

Les actualités de la rentrée en bref !

Le grand plan de relance de l'économie du gouvernement s'est récemment concrétisé par la mise en place des nouvelles aides à l'embauche des jeunes (cf. : notre fiche « le point sur » d'août 2020). Bien d'autres mesures ont été précisées au cours de la période estivale. Voici les principales :

Activité partielle et personnes vulnérables

Depuis le 1^{er} septembre 2020, un salarié vivant avec une personne vulnérable ne peut plus être placé en activité partielle. Quant aux personnes considérées comme vulnérables, un décret est venu en modifier la liste d'origine et en restreindre les bénéficiaires :

Cliquez sur le lien : [Liste des personnes vulnérables](#)



Pour la mise à jour des dossiers de vos salariés, pensez à leur demander un nouveau certificat à jour des dernières dispositions légales.

Une rentrée masquée dans les entreprises

Un nouveau protocole national sanitaire a été publié par les pouvoirs publics le 31 août dernier.

Son objectif : renforcer la protection de la santé des travailleurs et limiter la propagation du Covid-19. En plus du respect des gestes barrières, l'obligation du port du masque en entreprise est renforcée. Les principes : le masque doit non seulement être porté dans les parties communes, mais encore au sein des bureaux collectifs. Quelques aménagements ont été prévus en fonction de la zone d'appartenance géographique, mais ils restent très contraignants. Les plexiglas ne suffisent plus à assurer une protection conforme à ce nouveau dispositif.

Cliquez sur le lien : [Protocole national de santé et sécurité des salariés](#)

Cliquez sur le lien : [Mesures sanitaires : Questions-réponses actualisé](#)



Le masque constitue un dispositif de protection individuel à la charge de l'employeur

La retranscription du protocole national dans l'entreprise passe notamment par la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels et par celle du règlement intérieur le cas échéant.

La date de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat reportée

Un premier assouplissement a été apporté aux conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat avec la possibilité de verser une prime d'un montant maximum de 1000€ sans avoir l'obligation d'appliquer un accord d'intéressement. Pour encourager à nouveau les entreprises dans cette démarche, le législateur a reporté au 31 décembre 2020, la date limite de versement de la prime initialement prévue au 31 août 2020.

Pensez à formaliser le versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale.



Rappelons que le montant de la prime peut être modulé en fonction de plusieurs critères (temps de présence, durée du travail contractuelle...) qui sont strictement énumérés par la loi.

➔ ... suite page ci-après



Des précisions apportées sur l'Activité Réduite pour le Maintien dans l'Emploi (ARME) ou Activité Partielle Longue Durée (résumé des principaux points)

Pour les entreprises dont la pérennité n'est pas compromise mais qui demeurent confrontées à des difficultés économiques durables, le gouvernement a mis en place au cours du mois de juin 2020 un dispositif d'activité partielle longue durée. La mise en place de ce dispositif suppose :

- La signature d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe
- Un document établi unilatéralement en présence d'un accord de branche étendu prévoyant un dispositif d'activité partielle longue durée (exemple à ce jour : la métallurgie)

Un préambule devra présenter un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

En outre devront impérativement être définis :

- La date et le début d'application du dispositif spécifique d'activité partielle
- Les activités et salariés auxquels s'appliquent le dispositif
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale (maximum 40% sauf exception)
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle
- Les modalités d'information des syndicats et du CSE lorsqu'ils existent

L'accord est ensuite soumis à la validation de l'administration qui a 15 jours pour se prononcer (le silence vaut validation). En cas de document pris en application d'un accord de branche, le document est soumis pour homologation à l'administration qui a 21 jours pour se prononcer. Le silence gardé par l'administration vaut validation ou homologation selon le cas.

La validation ou l'homologation vaut pour une période de 6 mois. Lors de chaque demande de renouvellement, l'entreprise doit adresser

notamment un bilan de ses engagements et une mise à jour du diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité. Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois consécutifs ou non sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le salarié percevra, lorsqu'il est placé en activité partielle, une indemnité horaire correspondant à 70% de la rémunération horaire brute de référence (retenue à hauteur de 4.5 SMIC maximum).

L'allocation perçue par l'employeur varie à ce jour en fonction de la date de la transmission de l'accord à l'administration :

- Pour les accords transmis à la DIRECCTE avant le 1/10/2020 : le taux horaire de l'allocation est limité à 60% de la rémunération horaire brute de référence (limitée à 4.5 fois le SMIC horaire)
- Pour les accords transmis à la DIRECCTE à compter du 1/10/2020, ce montant est limité à 56% de la rémunération horaire brute de référence (limitée à 4.5 fois le SMIC horaire).

Le minimum de l'allocation est fixé à 7.23€.



Selon un projet de décret transmis pour consultation aux partenaires sociaux le 4 septembre dernier, le taux de l'allocation employeur serait fixé à 60% pour toute la durée du dispositif

Les exonérations de charges sociales et des aides au paiement des charges sociales enfin précisées

La troisième loi de finances rectificative pour 2020 a mis en place un certain nombre de mesures de soutien aux entreprises des secteurs les plus fragilisés par la crise du Covid-19. Pour entrer pleinement en application, ce dispositif supposait toutefois la parution d'un décret fixant notamment la liste des secteurs d'activité concernés. C'est désormais chose faite avec la publication du décret du 1er septembre 2020.

→ ... suite page ci-après



Dispositif d'exonération des cotisations / contributions sociales patronales, mécanisme d'aide au paiement des charges sociales, remise partielle de ces dernières et possibilité d'élaborer un plan d'apurement de dettes... Telles étaient les mesures de soutien de la troisième loi de finances rectificative pour 2020...

Pour entrer en vigueur, ces mesures devaient être mises en musique par un décret qui vient de paraître. Celui-ci détermine, en particulier, les secteurs d'activité éligibles et les entreprises exclues du dispositif. Un montant maximum d'aides est également fixé.

A noter également que l'URSSAF a mis en ligne un mini-site apportant un premier niveau d'information sur ces mesures.

Cliquez sur le lien : [Décret n° 2020-1103 du 1er septembre 2020 relatif aux cotisations et contributions sociales des entreprises, travailleurs indépendants et artistes-auteurs affectés par la crise sanitaire](#)

Cliquez sur le lien : pour accéder au [site URSSAF dédié](#)

Une note détaillée vous sera transmise prochainement sur ce point.

Et demain ?

- Quelles mesures particulières seront mises en place pour les parents devant garder leurs enfants en quatorzaine suite à la fermeture de leur école ?



Des dispositifs seraient à l'étude pour accompagner les parents concernés par des mesures d'éviction de leur enfant.

- Quelle sera l'évolution du dispositif d'activité partielle initialement prévu comme étant applicable jusqu'au 31 décembre 2020 ?



Des projets de textes sont en cours d'étude : ils prévoiraient notamment une diminution des indemnités du salarié et de l'employeur.

Nous restons à votre entière disposition pour toute question complémentaire.

L'équipe Gestion Sociale & Ressources Humaines

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.