou en CDD d'une durée d'au moins trois mois. La date de conclusion du contrat doit être comprise entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021. La rémunération prévue au contrat de travail doit être inférieure ou égale à deux fois le montant horaire du SMIC.

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 maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins trois mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

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 à l'embauche de travailleurs handicapés

Aide de 4000€ par an pour l'embauche d'un travailleur handicapé. Le salarié doit être embauché en CDI ou en CDD d'une durée d'au moins trois mois. La date de conclusion du contrat doit être comprise entre le 1er septembre 2020 et le 28 février 2021. La rémunération prévue au contrat de travail doit être inférieure ou égale à deux fois le montant horaire du SMIC.

Le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1er septembre 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide.

Le salarié doit être maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins trois mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

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 à l'embauche d'apprentis ou de salariés en contrat de professionnalisation

L'aide concerne les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (Bac +5). Les contrats doivent être conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021.

L'aide est accessible à tous les employeurs, sans condition d'effectif, mais pour ceux d'au moins 250 salariés un quota minimum d'alternants à l'effectif doit être respecté sur 2021.

L'aide est de 5 000 euros maximum pour un apprenti ou salarié de moins de dix-huit ans et de 8 000 euros maximum pour un apprenti ou salarié d'au moins dix-huit ans. Elle est attribuée pour la première année d'exécution du contrat.

### La monétisation des jours de congés

Un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser l'employeur à constituer un fonds de solidarité permettant d'imposer aux salariés placés en activité partielle bénéficiant du maintien intégral de leur rémunération, d'affecter des jours de repos qui seront monétisés en vue de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie, par les autres salariés placés en activité partielle.

Un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser la monétisation des jours de repos sur demande d'un salarié placé en activité partielle en vue de compenser tout ou partie de la diminution de sa rémunération.

Le nombre de jours maximum monétisables est de 5 jours.

Cette mesure est applicable jusqu'au 31 décembre 2020.

Nous restons à votre entière disposition pour toute question complémentaire.

**Prenez soin de vous !**

L'équipe Gestion Sociale  
& Ressources Humaines

*Retrouvez toutes nos notes d'informations dans l'onglet COVID-19 de notre site web [sadec-akelys.fr](http://sadec-akelys.fr), ou dans vos Espaces Clients. Suivez nos actualités sur la page LinkedIn de Sadec Akelys.*

*Pour toute information complémentaire, pour toute demande de rappel, merci d'adresser un mail à votre interlocuteur habituel.*

## **Sadec Akelys compte parmi les leaders du conseil, de l'audit et de l'expertise comptable.**

Avec nos 400 collaborateurs répartis sur 18 sites en France, nous accompagnons plus de **10 500 entreprises et associations** de toutes tailles et de tous secteurs dans la sécurisation de leurs opérations et le développement de leurs activités.