NEWSLETTER SOCIALE

L'actualité de juillet 2021

AIDE AU PAIEMENT DES COTISATIONS

La loi de finances rectificative pour 2021 a instauré une **nouvelle aide au paiement des cotisations** !

Cette aide s'adresse :

- **aux entreprises de moins de 250 salariés**
- **et qui relèvent des secteurs du tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport aérien et événementiel + les secteurs dont l'activité dépend de ces secteurs.**

A NOTER : ***Une condition de baisse de chiffre d'affaires devrait être ajoutée dans un prochain décret.***

L'aide au paiement sera égale à 15% **du montant des rémunérations brutes versées** aux salariés, calculé sur une période qui sera fixée par décret.

L'aide sera imputable sur l'ensemble des sommes dues au titre de l'année 2021 aux URSSAF et MSA.

Attention : Cette aide est non-cumulable, au titre d'une même période d'emploi, avec le dispositif d'aide au paiement des cotisations issu de la loi du 14 décembre 2020.

Les décrets restent à paraître avant application de cette nouvelle aide ...

REPORT DU PAIEMENT DES COTISATIONS

Pour les cotisations URSSAF et les cotisations ARRCO-AGIRC à régler sur le mois d'août, les entreprises devront s'en acquitter aux dates d'exigibilité habituelles.

Cependant, ***en cas de restrictions persistantes liées à l'épidémie, le report de cotisations reste possible pour ces échéances, mais uniquement pour les cotisations patronales*** *(demande préalable à faire en ligne sur le site de l'URSSAF). Les cotisations salariales devront être versées à l'échéance.*

@com vous informe

FOCUS : LOI RELATIVE À LA GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

Avant d'être promulguée, cette loi doit d'abord être validée par le Conseil Constitutionnel. Sous réserve de cette validation, **le Gouvernement espère une entrée en vigueur au 09/08/2021**.

La loi n'est donc pas encore applicable à ce jour !

Passe sanitaire : *Résultat d'un examen de **dépistage virologique négatif** à la covid-19, **OU**, justificatif de **statut vaccinal** concernant la covid-19, **OU**, **certificat de rétablissement** à la suite d'une contamination à la covid-19.*

Calendrier des mesures prévues dans la loi - SYNTHESE

Date de promulgation de la loi :

- Obligation **pour le personnel soignant et le personnel des établissements de santé** de **présenter un passe sanitaire ou un certificat médical de contre-indication ou le justificatif de l'administration des doses de vaccins requises**.
- Obligation **pour le public de présenter un passe sanitaire** dans certains lieux, événements, services ou établissements.

30 août 2021 :
Obligation pour les salariés de certains lieux, événements, services ou établissements de présenter un passe sanitaire.

15 septembre 2021 :
Vaccination obligatoire pour le personnel soignant et le personnel des établissements de santé.

30 septembre 2021 :
Extension des obligations de présentation **du passe sanitaire aux 12-17ans**

A compter de la date de promulgation de la loi :

Personnel soignant

Obligation pour le personnel soignant *(liste de professionnels fixée par la loi)* **de justifier :**

du passe sanitaire | ***ou d'un certificat médical de contre-indication*** | ***ou d'un justificatif de l'administration des doses de vaccins requises.***

jusqu'au 14 septembre 2021 inclus

A DEFAUT : L'employeur informe sur les moyens de régulariser la situation et les conséquences, à savoir :
Interdiction d'exercer : prise de jours de repos ou congés d'un commun accord OU suspension du contrat de travail.
Puis : information de l'absence d'exercice au-delà de 30 jours, par l'employeur ou l'ARS, au Conseil National de l'Ordre.

Obligations liées au public

Le passe sanitaire (version ou) sera obligatoire :

- *dès 12 ans, lors des départs et arrivées sur le territoire français, y compris la Corse, les DROM-COM, ... ;*
- *dès 18 ans,* ***lors de l'accès à certains lieux, établissements, services ou évènements :***

activités de loisirs, restaurants et bars, *(sauf vente à emporter, restauration collective ou professionnelle routière et ferroviaire)****, foires, séminaires, salons professionnels ;***

lors de ***l'accompagnement ou visite dans*** *les services et établissements de santé, sociaux, et médico-sociaux et lors* ***des soins programmés*** *dans ces établissements ;*

dans certains grands magasins et centres commerciaux (établis par décret et sur décision du Préfet).

lors de déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux ;

ATTENTION
A défaut de contrôles de la détention du passe sanitaire, une première mise en demeure sera adressée par l'administration.

Si cette mise en demeure reste infructueuse, des sanctions seront prises (fermeture administrative de 7 jours, puis 1 an d'emprisonnement et 9000€ d'amende encourus)

Certains lieux et activités sont ***déjà soumis à cette obligation depuis le 21 juillet*** *(décret du 19/07/2021):*
cinémas, stades, zoos, festivals, théâtres, musées, bowling, salles de jeux...

Le passe sanitaire ne peut être exigé en dehors des cas prévus par la loi ! A défaut, des sanctions seront appliquées.

@com vous informe

FOCUS : LOI RELATIVE À LA GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

A compter du 30 août 2021 :

L'obligation de présenter un passe sanitaire dans les lieux listés *(cf page précédente)* **s'étendra aux salariés et aux personnes intervenant dans ces lieux à compter du 30 août 2021.**

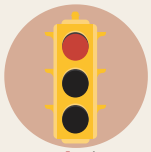
En dehors de ces cas, l'employeur ne pourra pas exiger de ses salariés la présentation d'un passe sanitaire, sous peine de sanctions !

en pratique...

Que faire si un salarié ne justifie pas du passe sanitaire ?

1er jour sans présentation du passe sanitaire

Prise de **jours de repos conventionnels ou de congés payés** en **accord** entre le salarié et l'employeur;



A défaut d'accord : l'employeur notifie le jour même, la **suspension du contrat de travail** au salarié (avec interruption du versement du salaire).

Au-delà de 3 jours :

L'employeur **convoque le salarié à un entretien** pour examiner les moyens de régulariser la situation (télétravail, affectation du salarié sur un autre poste, etc.)

La reprise du poste et du salaire interviendront dès que le salarié pourra justifier du passe sanitaire.

Peut-on licencier un salarié dont le contrat est suspendu ?

NEW NEW NEW NEW

Les mesures de licenciements envisagées lors des débats ont été supprimées du texte de loi.
Toutefois, la Ministre du travail a indiqué lors d'une interview qu'il était tout de même possible de licencier les salariés, même en l'absence d'indications dans la loi.

ATTENTION : l'employeur devra analyser toutes les possibilités avant d'envisager le licenciement. De manière générale, ce mode de rupture n'est pas préconisé ; les situations doivent être étudiées au cas par cas.

A NOTER : *La loi* ***autorise toutefois les employeurs à rompre de manière anticipée les CDD et missions temporaires*** *des salariés qui ne justifieraient pas du passe sanitaire.*

Des décrets restent à paraître avant application de ces mesures, notamment concernant les personnes et organismes habilités à contrôler le passe sanitaire des salariés.

Pensez-y : Le CSE devra être consulté dans les entreprises de +50 salariés, 1 mois avant la mise en œuvre des obligations prévues pour l'obligation de présentation du passe et l'obligation vaccinale !

A compter du 15 septembre 2021 :

La vaccination pour le personnel soignant devient obligatoire !

Ainsi, **le personnel soignant** *(liste de professionnels fixée par la loi)* doit pouvoir **justifier :**

- *certificat de statut vaccinal*
- ***OU***
- *un certificat de rétablissement de la covid-19*
- ***OU***
- *un certificat médical de contre-indication*
- ***OU***
- *un justificatif de l'administration des doses de vaccins requises*
- ***OU***
- *un justif. de l'administration d'au moins 1 des doses de vaccin requises + un examen virologique négatif*

A titre dérogatoire, seulement du 15 septembre au 15 octobre 2021

A DEFAUT : L'employeur informe sur les moyens de régulariser la situation et les conséquences, à savoir :
Interdiction d'exercer : prise de jours de repos ou congés d'un commun accord
OU suspension du contrat de travail.
Puis : information de l'absence d'exercice au-delà de 30 jours, par l'employeur ou l'ARS, au conseil national de l'ordre.

ATTENTION : ICI, PAS DE RUPTURE ANTICIPEE DU CDD POSSIBLE (le CDD prendra fin au terme prévu)

@com vous informe

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'aide à l'embauche des travailleurs handicapés est prolongée **jusqu'au 31 décembre 2021!**

PRIME PEPA

La loi de finances rectificative pour 2021 a été publiée le 20 juillet 2021
Elle instaure temporairement une **nouvelle prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA)** pouvant être versée **depuis le 1er juin 2021 jusqu'au 31 mars 2022 au plus tard.**

Versement d'un **montant identique pour l'ensemble des salariés** bénéficiaires

OU

Possibilité de **moduler la prime**, selon un ou plusieurs critères :

- *la rémunération ;*
- *le niveau de classification ;*
- *la durée de présence sur les 12 derniers mois ;*
- *la durée de travail prévue au contrat.*

COMMENT ?

Rédiger un **accord d'entreprise**

OU

Rédiger une **décision unilatérale (DUE)**

COMBIEN ET QUELLES EXONÉRATIONS ?

Exonéré de cotisations et d'impôt pour tout salarié **percevant une rémunération < à 3 SMIC**

Jusqu'à 2000€/ salarié ***OU*** ***1000€/ salarié*** *dans tous les cas*

Entreprises de -50 salariés

Assoc. et fondations *(art 200 et 238 bis CGI)*

SANS CONDITIONS

Entreprises +50 salariés *(hors assoc. & fondations)*

SOUS RÉSERVE DE REMPLIR UNE DES CONDITIONS :

Un accord relatif aux "travailleurs de 2nde ligne" d'entreprise ou de branche **signé**

Valorisant les métiers de ces salariés

OU

Actant l'**engagement des parties à négocier** sur la valorisation de ces métiers **dans les prochains mois**

Un accord d'intéressement signé et applicable à la date de versement de la PEPA ou au max. 31 mars 2022

Des négociations en cours relatives aux "travailleurs de 2nde ligne" dans l'entreprise ou la branche

La PEPA ne doit pas remplacer un élément de rémunération !

Qu'est-ce qu'un "travailleur de 2nde ligne" ?

*« Les 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 en 2021, **uniquement ou majoritairement sur site** pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire. »*

ACTIVITE PARTIELLE - *rappel*

Le Ministère du Travail a mis en place une baisse progressive des taux d'activité partielle, qui diffère selon les secteurs :

CAS GÉNÉRAL

Indemnité (salarié) :		Allocation (employeur) :
60 %	Depuis Juillet	36 %

SECTEURS PROTÉGÉS

Indemnité (salarié) :		Allocation (employeur) :
70 %	Juillet	60 %
70 %	Août	52 %
60 %	Septembre	36 %

ENTREPRISES LES PLUS TOUCHÉES

Indemnité (salarié) :		Allocation (employeur) :
70 %	Juillet à octobre	70 %
60 %	Novembre	36 %

Les règles temporaires relatives au maintien des garanties de prévoyance en activité partielle et APLD sont pérénisées !

APLD

La baisse d'activité de votre entreprise semble être durable ?
Vous pouvez peut-être recourir au dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée pour bénéficier de taux d'allocation et d'indemnisation plus favorables.
N'hésitez pas à consulter notre service social pour en savoir plus.

BONUS/MALUS

A compter du 01/09/2022, les entreprises de **plus de 11 salariés relevant de certains secteurs d'activité** se verront appliquer **un bonus ou un malus** sur la contribution assurance chômage, en fonction du nombre de **ruptures de contrats de travail intervenues entre le 01/07/2021 et le 30/06/2022.**

Plus de précisions à venir dans notre prochaine newsletter.

L'équipe @com vous souhaite un bel été !

@com
active les solutions de demain
www.acomaudit.com

UNE QUESTION ? UNE PRÉCISION ?

NOTRE SERVICE SOCIAL RESTE À VOTRE DISPOSITION

Retrouvez toute notre actualité sur **www.acomaudit.com** *sur* in *et* f