



Lettre d'info social n° 78 - Novembre 2020

I - ACTUALITES SOCIALES

Spéciale Covid-19

- Activité partielle
- Activité partielle de longue durée (APLD)
- Aide de l'Urssaf

II - ACTUALITES JURISPRENDENTIELLES

- Obligation de loyauté – Bonne Foi
- Rupture conventionnelle – Preuve de la remise.
- Inaptitude – Consultation du CSE

I - ACTUALITES SOCIALES

ACTIVITE PARTIELLE

L'activité partielle s'adresse à tous les salariés subissant une baisse de rémunération imputable soit

- à une réduction d'horaire pratiqué dans tout ou partie de l'établissement en deçà de la durée légale de travail
- à une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement

Pendant la période d'activité partielle :

- l'employeur perçoit de l'Agence de Service et de Paiement (ASP) une allocation équivalente à une part de la rémunération horaire du salarié placé en activité partielle
- le salarié reçoit de son employeur une indemnité d'activité partielle, en lieu et place de son salaire pour la période durant laquelle il est placé en activité partielle

A compter du placement en activité partielle des salariés, l'employeur dispose de 30 jours pour déposer sa demande. A défaut de réponse de la Direccte dans les 15 jours, cela vaut acceptation. A noter que pour les entreprises d'au moins 50 salariés, l'avis rendu par le comité social et économique (CSE) est nécessaire.



Modalités de prise en charge de l'Etat envers les employeurs

Le taux d'indemnisation aurait dû être modifié à compter du 1er novembre. Un décret du 30 octobre a repoussé la réforme au 1er janvier 2021 afin de tenir compte de la deuxième période de confinement.

Du 1er juin au 31 décembre 2020 :

	Secteurs non protégés	Secteurs protégés et activité fermées administrativement
Allocation versée à l'employeur	Plancher : 8.03 € / heure Taux et plafond : 60% de la rémunération horaire brute dans la limite de 4.5 SMIC	Plancher : 8.03 € / heure Taux et plafond : 70% de la rémunération horaire brute dans la limite de 4.5 SMIC

A compter du 1er janvier 2021 :

	Secteurs non protégés	Secteurs protégés et activité fermées administrativement
Allocation versée à l'employeur	Plancher : 7.23 € / heure Taux et plafond : 36% de la rémunération horaire brute dans la limite de 4.5 SMIC	

Indemnisation du salarié :

Du 1er juin au 31 décembre 2020 :

	Secteurs non protégés	Secteurs protégés et activité fermées administrativement
Indemnisation du salarié	Plancher : 8.03 € / heure Taux et plafond : 70% de la rémunération horaire brute dans la limite de 4.5 SMIC	

A compter du 1er janvier 2021 :

	Secteurs non protégés	Secteurs protégés et activité fermées administrativement
Allocation versée à l'employeur	Plancher : 8.03 € / heure Taux et plafond : 60% de la rémunération horaire brute dans la limite de 4.5 SMIC	

Les secteurs protégés sont :

- Employeur exerçant son activité principale dans un secteur listé par l'annexe 1 du décret du 29 juin 2020 (élargi par le décret du 30 octobre 2020).
- Employeur exerçant son activité principale dans un secteur listé par l'annexe 2 du décret du 29 juin 2020 (élargi par le décret du 30 octobre 2020), s'il a subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80% dans la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020
- Entreprise dont l'activité est interrompue partiellement ou totalement en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative.

Dispositif de garde d'enfant :

Depuis le 1er septembre, le dispositif d'activité partielle pour garde d'enfant est de nouveau mis en place pour les parents contraints de garder leur enfant sans pouvoir télétravailler.

Le salarié transmet à son employeur :

- un justificatif attestant de la fermeture de l'établissement ou un document de



l'assurance maladie attestant que l'enfant est considéré comme cas contact à risque

- une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier d'un arrêt de travail pour les jours concernés.

L'employeur placera son salarié en activité partielle.

L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD)

L'APLD est un dispositif de soutien à l'activité économique qui offre la possibilité à une entreprise, confrontée à une réduction durable de son activité, de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien en emploi. Son accès est conditionné à la signature d'un accord collectif.

AIDE DE L'URSSAF

Délai de paiement :

Pour les employeurs

Les employeurs peuvent reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales pour les échéances du 5 et du 15 novembre 2020. Les déclarations doivent néanmoins être déposées aux dates prévues.

Aucune pénalité ni majoration de retard ne sera appliquée.

Pour bénéficier du report il convient de remplir en ligne un formulaire de demande préalable. En l'absence de réponse sous 48h, cette demande est considérée comme

Pour les travailleurs indépendants

Les échéances du mois de novembre ne seront pas prélevées pour les travailleurs indépendants.

La suspension du prélèvement est automatique et ne nécessite pas de démarche de l'assuré.

Aucune pénalité ni majoration de retard ne sera appliquée.

En complément de ces mesures, les travailleurs indépendants peuvent solliciter l'intervention de l'action sociale du Conseil de la Protection sociale (CPSTI) pour la prise en

acceptée. L'URSSAF contactera ultérieurement les employeurs pour leur proposer un plan d'apurement de leurs dettes.

charge partielle ou totale de leurs cotisations ou pour l'attribution d'une aide financière exceptionnelle.

Exonération de charges sociales :

Employeurs :

Un dispositif d'exonération de cotisations sociales a été mis en place afin d'aider les employeurs et les travailleurs indépendants ayant subi les conséquences de l'épidémie de Covid.

Critères sectoriels

Secteur 1 : entreprises de moins de 250 salariés exerçant leur activité principale dans un des secteurs définis ci-dessous :

- Secteur relevant de l'annexe 1 - dits S1
- Secteur relevant de l'annexe 2 - dits S1bis - ayant subi une très forte baisse de leur chiffre d'affaires

Secteur 2 : entreprise de moins de 10 salariés exerçant leur activité principale dans un des secteur ci-dessous :

- Autres secteurs que ceux du secteur 1 impliquant l'accueil du public dont l'activité a été interrompue.



Appréciation de la baisse de chiffre d'affaires :

Secteur 1bis = Annexe II

Sont également concernées les activités "connexes", en amont ou en aval de ces activités ci-dessus, si les entreprises concernées ont subi une perte de 80% de leur chiffre d'affaires entre le 15/03 et le 15/05/2020 :

- Par rapport à la même période l'année précédente (15/03 -> 15/05/2019),
- ou, au choix de l'employeur, par rapport au CA HT mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur 2 mois,
- ou, pour les entreprises créées après le 15/03/2019 et avant le 10/03/2020, par rapport au montant du CA HT moyen réalisé entre la création de l'entreprise et le 15/03/2020, ramené à 2 mois.

Secteur 2 = Annexe III

Sont aussi concernées les activités "connexes", en amont ou en aval de ces activités ci-dessus, lorsque la baisse de chiffre d'affaire représente, sur la période comprise entre le 15/03 et le 15/05/2020 par rapport à la même période de l'année précédente :

- au moins 30% du chiffre d'affaires de l'année 2019,
- ou, pour les entreprises créées entre le 01/01 et le 14/03/2019, au moins 30% du chiffre d'affaires réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 31/12/2019, ramené sur 12 mois

L'effectif à regarder est l'effectif "équivalent temps plein" de l'année 2019 (effectif annuel moyen, tout établissement confondu).

Ce sont les entreprises ayant dû fermer par décision administrative :

- critère d'accueil du public,
- qui a été interrompu du fait de l'épidémie de Covid-19.

Ces entreprises auront l'exonération de charges patronales, mais sur une période plus réduite, de trois mois : échéances de mars, avril et mai (soit les payes de février, mars et avril).

L'exonération sera applicable même si les cotisations ont été payées (sans avoir bénéficié du report de charges).

Chefs d'entreprise et conjoints collaborateurs :

Les chefs d'entreprise et les conjoints collaborateurs peuvent bénéficier en 2021 d'une réduction de leurs cotisations et contributions sociales personnelles définitives 2020 d'un montant de :

- 2 400 € pour les activités des secteurs dits S1 et S1bis qui ont subi une très forte baisse de chiffre d'affaires.
- 1 800 € pour les secteurs dits S2.

Céline MADRALA - Associée, Expert-comptable & Commissaire aux comptes

Eric CORTEVILLE - Responsable du service social



Nous contacter

Suivez nous sur



II - ACTUALITES JURISPRENDENTIELLES

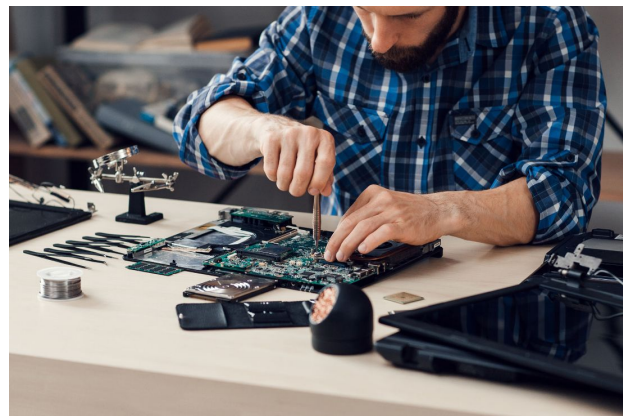
OBLIGATION DE LOYAUTE – BONNE FOI

La Cour de Cassation rappelle que tout salarié doit exécuter de bonne foi le contrat de travail, ce qui lui interdit d'exercer une activité concurrente de celle de son employeur pendant le cours de l'exécution du contrat de travail.

Mais la Cour de Cassation ajoute qu'un salarié, alors que son contrat de travail est rompu, peut préparer pendant le préavis sa future activité même si celle-ci est concurrente dès lors que cette activité ne commence qu'après la fin des relations contractuelles.

Cette décision est logique dans la mesure où le code du travail précise que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi. Dès lors que le contrat est définitivement rompu, le salarié peut démarrer une activité concurrente. La seule limite étant évidemment si le salarié utilise des données de l'employeur pour sa nouvelle activité auquel cas il s'expose à une action en concurrence déloyale.

Soc 23 septembre 2020



RUPTURE CONVENTIONNELLE – PREUVE DE LA REMISE

La Cour de Cassation rappelle que lors de la signature d'une rupture conventionnelle l'employeur doit remettre au salarié un exemplaire du formulaire CERFA et le cas échéant de la convention de rupture annexe et l'employeur doit pouvoir établir la preuve de cette remise.

Une remise en main propre contre décharge avec signature d'un récépissé apparaît en conséquence comme pertinent.

Soc 23 septembre 2020

INAPTITUDE – CONSULTATION DU CSE

La Cour de Cassation dans deux arrêts donne des précisions sur la procédure de reclassement en cas d'inaptitude.

1/ le CSE doit être impérativement consulté quelle que soit la situation, à défaut le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

La consultation du CSE est obligatoire même en cas de dispense de recherche de reclassement par le médecin du travail...

2/ il appartient à l'employeur d'établir le périmètre du groupe de reclassement par la production de tout document. Il doit notamment être évoqué la question de la permutabilité du personnel d'une société à une autre.

La production du registre entrée et sortie du personnel sera indispensable, ainsi qu'un organigramme groupe attesté par l'expert-comptable.

Philippe SALMON - Avocat
Spécialiste en Droit du Travail



[Nous contacter](#)

Suivez nous sur



Céline MADRALA

c.madrала@groupeptbg.fr

Eric CORTEVILLE

e.corteville@groupeptbg.fr

Philippe SALMON

selarl.salmon@altajuris-caen.com

Audit - Expertise - Conseil
Experts-comptables
Commissaires aux comptes

Jean Pascal THOREL
François DINEUR
Natacha MESNILDREY
Mickaël ENGUERRAND
Reynald GEMY
Céline MADRALA
Morgane MARC
Lucie PERRIER

Campus Effiscience CAEN
1 rue du Bocage
14460 COLOMBELLES

Tel: 02.31.46.21.71

[Site internet](#)

ABSOLUCE
Conseils d'entrepreneurs

Droit immobilier
Droit de la construction
Droit commercial
Droit de la famille
Droit du travail

Jean-Jacques SALMON
Philippe SALMON
Christine BAUGE
David ALEXANDRE

1 rue Albert Schweitzer
14280 SAINT CONTEST

Tel: 02.31.34.01.30

Fax: 02.31.78.04.39

[Site internet](#)


ALTA-JURIS
INTERNATIONAL