

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par Christelle DUPIN-RAPPART

Juriste Droit Social

Reconfinement annoncé au 30 octobre : employeurs, que devez-vous faire ?

Suite aux annonces d'Emmanuel Macron le 28 octobre dernier, le confinement fait son grand retour, mais dans des conditions différentes de celui du printemps dernier, le but étant de concilier l'activité économique et la santé des citoyens.

Les secteurs d'activité impactés

Vous trouverez le décret du 29 octobre 2020 sous le lien :

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=YTXQyL3I14RgMkscchJ4EWWUgvYvfJ3GciREwkWtI3E=>

Ceux qui ferment pendant le confinement : comme en mars-avril dernier, les commerces non-essentiels (comme les cafés, restaurants, magasins de vêtements et/ou de chaussures, les centres commerciaux, les instituts de beauté ou encore les coiffeurs) vont devoir fermer.

Ceux qui restent ouverts pendant le confinement : plusieurs

commerces jugés essentiels vont rester ouverts.

Cela concerne les pharmacies, les bureaux de tabac, les magasins d'informatique, les commerces alimentaires (de la superette à l'hypermarché), les stations services, les blanchisseries et les banques, les commerces de bouche, les hôtels, les campings et hébergements similaires, les opticiens, les associations caritatives pour les distributions alimentaires, mais également le secteur agricole, le bâtiment...

La gestion de vos salariés

1. Le télétravail

Dans le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise, actualisé du 29 octobre, il est précisé que « le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise qui participe activement à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter les interactions sociales

aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile travail.

Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, **il doit être la règle** pour l'ensemble des activités qui le permettent. [...]

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, pour réduire les interactions sociales.

Les employeurs fixent les règles applicables dans le cadre du dialogue social de proximité, en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail ».

Le télétravail n'est certes pas imposé mais fortement recommandé dans les secteurs où cela est possible.

Les écoles restant ouvertes, les collaborateurs concernés auront plus de facilité à gérer et organiser leur temps de travail.

Le gouvernement a mis en ligne un question-réponse sur le sujet, le 22 octobre dernier.

2. L'activité partielle « classique »

Elle est prolongée dans les conditions actuelles jusqu'au 31 décembre 2020.

Les salariés qui sont concernés par ce dispositif percevront 70 % de leur rémunération brut avec un plancher à 8.03 € . L'entreprise percevra une allocation de 60 % de la rémunération brute (à l'exception de certains secteurs protégés qui resteraient fixés à 70 %). Un décret est en attente.

Attention, pour bénéficier du dispositif, l'employeur doit **déposer une demande d'autorisation** auprès de la DIRECCTE, via la plateforme de l'activité partielle.

Au printemps, l'autorité administrative validait les dossiers en 48 heures. Aujourd'hui, la DIRECCTE a **15 jours calendaires** pour notifier son accord : l'employeur doit s'assurer de cet accord avant de verser au salarié une indemnité d'activité partielle. Il devra en outre prendre des mesures en termes d'engagement et de maintien dans l'emploi.

3. L'activité partielle pour garde d'enfant

Les salariés de droit privé, parents d'un enfant de moins de 16 ans ou

d'un enfant handicapé, qui sont contraints de garder leur enfant en raison de la fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant ou en raison de l'identification de leur enfant comme cas contact, sans pouvoir télétravailler, peuvent, depuis le 1^{er} septembre, être placés en activité partielle, déclarée par leur employeur et être indemnisés à ce titre.

4. La formation professionnelle

Six mois de plus sont alloués pour transférer les droits à DIF (droit individuel à la formation) vers le CPF (compte personnel de formation) via la plateforme : Mon-compteformation.fr.

Attestation de déplacement

Les attestations nécessaires au déplacement sont disponibles sur le site du ministère :

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

- Une attestation pour aller chercher les enfants à l'école
- Une attestation professionnelle pour aller travailler
- Une attestation pour les autres déplacements (courses, exercices physiques, aide à des personnes fragiles, raisons médicales).

Report de cotisations

Afin de tenir compte de la dégradation du contexte sanitaire et de ses conséquences sur certains secteurs d'activité dans certaines zones géographiques, les Urssaf et

MSA déclenchent des mesures exceptionnelles pour accompagner les entreprises concernées.

Le report des cotisations à échéance du 5 ou 15 novembre est possible, avec demande préalable pour les employeurs dans les situations suivantes :

- Activité empêchée dans les zones de couvre-feu, soit 54 départements depuis le samedi 24 octobre 2020 (cafés et restaurants, salles de spectacle et cinémas, salles de sport...);
- Activité empêchée, en dehors de ces zones, en raison des dispositions mises en place pour la lutte contre la pandémie (discothèques, festivals...).

Prolongation des dispositifs d'exonération et d'aide au paiement pour les entreprises

Afin de garantir le plein bénéfice des dispositifs par les entreprises qui y sont éligibles, la date limite pour la déclaration des exonérations et aides au paiement des employeurs est décalée du 31 octobre au **30 novembre prochain**.

Pour rappel, ces mesures ont pour objectif de diminuer définitivement les cotisations sociales des entreprises les plus affectées par la crise sanitaire.

Flash info : la notification dématérialisée du taux AT/MP bientôt obligatoire au 1er janvier 2021 pour les entreprises de + de 10 salariés

Sous peine de pénalités, les PME relevant du **régime général** devront, dès janvier prochain, notifier de façon dématérialisée le taux de cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles (taux AT/MP).

Date butoir au 1^{er} décembre 2020.

Pour remplir cette obligation légale, il suffit d'ouvrir gratuitement un compte AT/MP sur net-entreprises.fr avant le 1^{er} décembre 2020. Une fois le compte ouvert, l'abonnement au service de dématérialisation est automatique.

Réglementation



Par Delphine TOUCHEFEU

Juriste Droit Social

Obligation du port du masque dans l'entreprise



Le nouveau protocole sanitaire est sorti le 31 août 2020.

Il impose le port du masque dans les lieux collectifs clos et partagés dans les entreprises à compter du 1^{er} septembre 2020.

De même, dans les véhicules, le port du masque est obligatoire en présence de plusieurs salariés. Les passagers devront également respecter les règles sur l'hygiène des mains et le véhicule devra être nettoyé et désinfecté régulièrement.

Des dérogations au port du masque

Au bureau :

Lorsque le salarié travaille seul dans son bureau,

Dans les ateliers :

Les salariés étant amenés à faire des efforts physiques plus intenses, les conditions de ventilation/aération fonctionnelle doivent être conformes à la réglementation, le nombre de personnes présentes dans la zone de travail doit être limité et ces personnes doivent porter une visière et respecter la plus grande distance possible.

En extérieur :

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

Dans les véhicules :

La présence de plusieurs salariés dans un véhicule est possible à la condition du port du masque par chacun (grand public ou chirurgical pour les personnes à risque de forme grave), de l'hygiène des mains et de l'existence d'une procédure effective de nettoyage / désinfection régulière du véhicule.

Dans les lieux ayant le statut d'établissements recevant du public :

Le port du masque s'impose dans les établissements recevant du public, sauf dispositions particulières prévues par le décret du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Fourniture des masques par l'employeur

L'employeur est tenu de mettre en œuvre toutes les solutions techniques et organisationnelles de protection collective dans le but d'éviter et de réduire les risques. L'employeur est donc tenu de prendre en charge l'achat des masques et de les mettre à disposition des salariés.

Il peut s'agir de masques textiles à filtration garantie et/ou de masques jetables.

Lorsque les masques sont réutilisables, leur entretien, notamment leur nettoyage, doit être organisé selon les procédures adaptées.

L'employeur a la possibilité de verser une indemnité correspondant aux frais d'entretien.

Lorsque les masques sont à usage unique, leur approvisionnement doit être constant (minimum 2 par jour) et leur évacuation doit être organisée.

Information des salariés sur le port du masque

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ne disposant pas de règlement intérieur, l'employeur rédige une **note de service** reprenant le protocole sanitaire et détaillant les obligations du salarié ainsi que les éventuelles dérogations à l'obligation du port du masque. Cette note de service doit être affichée et portée à la connaissance des salariés.

Dans les entreprises disposant d'un règlement intérieur, l'employeur rédige également une note de service et l'ajoute à son règlement intérieur. Cette note doit être transmise à l'inspection du travail.

Sanction possible

Si l'obligation du port du masque est inscrite dans une note de service ou dans le règlement intérieur et qu'un salarié ne le porte pas, alors l'employeur peut être amené à prendre une sanction disciplinaire à l'encontre de son salarié. La sanction doit être proportionnée à la faute commise.

Réponses à vos questions

Par Agnès CLEMENT

Juriste Droit Social

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : est il trop tard pour l'accorder ?

Quelle est la date limite pour verser la prime ?

La 3ème loi de finances rectificative pour 2020 est venue prolonger la date limite de **versement** de la prime de pouvoir d'achat, dite « prime Macron » au **31 décembre 2020**.

Quel est l'intérêt de verser cette prime ?

Cette prime est **exonérée** de l'impôt sur le revenu, des cotisations salariales et des contributions sociales, dans la limite de 1 000 € (2 000 € en présence d'un accord d'intéressement).

Rien n'interdit à un employeur de verser une prime d'un montant supérieur à 1 000 €, mais l'excédant devra être déclaré à l'impôt sur le revenu et sera soumis au prélèvement à la source dans les conditions habituelles.

Quelles sont les salariés concernés ?

La rémunération mensuelle du salarié doit être inférieure, au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, à 3 fois le SMIC, soit 4 618,26 €.

Comment la mettre en place ?

Le plus simple est de rédiger une décision unilatérale. Mais cette prime peut aussi faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Tous les salariés doivent-ils percevoir le même montant ?

Non, la loi autorise à moduler le niveau de la prime entre les sala-

riés en fonction de la rémunération, du niveau de classification, des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19, de la quantité de temps de travail inscrite au contrat et de la durée de présence dans l'entreprise pendant l'année écoulée.

Est-il possible d'exclure des salariés ?

Oui, mais uniquement pour ces motifs :

- L'employeur peut fixer un montant de rémunération maximale pour bénéficier de la prime, qui peut être inférieur aux 3 plafonds évoqués ci-dessus ;
- La modulation en fonction des conditions de travail pendant la période d'urgence sanitaire peut aboutir, pour certains salariés, à une prime exceptionnelle égale à zéro (*l'entreprise peut, par exemple, exclure du versement les salariés qui n'étaient*

pas présents pendant la période d'urgence sanitaire) ;

- Le salarié n'ayant perçu aucune rémunération pendant l'année écoulée ou qui n'a pas été présent dans l'entreprise pendant l'année écoulée (en cas de modulation selon la présence effective) peut ne pas percevoir de prime.

Attention : certains congés donnent droit à la prime.

Les critères peuvent-ils être combinés ?

Oui.

La prime peut-elle se substituer à un élément de rémunération ?

Non. La prime exceptionnelle ne peut se substituer à aucun élément de rémunération ni à aucune augmentation salariale ou prime.



La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

Direction de la publication :

Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes

Comité de rédaction :

Agnès CLEMENT - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais

Delphine TOUCHEFEU - Cerfrance Alliance Centre

Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance- Midi-Méditerranée

et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

Conception :

Laury CHALLAT - Cerfrance Poitou-Charentes

Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796

Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes

2 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES Cedex

Tél : 05 46 93 81 10

Source image : Adobe Stock