

NOTE DU 4 SEPTEMBRE 2020

• PARUTION DU NOUVEAU PROTOCOLE SANITAIRE

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 du 31-8-2020

Le protocole rend systématique le port du masque dans les lieux clos occupés par au moins 2 personnes dès le 1^{er} septembre 2020.

Il doit s'agir de **masques grand public**, de préférence réutilisables, couvrant à la fois le nez, la bouche et le menton, répondant aux spécifications de la norme AFNOR S76-001 ou, pour les masques importés, aux spécifications d'organismes de normalisation similaires.

La fourniture des masques doit être prise en charge par l'employeur. Attention, les visières ne sont pas une alternative au port du masque.

Possibilités d'adaptation =

- 1) En concertation avec le personnel et leurs représentants, **des adaptations dépendant du niveau de circulation du virus dans le département** où est située l'entreprise peuvent être mises en place (*voir classement publié par Santé Publique France*).

Zones vertes : il est possible de retirer temporairement son masque à certains moments de 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.

Zones oranges : en plus des autres conditions, la possibilité de déroger au port permanent du masque sera limitée aux locaux de grand volume et disposant d'une extraction d'air haute.

Zones rouges : en plus des autres conditions, la possibilité 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.

Quelle que soit la zone, il est interdit de retirer le masque de manière permanente toute la journée.

Le port du masque reste associé au respect des autres mesures de prévention : distanciation physique d'au moins 1 mètre, lavage des mains, gestes barrières, nettoyage, ventilation, aération des locaux et gestion des flux de personnes.

- 2) Dérogations pour certaines situations :

* **Lorsque le salarié travaille seul dans son bureau,**

* Dans les **ateliers**, lorsque 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.

* 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.

Pratique du télétravail =

Le **télétravail demeure une pratique recommandée** en ce qu'il participe à la démarche de prévention et permet de limiter l'affluence dans les **transports en commun**.

Il est également à privilégier si cela est possible pour les salariés à risques de **formes graves** de Covid-19 qui ne peuvent plus bénéficier du dispositif d'activité partielle ainsi que pour les travailleurs qui **vivent au domicile** d'une personne à risque grave. Le protocole prévoit que le télétravail est mis en place sur demande des intéressés et si besoin après échange entre le médecin traitant et le médecin du travail, dans le respect du secret médical.

Dispositions diverses =

Le protocole rappelle **qu'un référent Covid-19 doit être désigné dans chaque entreprise** (il peut s'agir du dirigeant, notamment dans les petites entreprises).

La **prise de température** n'est pas recommandée mais l'entreprise peut tout de même l'organiser (**le salarié a le droit de la refuser**). Il n'est également pas du rôle des entreprises d'organiser des campagnes de dépistage virologique pour les salariés.

Le protocole présente également les **bonnes pratiques à avoir dans les différentes situations** = définir un plan de gestion des flux, mettre en place des procédures de nettoyage/désinfection régulières des objets et points contacts que les salariés sont amenés à toucher sur les postes de travail dans tous les lieux de l'entreprise, utilisation des vestiaires, aération régulière des locaux, etc.

Nous vous invitons à prendre connaissance des annexes pour des exemples pratiques.

Nous vous rappelons également la **nécessité de mettre à jour le Document Unique d'Evaluation des Risques**, d'**informer les membres du CSE** sur les mesures de prévention prises et de diffuser les recommandations aux salariés par voie de **note de service** (le protocole prévoit la possibilité de les intégrer au règlement intérieur).

Vous pouvez trouver la version intégrale du protocole à l'adresse suivante : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-sante-securite-en-entreprise__31_aout_2020.pdf

• BENEFICE DE L'ACTIVITE PARTIELLE POUR LES PERSONNES LES PLUS VULNERABLES

À compter du 1^{er} septembre 2020, seuls les salariés qui correspondent à l'un des 4 cas suivants pourront être placés en activité partielle :

- être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise, qu'elle soit médicamenteuse, 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 macrovasculaires ;
- être dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.

Le placement en activité partielle de ces personnes ne sera possible que sur présentation d'un certificat médical à l'employeur. Les intéressés doivent donc consulter leur médecin au plus vite pour se voir délivrer un nouveau certificat.

• **ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE**

Les entreprises confrontées à des difficultés économiques durables mais qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité peuvent recourir à un **dispositif spécifique d'activité partielle**.

L'employeur versera, par périodes de 6 mois renouvelables dans la limite de 2 ans, une indemnité égale à 70% de son salaire brut et recevra de l'Etat une allocation (*56% du salaire à compter du 1^{er} octobre contre 60% avant*).

Ce dispositif n'est pas cumulable avec l'activité de droit commun pour un même salarié.

Le Cabinet est à votre disposition pour vous apporter des précisions sur ce dispositif.

• **AIDES A L'EMBAUCHE DES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS**

Bénéficiaires : toutes les entreprises et toutes les associations, sans limite de taille.

Montant de l'aide : 4 000 euros sur un an pour un salarié à temps plein (prorata en fonction du temps de travail et de la durée du contrat de travail).

Pour ouvrir le bénéfice de l'aide, le salarié doit être maintenu au moins trois mois dans l'effectif de l'entreprise à compter de son embauche.

Conditions à remplir :

- Embaucher entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021 un jeune de moins de 26 ans, en CDI, en CDI intérimaire ou en CDD pour une période d'au moins 3 mois.

- Sa rémunération doit être inférieure ou égale à deux fois le montant du SMIC.

- Ne pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste concerné depuis le 1er janvier 2020.

- Il doit s'agir d'une embauche nouvelle.

Réserve = l'aide n'est pas cumulable avec une autre aide de l'État liée à l'insertion, l'accès ou le retour à l'emploi. En cas de placement du salarié en activité partielle, l'aide n'est pas due pour les périodes concernées.

Comment bénéficier de l'aide ?

Les demandes sont à adresser à l'Agence de services et de paiement (ASP) via une plateforme de téléservice ouverte **à compter du 1er octobre 2020**. L'employeur dispose d'un **délai de 4 mois** à compter de l'embauche pour faire sa demande.

L'aide est versée **à la fin de chaque trimestre**, pendant un an au maximum, par l'Agence de services et de paiement pour le compte de l'État.

- **AIDE EXCEPTIONNELLE AUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION**

Montant

Une aide financière est attribuée pour l'embauche d'un alternant (apprentissage ou professionnalisation), sans condition pour les entreprises de moins de 250 salariés. Au-delà, l'entreprise s'engage à atteindre un certain pourcentage d'alternants fin 2021.

Les **seuils d'effectif** sont appréciés selon la méthode **Code de sécurité sociale** (*soit l'effectif salarié annuel de l'employeur, correspondant à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente*).

L'aide s'élève à 5.000 euros maximum pour un alternant de moins de 18 ans et à 8.000 euros maximum au-delà de 18 ans.

Conditions

Ces aides s'appliquent aux **contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021**. L'aide est accordée aux entreprises durant la première année d'exécution du contrat.

Le salarié en contrat de professionnalisation doit être âgé de moins de 30 ans au moment de la conclusion du contrat.

L'aide est versée sans condition pour les entreprises de moins de 250 salariés. Pour les entreprises de plus de 250 salariés, l'aide est accordée si elle s'engage à atteindre 5% d'alternants au 31 décembre 2021.

Les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage qui sont exonérées de la contribution supplémentaire à l'apprentissage en 2021 seront réputées satisfaire à la condition d'engagement.

Modalités

L'aide est versée chaque mois par l'Agence de service et de paiement (ASP) avant le paiement de la rémunération par l'employeur.

Pour les **apprentis** et les **contrats de professionnalisation**, le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat d'apprentissage par l'opérateur de compétences auprès du ministre chargé de la formation professionnelle. Ce dernier adresse les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat éligible à l'ASP. Cette transmission vaut décision d'attribution.

Pour les **apprentis**, l'employeur doit transmettre dans la DSN les données se rapportant au contrat d'apprentissage. Pour les titulaires de contrats de **professionnalisation**, l'employeur doit transmettre chaque mois le bulletin de paie à l'ASP. A défaut de transmission de ce bulletin de paie, le mois suivant l'aide sera suspendu.

En cas de **rupture anticipée** du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'aide cesse d'être due à compter du mois suivant la date de fin du contrat.

L'employeur de **plus de 250 salariés** transmet à l'ASP dans un délai de 8 mois un engagement attestant sur l'honneur qu'il va respecter les obligations prévues.

Attention, l'aide ne sera pas versée à défaut de transmission dans ce délai. Au plus tard le 31 mai 2022, l'employeur adresse une déclaration sur l'honneur à l'ASP attestant du respect de son engagement. A défaut, les sommes seront récupérées par l'ASP.

- **REPORT DE LA DATE LIMITE DE VERSEMENT DE LA PRIME MACRON AU 31 DECEMBRE 2020**

La loi de finance rectificative du 30 juillet 2020 **reporte la limite de versement de la prime Macron au 31 décembre 2020.**

En effet, l'échéance du 31 août apparaissait trop proche de la fin de la crise sanitaire pour que les entreprises aient une vision consolidée du redressement de leur activité. L'objectif de ce report est de laisser le temps aux entreprises d'évaluer leur capacité à verser la prime à leur personnel.

En revanche, en l'état actuel des textes, les entreprises voulant verser une prime comprise entre 1.000 et 2.000 euros **devront toujours avoir conclu un accord d'intéressement avant le 31 août 2020.**

- **PRIME EXCEPTIONNELLE VERSEE AUX SALAIRES DES ETABLISSEMENTS PRIVES DE SANTE OU DU SECTEUR SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL**

Employeurs concernés

Les établissements privés de santé ou du secteur social et médico-social.

Salariés éligibles

Salariés qui ont été **particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire**, afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif pendant cette période, entre le 24 mars 2020 et le 10 juillet 2020.

A la différence de la prime PEPA, il n'est pas prévu de plafond de rémunération pour bénéficier de l'exonération sociale et fiscale.

Mise en place de la prime

- sa mise en place est facultative ;
- elle peut résulter d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur informe le CSE, s'il existe, avant le versement de la prime ;
- l'accord collectif ou la décision unilatérale détermine ses conditions d'attribution et de versement.

Montant de la prime

Le montant de la prime est déterminé librement par l'employeur.

Versement et régime social et fiscal

- la prime est versée en 2020 ;
- elle est exonérée d'impôt et de cotisation **dans la limite de 1.500 euros.**

Cumul avec la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Les exonérations ne se cumulent pas avec celles prévues pour la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat lorsque celle-ci tient compte des conditions de travail particulières liées à l'épidémie de covid-19.