



LES RENCONTRES ECONOMIQUES ET JURIDIQUES



FORMAT WEB-CONFERENCE
29 SEPTEMBRE 2020





L'actualité législative et conventionnelle



Actualité législative

Dispositions en lien avec la crise sanitaire



L'indemnisation des arrêts maladie

Maladie et Isolement

- **Certaines conditions dérogatoires relatives au versement des indemnités journalières de la SS et au maintien de salaire légal des salariés en arrêt maladie, qui avaient été instaurées durant la crise sanitaire, ont été supprimées depuis la fin de la crise sanitaire, soit le 10 juillet 2020.**
- **Mais ces conditions dérogatoires subsistent toutefois encore jusqu'au 10 octobre 2020 pour les salariés non malade mais « cas contact » bénéficiant d'un arrêt de travail dérogatoire :**
 - suppression du délai de carence et aucun besoin de justifier de conditions d'ouverture de droit pour les IJ de la SS
 - suppression du délai de carence de 7 jours et de la condition d'ancienneté d'un an pour le versement du complément de salaire légal par l'employeur.

Maladie et isolement

	IJSS conditions	Date de fin	Complément légal conditions	Date de fin
Salarié malade	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de délai de carence - Toujours justifier des conditions d'ouverture de droits 	10 juillet	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de délai de carence - Pas de condition d'ancienneté - Non prise en compte des arrêts des 12 mois précédents - Toujours justifier l'arrêt dans les 48h et se faire soigner dans l'UEE - 90% du brut sur 30 j + 2/3 sur 30 jours 	10 juillet 31 Décembre (sauf décret) 10 juillet
Salarié mis à l'isolement	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de délai de carence - Pas besoin de justifier des conditions d'ouverture de droit 	10 octobre	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de délai de carence - Pas de condition d'ancienneté - Pas besoin de justifier d'un arrêt dans les 48h, ni se faire soigner dans l'UEE - Non prise en compte des arrêts des 12 mois précédents - 90% du brut sur 30 j + 2/3 sur 30 jours (avant le 1^{er} mai : 90% du brut maintenu) 	10 octobre 31 Décembre (sauf décret) 10 octobre 10 octobre 10 octobre

Maladie professionnelle: Covid-19

- Tableau de maladie professionnelle dédié au COVID-19 institué par le décret du 14 septembre 2020 « affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-COV2 »
- Applicable aux personnels du secteur de la santé : soignant et non soignant de laboratoire, de service, d'entretien, administratif ou de services sociaux travaillant en présentiel dans les établissements hospitaliers et médico-sociaux (liste des établissements précisée) ainsi que les personnes assurant le transport et l'accompagnement des personnes atteintes du Covid
 - Reconnaissance automatique s'ils remplissent les conditions posées par le tableau
- Cas hors tableau : procédure d'instruction complémentaire spécifique

La gestion des arrêts dérogatoires

Salariés vulnérables

- Depuis le 13 mars (avec effet rétroactif) et jusqu'au 30 avril, les salariés vulnérables pouvaient avoir un arrêt dérogatoire avec versement d'IJSS.
 - *Etaient considérés comme vulnérables, les salariés pris en charge à 100 % au titre d'une ALD et les femmes enceintes dans leur 3^{ème} trimestre de grossesse.*
- Depuis le 1^{er} mai : ces salariés ont basculé dans le régime « activité partielle » et la liste des personnes vulnérables a été modifiée par le décret du 5 mai 2020

Personnes vulnérables : fin de l'activité partielle exception des plus fragiles

- Le Décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 **met fin au dispositif exceptionnel d'activité partielle pour les salariés partageant le même domicile qu'une personne vulnérable à compter du 1er septembre.**
- Par ailleurs, ce même décret **modifie et réduit à 4 cas**, depuis le 1er septembre 2020, la liste des personnes considérées comme vulnérables

1° Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie)

2° Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :

- médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement

immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;

- infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;

- consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques

;- liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;

3° Être âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires

4° Être dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère

Garde d'enfant : Réactivation de l'activité partielle

- Les parents d'enfants de moins de 16 ans ayant dû cesser leur activité professionnelle salariée pour s'occuper de leur enfant ont pu bénéficier **d'arrêts de travail dérogatoires pris en charge par l'assurance maladie** pendant la période de confinement (Ord. 2020-322 du 25-3-2020 : JO 26 ; Décret 2020-227 du 9-3-2020 modifié : JO 10).
- **Depuis le 1er mai 2020**, ils ont basculé dans **le dispositif d'activité partielle** (Loi 2020-473 du 25-4-2020 art. 20 : JO 26 ; Décrets 2020-520 du 5-5-2020 : JO 6).
- Le Ministère du Travail **a mis fin au dispositif** dans un « questions-réponses », actualisé au 31/08 à compter du 5 juillet
- **Toutefois, dans un communiqué de presse du 09/09, le Ministère des Solidarités et de la Santé a précisé que le dispositif d'AP sera réactivé à compter du 1^{er} septembre**

L'activité partielle

L'activité partielle

- L'article 11 de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 a **autorisé le gouvernement à faciliter le recours à l'activité partielle pendant la période de crise sanitaire**
- **Objectif: permettre aux entreprises de faire face aux conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire liée au Covid-19 (prévention des licenciements)**
- **L'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 modifiée par l'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 a réformé en profondeur le dispositif de l'activité partielle...**

L'activité partielle

- Outre les deux ordonnances, **de nombreux textes** ont également réformé le dispositif de l'activité partielle. On peut citer notamment :
 - Le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle (applicable aux demandes intervenues à compter du 01/03/20),
 - Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle,
 - La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne,
 - L'ordonnance n°2020-770 du 24 juin 2020,
 - Le décret n°202-810 du 29 juin 2020,
 - **Le décret n°2020-1170 du 25 septembre 2020,**
 - ...

L'activité partielle

Placement collectif ou individuel?

- **Collectif**

- Le recours à l'activité partielle repose en principe sur la situation de l'entreprise ou de l'association** même s'il peut être limité à une partie de l'entreprise ou de l'association

- **Individuel**

- L'ordonnance du 22 avril 2020 : un accord collectif ou à défaut, une décision unilatérale après avis favorable du CSE, **peut autoriser le placement en activité partielle de salariés de façon individualisée** pour assurer le maintien ou la reprise d'activité
- La 2^{ème} Loi de finance rectificative pour 2020, a permis d'accorder, depuis le 1er mai 2020 l'activité partielle **aux salariés vulnérables** (sur les nouvelles conditions cf. diapos précédentes).
- Le Ministre des Solidarités et de la Santé a annoncé **la réactivation du dispositif d'AP pour les parents d'enfant de moins de 16 ans** n'ayant pas d'autre choix que de s'arrêter de travailler pour garder leurs enfants 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.

L'activité partielle

Les évolutions relatives à la prise en charge de l'activité partielle

- **Du 1er mars au 1er juin 2020 : modifications induites par le décret n°2020-325 du 25 mars 2020 pour faire face à l'urgence sanitaire**
- **Pour tous les salariés placés en activité partielle à partir du 1 mars 2020 :**
 - l'employeur devait verser au salarié 70% de sa rémunération brute et l'Etat remboursait à l'employeur 70% de la rémunération brute versée au salarié dans la limite de 4,5 fois le SMIC. Ce mécanisme était initialement applicable jusqu'à 31 décembre 2020

L'activité partielle

Les Evolutions relatives à la prise en charge de l'activité partielle

- **Du 1er juin au 31 octobre : modulation du taux horaire fixé par le décret n°2020-810 du 29 juin 2020 prorogée jusqu'au 31 octobre par le décret n°2020-1170 du 25 septembre 2020**
 - Le taux de l'allocation remboursée aux employeurs entre le 1er juin et le 30 septembre 2020, **est fixé à 60 % de la rémunération des salariés**, dans la limite de 4,5 fois le Smic (au lieu de 70% précédemment).
 - Par dérogation, **le taux reste fixé à 70 % de la rémunération brute pour les entreprises relevant de secteurs qui sont les plus affectés par la crise** (ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020)

L'activité partielle

Les Evolutions relatives à la prise en charge de l'activité partielle

- **A partir du 1^{er} novembre : des évolutions à prévoir...**
 - **le régime d'indemnisation de l'activité partielle de droit commun devrait être revu à la baisse aussi bien pour le salarié que pour l'employeur**
 - L'indemnité légale à verser au salarié serait de 60 % du salaire horaire brut de référence
 - l'aide publique versée à l'employeur s'élèverait à 60 % de l'indemnité légale avec un reste à charge de 40%.

L'activité partielle

Les Evolutions relatives à la prise en charge de l'activité partielle

- **Le Dispositif spécifique d'activité partielle mis en place par la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 : Activité Partielle de Longue Durée (du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2022)**
 - Enjeu: **aider les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.**
 - Ce dispositif, qui offre la possibilité à une entreprise de **diminuer l'horaire de travail de ses salariés**, nécessite **un accord collectif prévoyant des engagements de l'entreprise à ne pas supprimer des emplois en contrepartie duquel l'aide de l'Etat** (au titre de l'allocation d'activité partielle) serait améliorée.
 - L'accord doit être transmis à la DIRECCTE pour validation.
 - **Côté salarié: L'indemnité versée au salarié représente 70% de la rémunération brute** dans la limite de 4,5 SMIC.
 - **Côté employeur: le taux horaire de l'allocation partielle spécifique versée à l'employeur**
 - 60% de la rémunération horaire brute dans la limite à 4,5 fois le taux horaire du Smic, pour les accords ou documents unilatéraux transmis à l'autorité administrative avant le 1er octobre 2020 ;
 - 56% de cette rémunération pour les accords ou documents transmis à compter du 1er octobre 2020.

L'activité partielle

- **Mise en œuvre- Récapitulatif**

Consultation du CSE

L'obligation de consultation du CSE ne s'impose qu'aux entreprises d'au moins 50 salariés

Elle n'a pas à être préalable à la mise en activité partielle

Demande d'indemnisation auprès de la DIRECCTE

dans un délai de 30 jours suivant le placement des salariés en activité partielle

Délai d'instruction de 48h : L'absence de réponse vaut acceptation de la demande

Allocation pour l'employeur et indemnisation pour le salarié

L'activité partielle

Régime social et fiscal

- **L'indemnité d'activité partielle versée au salarié est un revenu de remplacement**
 - elle n'est pas assujettie aux cotisations et contributions de Sécurité sociale
 - elle est soumise à la CSG et à la CRDS au taux de 6,70 % après abattement de 1,75 %
- **Ce régime social est également applicable**
 - aux indemnités d'activité partielle versées aux apprentis
 - et lorsque l'employeur ne demande pas l'allocation remboursant l'indemnité d'activité partielle

L'activité partielle

- **Conséquences sur la retraite et la prévoyance...**
- La loi d'urgence du 17 juin a prévu que **les périodes d'activité partielle comprise entre le 1er mars et le 31 décembre 2020 seront (pour les pensions prenant effet à compter du 12 mars 2020) prises en considération dans le calcul de la pension de retraite (décret en attente).**
- **Les garanties de prévoyance sont également maintenues** entre le 12 mars et le 31 décembre 2020 (même loi)

L'activité partielle

Monétisation des jours de repos et CP prévu par la loi d'Urgence du 17 juin 2020

- **Un accord d'entreprise ou de branche** peut autoriser l'employeur à imposer aux salariés placés en activité partielle bénéficiant du maintien intégral de leur rémunération d'affecter des jours de repos conventionnels ou une partie de leur congé annuel excédant 24 jours ouvrables **à un fonds de solidarité pour être monétisés en vue de compenser tout ou partie de la diminution de la rémunération des autres salariés.**
- **Un accord d'entreprise ou de branche** peut autoriser la monétisation des jours de repos conventionnels ou d'une partie de leur congé annuel excédant 24 jours ouvrables, sur demande d'un salarié placé en activité partielle en vue de compenser tout ou partie de la diminution de sa rémunération

Le nombre total de jours de repos conventionnels et de congé annuel pouvant être monétisés ne peut excéder 5 jours par salarié



Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19

- **Au 1^{er} septembre, le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19** s'est substitué au protocole national de déconfinement.
 - Mesure phare : la **généralisation du port du masque** dans les espaces de travail partagés
 - **Télétravail** pour les salariés toujours recommandé et à favoriser pour les salariés à « risques »
 - Procédure à appliquer par l'employeur si l'un de ses salariés présente des symptômes du Covid-19 ou est considéré comme étant un « cas contact »
- Le ministère du Travail a mis en ligne, **le 17 septembre 2020**, une **nouvelle version** du protocole sanitaire applicable en entreprise
 - Précisions suite à la généralisation du port du masque
 - Prise en compte **l'abaissement à 7 jours de la période d'isolement.**
- Questions / réponses sur le site du Ministère du Travail

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19

- Le protocole rend systématique **le port du masque dans les espaces partagés et clos.**
- Deux cas peuvent faire l'objet d'une dérogation :
 - Lorsque le salarié travaille seul dans son bureau ;
 - En atelier, sous certaines conditions.

Point de vigilance :

- Il appartient à l'employeur de fixer de façon suffisamment précise, dans une **note de service**, l'obligation de port du masque et les conditions dans lesquelles elle est appliquée, selon les recommandations du Protocole national. Elle est affichée et portée à la connaissance des salariés. Cette note de service vaut adjonction au règlement intérieur pour les entreprises qui disposent d'un RI.
- Elle est immédiatement applicable dans l'entreprise, en vertu de la procédure d'urgence prévue à l'article L. 1321-5 du CT. (Selon le ministère du Travail, au regard du contexte actuel, l'urgence est caractérisée cf. Q/R)
- Les prescriptions contenues dans la note de service sont immédiatement et simultanément communiquée, au secrétaire du CSE ainsi qu'à l'inspection du travail.



Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19

- **Télétravail pour les salariés toujours recommandé** et à favoriser pour les salariés à « risques ».
- **Conférence de presse du ministre des Solidarités et de la santé du 23 septembre :**
 - Dans les zones « alertes renforcée »: favoriser le télétravail « autant que possible » en particulier pour les personnes vulnérables ;
 - Dans les zones « Alerte maximale »: Incitation maximale au télétravail pour l'ensemble des activités pour lesquelles c'est possible.



Les mesures dérogatoires en matière de congés, JRTT, jours de repos...

Mesures dérogatoires congés et durée du travail

- L'article 11 de la loi 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid 19 a autorisé le gouvernement à prendre par ordonnance des mesures permettant notamment de déroger sur certaines règles concernant la prise des congés payés ou de jours de repos, la durée du travail



- **Ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020** portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos
- Période d'application :
 - **Jusqu'au 31 décembre 2020**

Congés payés

- **Un accord d'entreprise ou à défaut un accord de branche peut autoriser l'employeur à :**
 - Imposer à ses salariés la prise de congés acquis y compris avant l'ouverture de la période de prise des congés payés
 - Modifier unilatéralement les dates de congés payés posés
 - Le nombre de jours imposés ou modifiés dans le cadre de l'accord est limité à **6 jours ouvrables** en respectant **un délai de prévenance d'un jour franc**
 - Fractionner le congé principal sans obtenir l'accord du salarié
 - Ne pas accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires pacsés travaillant dans une même entreprise

Mesures dérogatoires sur la durée du travail

- L'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020 permet à l'employeur d'aménager unilatéralement la prise de jours de RTT et de certains jours de repos lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid 19 (art 2 à 5)
- Période d'application :
 - **Jusqu'au 31 décembre 2020**

Jours de RTT, jours de repos des forfaits jours, jours de repos sur CET

- Un employeur **peut imposer la prise ou modifier certains jours de repos déjà posés en respectant un délai de prévenance d'un jour franc dans la limite de 10 jours par salarié**

Jours de repos concernés:

- Jours de repos acquis au titre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail
- Jours de RTT octroyés dans le cadre d'un ancien accord RTT(antérieur à la loi du 20 août 2008)
- Jours de repos acquis au titre d'un forfait annuel en jours
- Jours de repos affectés sur un compte épargne temps

Information et consultation du CSE

- Information du CSE par tout moyen
- L'avis du CSE dans un délai d'un mois après l'information
- L'avis peut intervenir postérieurement à la mise en œuvre

La prolongation de certains contrats pour tenir compte de la crise

La prolongation de certains contrats

Une loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relatif à diverses dispositions relatives à la crise sanitaire... retient des mesures spécifiques, notamment concernant les CDD et les missions d'intérim.

Rappel : en principe, seul un accord de branche étendu peut modifier :

- le nombre maximum de renouvellement possible,
- Les modalités de calcul du délai de carence entre 2 CDD,
- Les cas dans lesquels le délai de carence est supprimé.

→ *La loi donne cette compétence aux accords d'entreprise, pour les CDD conclus jusqu'au 31 décembre 2020*

La prolongation de certains contrats

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de covid-19, jusqu'au 31 décembre 2020 et par dérogation au code du travail, un accord collectif d'entreprise peut :

- Fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD. Ce nombre ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Ne peut concerner les CDD liés à l'emploi.
- Fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux CDD,
- Prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.

A noter une disposition similaire pour l'intérim

La prolongation de certains contrats

L'article 5 de cette même loi dispose que :

- A compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 10 janvier 2021, pour faire face à l'épidémie, peuvent être conclus ou renouvelés pour une durée totale de 36 mois (au lieu de 24 mois) :
 - Les CDDI,
 - Les CUI (CAE pour nous) ainsi que les aides à l'insertion qui y sont associées,
 - Les CDD tremplin, pour les entreprises adaptées (maximum jusqu'à la fin de la période expérimentale = 31 décembre 2022)
 - Les contrats de mission des entreprises de travail temporaire d'insertion

Les mesures dérogatoires en matière de formation professionnelle

Mesures sur la formation professionnelle

- L'ordonnance 2020-387 du 1^{er} avril 2020 prévoit des mesures en matière de formation professionnelle visant à faire face à l'épidémie de Covid 19
- Le texte est entré en vigueur le 2 avril 2020



Contrat d'apprentissage et de professionnalisation

- Afin de tenir compte de la suspension des activités des organismes de formation et des CFA:
 - Prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation pour les contrats dont la date de fin d'exécution se situe entre le 12 mars et le 31 juillet 2020 par avenant au contrat initial
 - La prolongation durera jusqu'à la fin du cycle de formation

Entretien professionnel : Date bilan et questions réponses

- Pour les salariés présents dans l'entreprise le 7 mars 2014, le 1^{er} entretien professionnel « état des lieux » à effectuer tous les 6 ans aurait dû avoir lieu le 7 mars 2020:
 - L'ordonnance permet de le reporter jusqu'au 31 décembre 2020
- Question/ réponses du ministère du travail sur l'entretien professionnel dans sa version du 20 mai:
 - Le choix sur la période d'appréciation pendant la période transitoire de 2020 s'applique de manière individuelle
 - Report de l'abondement du CPF en l'absence d'entretien en raison du COVID- 19 pour 2020
 - Possibilité de faire les entretiens professionnels en visio conférence

- Les primes :
- La prime exceptionnelle pouvoir d'achat (PEPA)
 - La prime Covid

Prime PEPA

- **La prime exceptionnelle exonérée de toutes les cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu a été reconduite par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020**
 - Le dispositif initial, mis en place par loi du 24 décembre 2018, a été modifié par la LFSS de 2020
 - Des précisions ont été apportées par l'instruction ministérielle DSS du 15 janvier 2020
- **Deux ordonnances modifient le dispositif en lien avec la crise sanitaire**
 - **L'ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020** modifie la date limite et les conditions de versement
 - **L'ordonnance n°220-460 du 22 avril 2020** assouplit son régime au bénéfice des associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général
 - Précisions apportées par **l'instruction DSS du 16 avril 2020** et le **Q/R du site du Ministère du Travail**

Prime PEPA

- Employeurs éligibles
 - Tous les employeurs de droit privé
- Montant
 - L'attribution de la prime dans la limite de **1000 euros** n'est plus subordonnée à un accord d'intéressement.
 - La limite de 1000 euros est portée à **2000 euros** pour les employeurs mettant en œuvre **un accord d'intéressement** à la date de versement de cette prime.
 - **Exception** : L'article 19 de l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 prévoit que l'obligation de conclure un accord d'intéressement pour pouvoir bénéficier du nouveau plafond de 2000 euros pour l'exonération de la prime ne s'applique pas aux **associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général**.

Prime PEPA

Salariés concernés

- La prime peut être versée **à tous les salariés** liés à l'entreprise par un contrat de travail et aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise.
- Tous les salariés, sans condition d'ancienneté, présents : soit à la date de versement de la prime, soit à la date de dépôt de l'accord d'entreprise qui définit le plafond et les conditions de modulation de la prime, soit à la date de la signature de la décision unilatérale si la prime a été mise en place par ce moyen.
- Attention** : seules les primes versées aux salariés dont la **rémunération est inférieure à 3 fois la valeur annuelle du Smic brut** correspondant à la durée du travail prévue au contrat pourront bénéficier de l'exonération.

Prime PEPA

Le montant de la prime peut être modulée selon les bénéficiaires

- **Critères de modulation fixés par la LFSS pour 2020 :**
 - la rémunération
 - le niveau de classification
 - la durée de travail prévue au contrat de travail
 - la durée effective de travail pendant l'année écoulée
- **ATTENTION:** le montant de la prime ne peut être réduit **en raison des congé pris au titre de la maternité, de la paternité, de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant, ainsi que des congés d'éducation parentale et de présence parentale**



- **Introduction d'un nouveau critère de modulation par l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 : les conditions de travail liées à l'épidémie de Covid 19**
- A noter : les critères de modulation sont limitatifs.

Prime PEPA

Focus sur le nouveau critère de modulation : les conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19

- Selon la ministre du Travail, cette nouvelle condition doit permettre de récompenser « les salariés qui sont au front ».
- Avec l'introduction de ce nouveau critère, l'employeur pourrait verser **une prime plus importante aux salariés qui ont continué d'occuper leur poste sur leur lieu de travail durant l'épidémie**, faute de pouvoir télétravailler.
- **ATTENTION** : le ministère du Travail fait du critère des « conditions de travail liées à l'épidémie » **un critère d'exclusion de la prime et non de modulation**. Cette interprétation pourrait être contestée devant les tribunaux en cas de contentieux.

Prime PEPA

Modalités d'attribution et de versement de la prime (montant /les critères de modulation)

- Elle sont formalisées par
 - un accord conclu selon les modalités prévues à l'art. L3312-5 du CT
 - ou
 - une décision unilatérale de l'employeur (avec une information des représentants du personnel avant le versement de la prime)
- Elle devait être versée entre le 28 décembre 2019 et le 31 août 2020 mais l'article 3 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 a reporté cette date au 31 décembre 2020

Prime COVID

Les différentes étapes...

- **Des annonces ministérielles échelonnées**, secteur par secteur et **une forte mobilisation des fédérations et associations nationales dont l'UNIOPSS** ont permis **aux salariés du secteur sanitaire, social et médico-social de se voir attribuer une prime reconnaissant leur engagement et les risques pris dans le contexte de l'épidémie Covid-19**
- **La deuxième loi de finances rectificative pour 2020 et un décret ont permis aux administrations publiques d'attribuer une prime exceptionnelle à leurs agents, exonérée d'IR et de toutes les cotisations et contributions sociales**
- **Une prime Covid-19 a été officialisée par une instruction budgétaire du 5 juin 2020**, relative aux orientations de l'exercice 2020 pour la campagne budgétaire des établissements et services médico-sociaux accueillant des personnes en situation de handicap et des personnes âgées, et détaillée plus particulièrement à l'annexe 10 de cette instruction

Prime COVID

- **La 3^{ème} Loi de finances rectificative du 30 juillet 2020 étend ce régime d'exonération aux primes versées par les établissements privés de santé et les établissements sociaux et médico-sociaux impliqués dans la gestion de la pandémie**
 - Elle vise les salariés **particulièrement mobilisés** pendant l'état d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de covid-19 afin de **tenir compte d'un surcroît de travail significatif** durant cette période
 - **Etablissements privé de santé et des établissements sociaux et médico-sociaux et services** visés énumérés dans le texte par un renvoi vers différents articles de différents code : le Code la Santé Public, le Code de l'Action Sociale et des Familles et le Code de la construction et de l'habitation le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

Prime COVID

- **Les conditions fixées par la 3^{ème} Loi de finances rectificative du 30 juillet 2020 sont les suivantes :**
 - Le montant limite de la prime est fixé à **1 500 €**
 - La prime est **exonérée** d'IR et de cotisations sociales
 - Les conditions d'attribution et de versement de la prime doivent faire l'objet d'un **accord collectif d'entreprise**, d'un accord conclu avec des représentants d'organisations syndicales, d'un accord conclu avec le CSE, d'un projet d'accord ratifié par les 2/3 du personnel **ou d'une décision unilatérale de l'employeur**. Dans cette dernière hypothèse, il doit en informer le CSE avant tout versement de la prime.

Prime COVID

- **Les conditions fixées par la 3^{ème} Loi de finances rectificative du 30 juillet 2020 (suite) :**
 - A noter que ces accords et décisions **ne nécessitent pas d'agrément ministériel**
 - Cette mesure est **applicable à compter du 1er juin 2020.**
 - L'instruction du 5 juin indique que la prime devra être versée dans les meilleurs délais sur l'année 2020.
 - **Cumulable avec la Prime Pouvoir d'Achat**

Prime COVID

- **La loi du 30 juillet 2020 fixe le montant maximum de la prime (1500 euros) mais n'aborde pas le sujet de son financement ni celui de la modulation de son montant.**
 - La légalisation de cette prime par la 3° loi de finances rectificative ne garantit pas la prise en charge financière, par le financeur, du surcoût occasionné par cette prime.
 - **Des circulaires** prévoient, selon les secteurs, une variation du montant de la prime (notamment en fonction des départements les plus touchés) et déterminent les modalités de prise en charge pour certains ESMS, en fonction des différents financeurs.
 - **Pour les autre ESMS, il s'agit de se rapprocher des autorités de tarification pour connaître leur position sur cette question.**

Prime COVID

- **Instruction budgétaire du 5 juin 2020 + annexe 10 ESMS pour personne en situation de handicap et personne âgée :**
 - Pour les ESMS financés ou cofinancés par l'assurance maladie, dispositif de compensation par l'Assurance maladie à hauteur au maximum de :
 - 1500 euros pour les ESMS dans les 40 départements les plus touchés
 - 1000 euros pour les ESMS dans les autres départements
- **Instruction budgétaire DGCS du 24 juillet 2020 pour le secteur de l'AHI :**
 - compensation par l'Etat d'une prime exceptionnelle d'un montant maximum de 1000 euros sur tout le territoire versée aux personnels des établissements et services sociaux listés à l'annexe II dont le financement relève du programme 177.
- **Instruction interministérielle du 21 juillet 2020 pour les ESMS dits spécifiques :**
 - une compensation de l'assurance maladie est prévue pour une prime d'un montant de 1 000 euros, portée à 1 500 euros dans les 40 départements les plus touchés

Prime COVID

- **Quel financement pour le versement de la prime Covid pour les personnels des établissements relevant du secteur de la protection de l'enfance et du secteur de l'aide à domicile (structures financées par les conseils départementaux) ?**
 - **Dans le secteur de la protection de l'enfance**, un courrier a été adressé par le Président de l'UNIOPSS le 21 août au Premier ministre.
Les professionnels des établissements et services de la protection de l'enfance ont eux aussi été « en première ligne durant la crise sanitaire ».
 - **Dans le secteur de l'aide à domicile**, le Président de la République a annoncé cet été à Toulon, lors d'un discours sur l'autonomie et la cinquième branche de sécurité sociale, le versement, avant Noël, d'une prime covid à tous les aides à domicile.
Emmanuel Macron a annoncé le déblocage de 80 millions d'euros qui devraient être complétés par les départements.

Les critères d'attribution de la prime COVID

- **Salariés éligibles :**
 - Ensemble des professionnels (personnels médicaux et non médicaux)
 - Titulaires, contractuels, apprentis
 - Toute filière professionnelle confondue
 - Personnels de renfort (notamment mise à disposition) à l'exclusion des personnels intérimaires
- **Les critères d'attribution ne sont pas prévus dans la 3^e loi de finances rectificative**
 - Les conditions d'attribution et de versement de la prime sont fixés au niveau de l'entreprise
- **Les instructions PA – PH et AHI prévoient les éléments suivants :**
 - Les instructions permettent aux employeurs de fixer leurs **propres critères de versement et d'abattement de la prime.**
 - Attention à respecter le droit du travail : critères objectifs, pertinents et non discriminatoires
 - Possibilité de **s'appuyer sur ce qui est prévu pour le secteur public :**
 - **Présence effective du personnel : travail effectif du 1er mars au 30 avril** y compris personnel en télétravail

Les critères d'attribution de la prime COVID

- Possibilité de **s'appuyer sur ce qui est prévu pour le secteur public (suite)** :
 - Impact des absences sur la période 1er mars -30 avril :
 - **Montant de la prime réduit de moitié en cas d'absence d'au moins 15 jours** calendaires pendant la période de référence
 - **Non éligibilité à la prime en cas d'absence supérieure à 30 jours** calendaires au cours de cette période
 - Condition pour les personnels médicaux : exercice sur une durée équivalente au moins cinq demi-journées par semaine en moyenne au cours de la période
 - A noter que les absences ci-après n'ont **pas d'impact sur le montant** de la prime : Congé de maladie, accident de travail ou maladie professionnelle (présomption d'imputabilité au virus Covid-19), les congés annuels et les congés au titre de la réduction du temps de travail.

Dons de jours pour financer les chèques-vacances des personnels des secteurs sanitaire et médico-sociale

- **Loi n°2020-938 du 30 juillet 2020, JO du 31**
 - En attente d'un décret
- **Jusqu'au 31 octobre 2020**, un salarié pourra :
 - **renoncer à sa rémunération** au titre d'une ou plusieurs journées de travail pour aider à financer des chèques-vacances au profit des personnels des secteurs sanitaire et médico-social en reconnaissance de leur action durant l'épidémie de Covid-19 ;
 - A la demande du salarié et en accord avec son employeur, **renoncer sans contrepartie à des jours de repos acquis et non pris**, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps
- Abondement possible de l'employeur
- L'ANCV assurera la mise en place d'un compte pour y recueillir les sommes destinées au financement de chèques-vacances (conditions fixées par décret à paraître).

Mesures permettant de soutenir l'embauche

Aide à l'embauche des jeunes

- Le Décret n° 2020-982 du 5 août instaure une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans en CDI ou en CDD d'au moins trois mois, pour une rémunération inférieure ou égale à deux fois le SMIC horaire.
- L'embauche doit avoir lieu entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021....(7 conditions)
- Le montant de l'aide est égal **à 4 000 € au maximum pour un même salarié**
 - Elle est versée à terme échu, **à raison de 1 000 € au maximum par trimestre dans la limite d'un an**. Elle est proratisée en fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée effective du contrat de travail.
 - Elle est **versée à l'employeur par l'Agence de services et de paiement pour le compte de l'Etat**

Projet de décret instituant une aide à l'embauche des travailleurs handicapés

- **Extension aux personnes en situation de handicap de l'aide à l'embauche pour le recrutement des jeunes** de moins de 26 ans dans les conditions suivantes.
- Embauche d'un salarié bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé dont la rémunération prévue au contrat de travail est inférieure ou égale à 2 fois le SMIC ; quel que soit son âge.
- Aide de **4000 euros** maximum
- CDI ou en CDD d'au moins 3 mois
- Le contrat devrait être conclu **entre le 1er septembre 2020 et le 28 février 2021**

Aides à l'alternance

- **Une aide financière** est accordée aux entreprises **durant la première année d'exécution du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation.**
 - D. n° 2020-1084, 24 août 2020 : JO, 25 (contrat de professionnalisation)
 - D. n° 2020-1085, 24 août 2020 : JO, 25 (contrat d'apprentissage)
- Sont visés **les apprentis dont le contrat a été conclu entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021** et les **salariés en contrat de professionnalisation âgés de moins de trente ans** à la date de conclusion du contrat, durant cette même période
- Cette aide s'élève **à 5 000 euros** maximum pour un alternant **de moins de 18 ans** et **8 000 euros** maximum pour **un alternant d'au moins 18 ans.**
 - Dans les entreprises **de moins de 250 salariés, l'aide est versée sans condition**
 - Dans **les entreprises de 250 salariés et plus, l'aide est accordée si l'entreprise s'engage à atteindre, au 31 décembre 2021, un certain pourcentage d'alternants** au sein de son effectif

Questions réponses

Mesures hors crise sanitaire

Prise en charge des frais de transport des salariés entre le domicile et le lieu de travail

- **La Loi d'orientation des mobilités (LOM)** du 24/12/2019 publiée au J.O. du 26 a :
 - Aménagé la prime transport (prise en charge des frais de carburants)
 - Créé un **nouveau forfait « mobilités durables »** (Décret n°2020-541 du 9 mai 2020, JO du 10)
 - Créé le titre mobilité (décret à paraître)
 - Instauré une obligation de négocier sur la mobilité des salariés
- Ces mesures sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2020 sous réserve de la parution de textes d'application éventuellement nécessaires.

Ajustement de la prime transport

- **Rappel relatif aux frais de transport du domicile au lieu de travail :**
- Les employeurs ont l'**obligation de prendre en charge 50 % du prix des titres d'abonnement** souscrits par les salariés pour leurs **déplacements domicile-lieu de travail**, au moyen, soit d'un **service public de transport de voyageurs**, soit d'un **service public de location de vélos**.
- **Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel** (ex. : voiture, moto) pour se rendre au travail en raison de l'absence de transports en commun ou d'horaires particuliers, **l'employeur peut prendre en charge les frais de carburant ou d'alimentation** de son véhicule électrique, hybride via ce que l'on appelle la « **prime transport** ».
 - La loi LOM a ajouté à la liste les frais exposés pour les **véhicules à hydrogène**.

Aménagement de la « prime transport »

- **Salariés éligibles**
- La loi redéfinit l'un des critères qui détermine les salariés au profit desquels l'employeur peut mettre en place cette prise en charge, s'il le souhaite :
 - Depuis le 1er janvier 2020, les salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail :
 - soit est situé sur une commune non desservie par un service public de transport régulier ou un service privé mis en place par l'employeur
 - soit n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire.
(Les services de transports privés mis en place par les employeurs n'étaient pas concernés.)
 - Ou les salariés pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode de transport collectif (travail de nuit, horaires décalés...)

Création du « forfait mobilités durables »

- Entré en vigueur le **10 mai 2020** (décret du 9 mai 2020).
- Le forfait « mobilités durables » permet aux employeurs qui le souhaitent **la prise en charge des frais de transports personnels alternatifs** que le salarié engage pour se rendre de sa résidence habituelle à son lieu de travail.
- Il peut être mis en place par **accord d'entreprise** (à défaut, un accord de branche) ou, en l'absence d'accord, par **décision unilatérale de l'employeur**, après consultation du comité social et économique, s'il existe.
- Les moyens de transports concernés sont :
 - les **cycles personnels**, électriques ou manuels, la voiture dans le cadre **d'un co-voiturage** (chauffeur ou passager), **les transports en communs en dehors de frais d'abonnements**
 - **et tout autre service de mobilité partagée** :
 - la location ou la mise à disposition en libre-service de cyclomoteurs, de motocyclettes, de vélos électriques ou non et d'engins de déplacement personnel motorisés ou non (motorisation non thermique uniquement) ;
 - les services d'autopartage de véhicules à moteur à faibles émissions

Frais de transport personnel régime social et fiscal

- Le forfait « mobilités durables » et, si l'employeur l'a mise en place, la « prime transport », sont **exonérés de cotisations et de CSG/CRDS ainsi que d'impôt sur le revenu**, à hauteur d'une **limite globale de 400 € maximum par salarié et par an** (dont 200 € maximum pour les frais de carburant dans le cadre de la « prime transport »)
- La prise en charge du forfait « mobilités durables » est **cumulable avec la prise en charge obligatoire par l'employeur de 50 % des frais d'abonnement aux transports publics**.
 - Toutefois, l'avantage résultant de ces deux prises en charge ne peut pas dépasser 400 € par an (ou le montant de la prise en charge des transports en commun si elle excède déjà ce montant).

Création d'un « titre mobilité »

- Plutôt que de procéder par remboursement, la prise en charge des frais de transport personnel pourra, le cas échéant, prendre la forme d'une solution de paiement spécifique, dématérialisée et prépayée, intitulée « titre-mobilité » (c. trav. art. L. 3261-5 à L. 3261-10 nouveaux).
- Un décret en déterminera les modalités d'application (mentions, conditions d'utilisation et de remboursement, etc.).

Obligation de négocier sur la mobilité des salariés

- **Accord collectif**
 - la LOM a institué une obligation de négocier un accord collectif pour les entreprises de **plus de 50 salariés sur un même site** sur le thème de la mobilité entre la résidence habituelle du salarié et le lieu de travail.
 - Ce thème doit être abordé dans le cadre des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.
- **Il s'agit notamment** de négocier sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment
 - En réduisant le coût de la mobilité,
 - en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ;
 - et/ou en prenant en charge des frais de transport personnel, soit sous la forme de la « prime transport » (frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule) ou du nouveau forfait mobilité durable
- **Plan mobilité**
 - En l'absence d'accord dans le cadre de la négociation obligatoire, l'employeur doit mettre en place un plan de mobilité ayant le même objet.

Le CDD multi-remplacement

- La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a prévu la **mise en place, à titre expérimental, du contrat à durée déterminée multi-remplacements** permettant de conclure un seul contrat à durée déterminée pour remplacer plusieurs salariés absents.
- **Un décret d'application** de la loi Avenir en date du 18 décembre 2019 définit les **secteurs entrant dans le champ de l'expérimentation** visant à ce qu'un seul CDD puisse être conclu pour remplacer plusieurs salariés absents
 - **Le secteur sanitaire, social et médico-social est visé**
- **L'expérimentation s'arrête au 31 décembre 2020**

Décès d'un enfant ou d'une personne à charge

- Loi 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant
- Le congé pour décès d'un enfant passe **de 5 à 7 jours** ouverts pour :
 - Un enfant de moins de 25 ans
 - Quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent
 - Ce congé de 7 jours est également accordé aux parents en cas de décès d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente

Applicable aux décès intervenus à compter du 1^{er} juillet 2020

Décès d'un enfant ou d'une personne à charge

- **Congé supplémentaire de deuil de 8 jours ouvrables** pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à charge de moins de 25 ans pour les décès intervenus à compter du 1^{er} juillet 2020
 - Il pourra être pris dans le délai d'un an à compter de la date du décès et peut être pris de manière fractionnée.
 - Un décret devra préciser les modalités de fractionnement
 - Assimilée à du TTE pour l'acquisition des CP
 - Rémunéré par l'employeur et pris en charge par l'assurance maladie selon les mêmes modalités que le congé maternité
- Protection contre le licenciement pendant 13 semaines suivant la mort d'un enfant de moins de 25 ans ou une personne de moins de 25 ans dont les salariés ont la charge effective et permanente sauf à justifier d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger au décès de l'enfant (faute de précision entrée en vigueur le 10 juin)
- Meilleure prise en charge des salariés placés en arrêt maladie dans les 13 semaines qui suivent le décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans (suppression du délai de carence pour les décès intervenus à compter du 1^{er} juillet 2020)

Décès d'un enfant ou d'une personne à charge

- Extension don de jours de repos aux salariés parents d'un enfant décédé ou assumant la charge effective et permanente décédée à condition que cet enfant ou que cette personne soit âgé de moins de 25 ans:
 - La renonciation peut intervenir au cours de l'année suivant la date du décès:
- A défaut de précisions, la disposition est applicable depuis le 10 juin 2020

Réforme annoncée du congé de paternité

- Le président de la république a annoncé le doublement du congé de paternité, qui serait assorti d'une part obligatoire de 7 jours sous peine d'amende :
 - Le congé passerait de 11 à 25 jours
- La réforme devrait être inscrite dans le PLFSS pour 2021
- Entrée en vigueur prévue pour la mi 2021

Actualité conventionnelle

Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif

- Projet d'accord relatif à la formation et au développement des compétences à la signature :
 - Le taux d'investissement global formation est de 1,9965 % pour les entreprises de 11 salariés et plus et de 1,5465 % pour celles de moins de 11 salariés.

Convention collective du 31 octobre 1951

- Avenant relatif au toilettage de la CCN 51 est en cours d'agrément
- Lors de la commission paritaire permanente du 10 septembre :
 - 2 projets d'avenants ayant pour objet de transposer les mesures salariales SEGUR :
 - Un relatif aux établissements de santé
 - Un relatif aux EHPAD



Convention collective du 15 mars 1966

- Valeur prévisionnelle de point fixée par Nexem à 3,82 euros pour 2021
- Avenant 354 ayant pour objet de revaloriser l'indemnité de sujétion spéciale à 9,21 % au 1^{er} février 2020 (en cours d'agrément) :
- Avenant 357 relatif au régime de prévoyance (signé)

Accord CHRS

- Protocole n°162 relatif à la revalorisation de l'indemnité de sujétion à 9,21 % est à la signature (projet)
- Protocole n° 163 relatif au régime de prévoyance (projet)

Convention collective de l'aide à domicile

- Avenant n°44 relatif à la revalorisation de la valeur du point à 5,50 euros au 1^{er} janvier 2020 en cours d'agrément (avis favorable de la commission d'agrément)
- Avenant n°43 portant révision des classifications et des rémunérations (signé)



Questions réponses