

FOCUS : Les mesures RH adoptées dans la perspective de la sortie de crise

La loi du 31 mai 2021 : précisions RH sur la sortie de crise sanitaire

Le projet de loi relatif à la sortie de crise sanitaire a définitivement été adopté le 27 mai dernier, et validé par le Conseil Constitutionnel pour l'essentiel de ses dispositions

Le présent focus dresse un état des principales mesures adoptées et leurs conséquences RH au sein de l'entreprise

 **PROLONGATION DE LA POSSIBILITÉ D'IMPOSER LA PRISE DE JOURS DE CONGÉS PAYÉS ET DE JOURS DE REPOS JUSQU'AU 30 SEPTEMBRE 2021 (en lieu et place du 30 juin 2021)**

L'employeur peut imposer jusqu'à 8 jours de congés payés (au lieu de 6)

L'employeur peut imposer la prise de *repos* dans la limite de 10 jours

Un accord d'entreprise (ou à défaut, un accord de branche) peut autoriser l'employeur à :

- **Imposer la prise de congés payés** acquis de manière unilatérale, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, sous réserve de respecter un délai minimum d'un jour franc
- **Modifier unilatéralement les dates d'un congé déjà posé**, sous réserve de respecter un délai minimum d'un jour franc
- **Fractionner les congés payés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié**
- **Refuser un congé simultané à des conjoints ou des partenaires pacsés travaillant dans l'entreprise**

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie, eu égard aux difficultés économiques liées à la pandémie, l'employeur peut, de manière unilatérale :

- **Imposer la prise de JRTT ou de jours de repos prévus par une convention de forfait**, à des dates qu'il détermine
- **Modifier les dates de prise des JRTT ou des jours de repos prévus par une convention de forfait**
- **Imposer que les droits affectés sur le compte épargne temps du salarié soient utilisés pour la prise de jours de repos**, à des dates déterminées par l'employeur

Dans ces trois hypothèses, l'employeur devra :

- ✓ **Respecter un délai de prévenance d'un jour franc** et un nombre limité de jours concernés fixé à **10 jours par salarié**.
- ✓ **Informé le CSE** sans délai et par tout moyen



PROLONGATION DES DEROGATIONS PLUS FAVORABLES AUX ENTREPRISES EN MATIERE DE CONTRATS COURTS

Les dérogations aux règles relatives à la durée et au renouvellement des CDD et des CTT (contrats de travail temporaire) sont **maintenues jusqu'au 30 septembre 2021** (en lieu et place du 30 juin 2021).

Pour rappel, il est possible, par accord d'entreprise conclu jusqu'au 30 septembre, pour les contrats conclus jusqu'à une date fixée par l'accord et au plus tard jusqu'au 30 septembre, de prévoir :

- Le **nombre maximal de renouvellement possible pour un CDD ou un CTT**, sans que ce nombre ait pour objet ou pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;
- Les **modalités de calcul du délai de carence** entre deux contrats ;
- Les **cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable**

ATTENTION : les accords conclus avant la prolongation et arrivant à échéance le 30 juin devront au minimum faire l'objet d'un avenant pour continuer à s'appliquer.



LA REUNION À DISTANCE DU CSE ENVISAGEABLE JUSQU'AU 30 SEPTEMBRE 2021

La limite maximale de 3 réunions par visioconférence, par année civile, peut être écartée jusqu'au 30 septembre 2021.

→ Les réunions peuvent être organisées par :

- Visioconférence,
- Conférence téléphonique,
- Messagerie instantanée :
 - En cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique
 - Ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit

Remarque : dans le cadre des procédures d'information-consultation relative à un licenciement pour motif économique, à un APC ou à l'activité partielle de longue durée, la majorité des membres du CSE peut s'opposer à la tenue de la réunion à distance, au plus tard 24 heures avant le début de la réunion, si la limite légale de 3 réunions à distance par année civile est déjà atteinte.



PROLONGATION DES NOUVELLES MISSIONS DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Les nouvelles missions des SST, prises pour faire face à la crise sanitaire et prévues par l'ordonnance n°2020-1502 du 2 décembre 2020, sont prolongées jusqu'au 30 septembre 2021 :

- ✓ Diffusion de messages de prévention ;
- ✓ Participer à la stratégie nationale de vaccination ;
- ✓ Etablir un certificat médical pour les salariés vulnérables ;
- ✓ Prescrire ou renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection à la Covid-19 ;
- ✓ Prescrire et réaliser des tests de détection

Prolongation de la possibilité de reporter certaines visites médicales des salariés

Décret du 8 juin 2021 n°2021-729

Sont concernées, les visites suivantes dont l'échéance intervient avant le 2 août 2021 :

- ✓ La visite médicale d'information et de prévention initiale et son renouvellement
- ✓ Le renouvellement de l'examen médical d'aptitude des salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé
- ✓ La visite intermédiaire des salariés bénéficiant du suivi individuel renforcé
- ✓ L'examen médical avant le départ à la retraite lorsqu'il a déjà été reporté

Le report est possible dans la limite d'un an, toutefois le médecin du travail peut maintenir le rendez-vous s'il l'estime indispensable en raison de l'état de santé du travailleur ou des caractéristiques de son poste de travail.

Ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'un report, les visites suivantes :

- ✗ La visite médicale d'information et de prévention des salariés vulnérables
- ✗ L'examen médical d'aptitude prévu dans le cadre du suivi individuel renforcé
- ✗ L'examen médical d'aptitude pour des travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A
- ✗ La visite de préreprise
- ✗ L'examen médical de reprise du travail pour les travailleurs ne faisant pas l'objet d'un suivi individuel renforcé
- ✗ L'examen médical de reprise du travail pour les travailleurs faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé
- ✗ L'examen médical "adapté" de reprise (pour les salariés "vulnérables")

Jusqu'au 1^{er} août 2021, les visites de reprise et de préreprise peuvent être confiées à un infirmier en santé au travail, sous la responsabilité du Médecin du travail.

Précisions sur la reconduction de la « Prime Macron » Projet de loi de finances rectificative pour 2021

Le premier projet de loi de finances rectificative pour 2021 a été adopté le 2 juin dernier en Conseil des Ministres. Il prévoit notamment la reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) dite « Prime Macron ». Les conditions d'application de cette dernière sont évidemment susceptibles d'évoluer avant l'adoption finale de la loi.



QUI POURRAIT ÊTRE CONCERNÉ PAR LA PRIME ?

EMPLOYEURS	BÉNÉFICIAIRES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les employeurs de droit privé (entreprises, certaines associations, etc.) ; ✓ Les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ; ✓ Les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel de droit privé ; ✓ Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), pour les primes versées à leurs travailleurs handicapés. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement de la prime ou du dépôt de l'accord ou de la signature de la DUE actant le versement de cette prime ; ✓ Agents publics relevant de l'établissement public à la date de versement de la prime ou du dépôt de l'accord ou de la signature de la DUE actant le versement de cette prime ; ✓ Intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice (à la date de versement de la prime ou du dépôt de l'accord ou de la signature de la DUE actant le versement de cette prime) attribuant la prime à ses salariés : dans ce cas, l'entreprise utilisatrice devra en informer l'ETT dont relèvent les intérimaires et c'est cette dernière qui la leur versera dans les conditions et modalités fixées par l'accord ou la DUE ; ✓ Travailleurs handicapés bénéficiaires d'un contrat de soutien et d'aide à l'emploi à la date de versement de la prime ou à la date de dépôt de l'accord ou de signature de la DUE et relevant des ESAT.



FORMALITÉS DE MISE EN PLACE, DATE DE VERSEMENT ET MODULATION DE LA PRIME

FORMALITÉ DE MISE EN PLACE	DATE DE VERSEMENT	CRITÈRES DE MODULATION
<ul style="list-style-type: none">✓ Accord d'entreprise ou de groupe conclu selon des modalités identiques à celles d'un accord d'intéressement✓ Décision unilatérale de l'employeur, en informant préalablement le CSE	Entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022	<ul style="list-style-type: none">✓ La rémunération✓ Le niveau de classification✓ La durée de présence effective sur l'année écoulée, en particulier pour les salariés entrés en cours d'année et, pour les salariés à temps partiel <p><i>Nb : le critère des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19, autorisé pour la prime 2020, disparaîtrait.</i></p>



CONDITIONS RELATIVES À L'EXONÉRATION SOCIALE ET FISCALE

1. La prime ne doit pas se substituer à :

- **Un élément de rémunération** versé par l'employeur ou qui devient obligatoire en vertu de la loi, d'une convention ou d'un accord collectif de travail de branche ou d'entreprise, d'un contrat de travail ou d'un usage ;
- **Une augmentation de rémunération ou une prime prévue par accord salarial** (de branche ou d'entreprise), le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

2. La rémunération du bénéficiaire au cours des 12 mois précédant le versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat doit être **inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC** (montant proratisé pour les salariés à temps partiel ou entrés en cours d'année)

➔ La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, attribuée dans le respect des conditions précitées et des montants maximums fixés, devrait être **exonérée** :

- ✓ **D'impôt sur le revenu pour le bénéficiaire ;**
- ✓ **De toutes cotisations et contributions sociales**

La prime serait également exclue des ressources prises en compte pour le calcul de la prime d'activité et pour l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés.



MONTANTS MAXIMUMS DE LA PRIME

Le montant de la PEPA ne devrait pas excéder **1 000 euros par salarié selon le projet de Loi**.

Cette limite pourrait toutefois être portée à **2 000 euros** si l'une de ces conditions (3) est remplie :

1. L'employeur met en œuvre **un accord d'intéressement** à la date de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ou a conclu, avant cette même date, un accord prenant effet avant le 31 mars 2022 ;
2. L'employeur conclut un **accord collectif sur la valorisation des métiers des salariés de la deuxième ligne**.

Il s'agit des **salariés qui, en raison de la nature de leurs tâches ont contribué directement à la continuité de l'activité économique et au maintien de la cohésion sociale, et dont l'activité s'est exercée, en 2020 ou 2021, uniquement ou majoritairement sur site pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire**.

Trois cas sont envisagés par le projet de loi pour permettre à l'employeur de verser une prime PEPA jusqu'à 2000 euros :

- L'entreprise est couverte par un accord collectif d'entreprise ou de branche portant sur la valorisation des métiers de « 2e ligne » ;
- L'entreprise est couverte par un accord collectif d'entreprise ou de branche « de méthode » portant engagement des parties signataires à ouvrir une négociation sur ce sujet (l'ouverture de la négociation doit intervenir dans un délai de deux mois à compter de la signature de l'accord) ;

- L'entreprise ou la branche s'engage à négocier sur ce sujet
 - ➔ Dans les deux derniers cas, les partenaires sociaux ne sont pas tenus par une obligation de résultat : il suffit que les négociations sur ce sujet se soient déroulées loyalement.

L'accord identifiera les salariés de la « deuxième ligne » et des **mesures devront être prises dans au moins deux des cinq thèmes suivants** :

- **Rémunération et classification**, notamment en tenant compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (*Exemples : augmentation de salaire ou réévaluation des primes*) ;
 - **Nature du contrat de travail** ;
 - **Santé et sécurité au travail** ;
 - **Durée du travail et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale** ;
 - **Formation et évolution professionnelles.**
3. Les députés qui ont adopté ce projet en première lecture le 11 juin dernier ont ouvert la limite de 2 000 euros à un troisième cas, sous réserve que le projet de loi soit adopté définitivement en l'état : **l'employeur est une entreprise de moins de 50 salariés mettant en oeuvre un accord de participation volontaire à la date de versement de la PEPA**

Evolution des taux d'indemnisation de l'activité partielle

Décrets des 28 mai 2021 actent de la baisse progressive des taux de prise en charge de l'activité partielle.

L'INDEMNISATION DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN

DATES	INDEMNITÉS VERSÉES AU SALARIÉ	ALLOCATION VERSÉE À L'EMPLOYEUR
JUSQU'AU 31 MAI 2021	<p>70 % de la rémunération antérieure brute</p> <p>Avec un plancher de 8.11 euros et un plafond de 70 % de 4.5 SMIC soit 32.29 € par heure chômée</p>	<p>60 % de la rémunération antérieure brute</p> <p>Avec un plancher de 8.11 € et un plafond égal à 60 % de 4.5 fois le SMIC soit 27.68 € par heure chômée</p>
DU 1^{ER} AU 30 JUN 2021	<p>70 % de la rémunération antérieure brute</p> <p>Avec un plancher de 8.11 euros et un plafond de 70 % de 4.5 SMIC soit 32.29 € par heure chômée</p>	<p>52 % de la rémunération antérieure brute</p> <p>Avec un plancher de 8.11 € et un plafond égal à 60 % de 4.5 fois le SMIC soit 27.68 € par heure chômée</p>
A PARTIR DU 1^{ER} JUILLET 2021	<p>60 % de la rémunération antérieure brute</p> <p>Avec un plancher de 8.11 euros et un plafond de 70 % de 4.5 SMIC soit 32.29 € par heure chômée</p>	<p><u>36 % de la rémunération antérieure brute</u></p> <p>Avec un plancher de 8.11 € et un plafond égal à 36 % de 4.5 fois le SMIC soit 16.61 € par heure chômée</p>

L'INDEMNISATION DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE DES SECTEURS PROTÉGÉS ET CONNEXES

DATES	INDEMNITÉS VERSÉES AU SALARIÉ	ALLOCATION VERSÉE À L'EMPLOYEUR
JUSQU'AU 30 JUN 2021	<p>70 % de la rémunération antérieure brute</p> <p>Avec un plancher de 8.11 euros et un plafond de 70 % de 4.5 SMIC soit 32.29 € par heure chômeée</p>	<p>70 % de la rémunération antérieure brute</p> <p>Avec un plancher de 8.11 € et un plafond égal à 60 % de 4.5 fois le SMIC soit 27.68 € par heure chômeée</p>
DU 1^{ER} AU 31 JUILLET 2021	<p>70 % de la rémunération antérieure brute</p> <p>Avec un plancher de 8.11 euros et un plafond de 70 % de 4.5 SMIC soit 32.29 € par heure chômeée</p>	<p>60 % de la rémunération antérieure brute</p> <p>Avec un plancher de 8.11 € et un plafond égal à 60 % de 4.5 fois le SMIC soit 27.68 € par heure chômeée</p>
DU 1^{ER} AU 31 AOUT 2021	<p>70 % de la rémunération antérieure brute</p> <p>Avec un plancher de 8.11 euros et un plafond de 70 % de 4.5 SMIC soit 32.29 € par heure chômeée</p>	<p><u>52 % de la rémunération antérieure brute</u></p> <p>Avec un plancher de 7.30 € et un plafond égal à 36 % de 4.5 fois le SMIC soit 16.61 € par heure chômeée</p>
A PARTIR DU 1^{ER} SEPTEMBRE	<p>60 % de la rémunération antérieure brute</p> <p>Avec un plancher de 8.11 euros et un plafond de 70 % de 4.5 SMIC soit 32.29 € par heure chômeée</p>	<p><u>36 % de la rémunération antérieure brute</u></p> <p>Avec un plancher de 8.11 € et un plafond égal à 36 % de 4.5 fois le SMIC soit 16.61 € par heure chômeée</p>

L'INDEMNISATION DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE DANS LES AUTRES SECTEURS LES PLUS SINISTRÉS (FERMETURE ADMINISTRATIVE, BAISES IMPORTANTES DU CHIFFRE D'AFFAIRE...)

DATES	INDEMNITÉS VERSÉES AU SALARIÉ	ALLOCATION VERSÉE À L'EMPLOYEUR
JUSQU'AU 31 OCTOBRE 2021	70 % de la rémunération antérieure brute Avec un plancher de 8.11 euros et un plafond de 70 % de 4.5 SMIC soit 32.29 € par heure chômée	70 % de la rémunération antérieure brute Avec un plancher de 8.11 € et un plafond égal à 60 % de 4.5 fois le SMIC soit 27.68 € par heure chômée
A PARTIR DU 1^{ER} NOVEMBRE 2021	60 % de la rémunération antérieure brute Avec un plancher de 8.11 euros et un plafond de 70 % de 4.5 SMIC soit 32.29 € par heure chômée	36 % de la rémunération antérieure brute Avec un plancher de 8.11 € et un plafond égal à 60 % de 4.5 fois le SMIC soit 27.68 € par heure chômée

Pôle emploi et Assurance maladie : vers une dématérialisation généralisée



Départ du salarié : attention, Pôle emploi n'accepte que les modèles d'attestation valides depuis le 1^{er} juin 2021

Depuis le 1^{er} juin 2021, Pôle emploi accepte uniquement **les attestations employeur en cours de validité et recommande de passer par la voie dématérialisée**, y compris pour les entreprises de moins de 11 salariés qui ne relèvent pas de la Déclaration sociale nominative (DSN).

Les entreprises peuvent établir l'attestation par deux moyens :

- ✓ Via leur logiciel de paye s'ils sont dans le périmètre de la DSN
- ✓ Via leur espace employeur sur pôle-emploi.fr s'ils sont hors du périmètre de la DSN

Les employeurs de moins de 11 salariés qui ne relèvent pas de la DSN peuvent demander à recevoir une version valide en contactant Pôle emploi au 3995.

Pour rappel, à chaque fin de contrat, il est obligatoire de transmettre une attestation employeur à Pôle emploi et au salarié concerné, sous peine d'une amende pouvant aller jusqu'à 1 500 €.



Les entreprises de moins de 10 salariés doivent également ouvrir un compte ATMP en ligne avant le 1er décembre 2021

La notification dématérialisée du taux de cotisation d'accidents du travail et maladies professionnelles deviendra obligatoire à compter du 1er janvier 2022, pour toutes les entreprises qui relèvent du régime général.

Dans une note publiée le 7 juin 2021, l'Assurance maladie indique que l'ouverture d'un compte ATMP sur le portail « <https://www.net-entreprises.fr> » est **nécessaire avant le 1^{er} décembre 2021 pour toutes les entreprises, ce qui vise en particulier les entreprises de moins de 10 salariés** (cela étant déjà obligatoire pour les entreprises d'au moins 10 salariés).

Une fois le compte ATMP ouvert, les entreprises seront automatiquement abonnées au service de dématérialisation applicable à compter du 1^{er} janvier 2022.

Remarque : en l'absence d'ouverture d'un compte AT/MP, la caisse régionale est autorisée réglementairement à notifier une pénalité à l'entreprise. Cette pénalité est égale à un pourcentage du plafond mensuel de Sécurité sociale par salarié, et elle est due au titre de chaque année sans adhésion au téléservice.

La pratique du sport en entreprise : une source d'exonération de cotisations et contributions sociales

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021 prévoyait l'exclusion de l'assiette de cotisations sociales de certains avantages en nature favorisant la pratique du sport en entreprise. Un décret en date du 28 mai détermine les conditions et limites d'exonération. L'URSSAF a ensuite publié le 8 juin 2021 une note à ce sujet.

CHAMP D'APPLICATION DE L'EXONÉRATION :

- ✓ L'avantage que représente **la mise à disposition par l'employeur d'équipements à usage collectif dédiés à la réalisation d'activités physiques et sportives** tels qu'une salle de sport appartenant à l'entreprise ou un espace géré par elle ou dont elle prend en charge la location aux fins d'une pratique d'activité physique et sportive (sans limite de montant) ;
- ✓ L'avantage constitué par le **financement par l'employeur de prestations d'activités physiques et sportives** telles que des cours collectifs d'activités physiques et sportives ou des événements ou compétitions de nature sportive, dans une limite annuelle égale à 5 % de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale multipliée par l'effectif de l'entreprise.

Ces exonérations sont entrées en vigueur depuis le 31 mai 2021 et s'appliquent dès lors que **les prestations susmentionnées sont proposées par l'employeur à tous les salariés de l'entreprise**, peu importe la nature et la durée de leur contrat de travail.



L'URSSAF a apporté les précisions suivantes, réaffirmant le caractère collectif des équipements et prestations

- ✓ L'exonération s'applique également aux **entreprises dotées d'un CSE**
- ✓ Sont notamment visés par le bénéfice de l'exonération :
 - La **mise à disposition d'une salle de sport appartenant ou louée par l'entreprise** ;
 - La **mise à disposition d'un vestiaire et de douches** ;
 - La **mise à disposition d'un matériel sportif** ;

- Le **financement des cours collectifs d'activités physiques et sportives** ;
- Le **financement d'évènements ou de compétitions de nature sportive**

✘ En revanche, elle indique que l'exonération ne s'applique pas aux abonnements, ni aux inscriptions individuelles à des cours.

Exemple fourni par l'URSSAF, relative à l'exonération applicable dans le cadre du financement par l'employeur de prestations d'activités physiques et sportives :

« Une entreprise qui emploie 15 salariés et finance en 2021, à hauteur de 3 500 €, des cours collectifs de gym et de yoga, accessibles à l'ensemble du personnel, pourra bénéficier d'une exonération de cotisations et contributions sociales d'un montant global pour l'année de 2 571 € (soit 171,40 € x 15 salariés). Le montant supérieur au plafond d'exonération (929 € soit 3 500 – 2 571) sera assujéti à cotisations et contributions sociales. »

Pour être informé, restez connecté : www.meresse-avocats.com