

Newsletter Juillet / Août 2020

Dans ce numéro

Décrets n° 2020-929 et p. 1
2020-928 du 29 juillet
2020, JO 30/07/2020
portant diverses mesures
relatives au régime d'assu-
rance chômage

Décret n° 2020-926 du 28 p. 1
juillet 2020, JO
30/07/2020, relatif au
dispositif spécifique d'acti-
vité partielle en cas de
réduction d'activité du-
rable : APLD

Placement en activité par- p. 3
tielle des personnes parti-
culièrement vulnérable au
coronavirus

Maladie professionnelle p. 4
liée au Covid-19

NEWSLETTER SOCIAL

1°) Décrets n° 2020-929 et 2020-928 du 29 juillet 2020, (JO 30/07/2020) portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage

Par décret du 29 juillet dernier, certaines mesures de la réforme de l'assurance chômage issue du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 ont été reportées, dans le prolongement des mesures d'urgence adoptées en avril 2020 :

- la date d'entrée en vigueur des nouvelles modalités de calcul du salaire journalier de référence servant de base au calcul des allocations chômage est reportée du 1^{er} septembre 2020 au 1^{er} janvier 2021.
- l'application de la dégressivité des allocations élevées est suspendue jusqu'au 1^{er} janvier 2021.
- une condition d'affiliation plus clémente pour les salariés privés d'emploi entre le 1^{er} août 2020 et le 31 décembre 2020 : pour les demandeurs d'emploi dont le contrat de travail prend fin entre le 1^{er} août 2020 et le 31 décembre 2021, les conditions d'affiliation applicables depuis le 1^{er} novembre 2019 sont écartées. Ainsi, au cours de la période susvisée, pour une ouverture ou un rechargement des droits à chômage, le demandeur d'emploi devra avoir travaillé au moins 88 jours (4 mois) ou 610 heures au cours des 24 mois (au lieu 130 jours et 910 heures applicables aux demandeurs d'emploi depuis le 1^{er} novembre 2019) qui précèdent la fin du contrat de travail (36 mois pour les salariés âgés de 53 ans et plus à la fin du contrat), en tenant compte de la prolongation de la période de référence liée à la crise sanitaire. Il est à cet égard précisé que l'activité partielle est prise en compte pour la détermination de la durée minimum d'affiliation. Ces périodes sont donc comptabilisées dans la période des 4 mois pour ouvrir des droits à l'allocation chômage.

2°) Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, (JO 30/07/2020), relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable : APLD

Inscrite au cœur du plan de relance par la loi n°2020-734 du 17 juin 2020, l'activité partielle de longue durée (APLD) a été mise en place pour aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire Covid-19 avec pour objectif de préserver les emplois et de sauvegarder les compétences des salariés.

Ses modalités sont désormais définies par un décret d'application qui vient de paraître.

Pour mémoire, ce mécanisme temporaire, dont l'application est prévue jusqu'au 30 juin 2022, peut être mis en place par voie d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe validé par l'administration ou sur la base d'un accord de branche étendu et homologué, puis l'élaboration, par l'employeur, d'un document conforme à cet accord (qui doit faire l'objet d'une consultation du CSE).

L'accord doit définir :

- la date de début et la durée d'application du dispositif ;
- les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des organisations syndicales signataires et des IRP sur la mise en œuvre de l'accord (au minimum tous les 3 mois) ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail et les cas de dépassement.

Le mécanisme permet en effet de réduire l'activité des salariés dans la limite de 40% de la durée légale du travail, étant précisé que cette réduction d'activité s'apprécie pour chaque salarié concerné, et ce sur la durée d'application du dispositif. Cette limite peut être dépassée exceptionnellement sur décision de l'autorité administrative et sans pour autant excéder 50% de la durée légale du travail.

Il convient de préciser par ailleurs que l'APLD ne peut être cumulée, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail pour un motif de conjoncture économique.

Un employeur bénéficiant du dispositif APLD pour une partie de ses salariés peut seulement concomitamment bénéficier, pour d'autres salariés, du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail, dans les cas limitatifs suivants :

- difficultés d'approvisionnement en matières premières ou énergie
- sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel
- transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

S'agissant du niveau de prise en charge, l'employeur verse, pour chaque salarié placé dans le dispositif d'APLD, comme pour l'activité partielle classique, une indemnité horaire égale à 70% de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés ramenée à un taux horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise. Ainsi, les salariés bénéficient d'une prise en charge de leur salaire à hauteur de 84% de leur salaire net, étant précisé toutefois que la rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Le décret du 28 juillet 2020 (article 8) ne prévoit aucun montant minimum d'indemnité pour le salarié placé en activité partielle de longue durée (APLD). Pour autant, dans son questions-réponses sur l'APLD mis en ligne le 5 août dernier sur son site internet, le Ministère du travail précise que le salarié placé dans ce dispositif doit percevoir une indemnité au moins égale à 8,03 € net par heure (cf tableau récapitulatif reproduit ci-après). Une telle position ne s'appuie cependant sur aucun fondement juridique, le décret restant muet sur ce point.

S'agissant de l'allocation d'activité partielle versée aux employeurs, ces derniers perçoivent une allocation basée sur le taux horaire de chaque salarié correspondant à 60 ou 56 % de la rémunération horaire brute correspondant à l'assiette de l'indemnité de congés payés, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC, ce pourcentage variant en fonction de la date de transmission de l'accord mettant en œuvre le dispositif.

% de la rémunération horaire brute correspondant à l'assiette de l'indemnité de congés payés, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC	Date de transmission de l'accord à l'autorité administrative
60%	Avant le 01/10/2020
56%	A compter du 01/10/2020

L'employeur peut solliciter le bénéfice du mécanisme au plus tôt à partir du 1^{er} jour du mois civil au cours duquel il transmet sa demande de validation/homologation à l'administration. Le bénéfice est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois.

La demande de mise en place s'effectue par l'envoi au préfet du département où est implanté l'établissement concerné d'une demande de validation de l'accord ou d'homologation du document unilatéral. A cette fin, à l'instar du site de l'activité partielle de droit commun, le dépôt peut s'effectuer, depuis le 6 août dernier, directement en ligne sur le portail activitepartielle.emploi.gouv.fr.

Une fois la demande déposée, l'Administration a, à compter de la réception de la demande :

- 15 jours pour notifier sa décision de validation ;
- 21 jours pour notifier sa décision d'homologation.

Le silence de l'Administration vaut validation/homologation.

A noter que l'autorisation est accordée pour une durée de 6 mois, puis renouvelée pour une période similaire, après transmission à l'administration des éléments suivants :

- un bilan du respect des engagements ;
- la preuve que les organisations syndicales et représentants du personnel ont été informés tous les trois mois sur la mise en œuvre de l'accord ;
- un diagnostic de la situation économique de l'entreprise ;
- le PV de la réunion au cours de laquelle le CSE a été informé de la mise en œuvre du mécanisme.

Ci-dessous un tableau récapitulatif du Ministère du travail reprenant le régime précité de l'APLD :

Calendrier	Indemnisation salariés	Allocation employeur			Durée
		Taux	Plancher	Plafond	
Accords déposés entre le 1^{er} juillet et le 30 septembre	70 % du salaire brut avec plancher à 8,03 €/h et plafond à 70 % de 4,5 SMIC	60% du salaire brut soit 85,7 % de l'indemnité versée aux salariés	7,23€/h	60 % de 4,5 SMIC brut = 27,41€/h	24 mois maximum sur 36 mois renouvelable tous les 6 mois <i>La DAP ne peut pas aller au-delà de 6 mois et est renouvelable par avenants par tranche de 6 mois maximum dans une limite totale de 24 mois sur une période glissante de 36 mois.</i>
Accords déposés à partir du 1^{er} octobre	70 % du salaire brut avec plancher à 8,03 €/h et plafond à 70 % de 4,5 SMIC	56 % du salaire brut soit 80 % de l'indemnité versée aux salariés	7,23€/h	56 % de 4,5 SMIC brut = 25,58 €/h	

3°) Placement en activité partielle des personnes particulièrement vulnérables au coronavirus

S'agissant des personnes identifiées comme vulnérables et de leur placement en activité partielle, le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 met un terme, au 31 août, au dispositif de placement en activité partielle qui avait été mis en place par la loi n°2020-473 du 25 avril 2020, sauf pour les départements de la Guyane et de Mayotte pour lesquels ce dispositif reste en vigueur jusqu'à la date à laquelle l'état d'urgence sanitaire y prendra fin.

Cependant, le placement en position d'activité partielle reste possible, à compter du **1^{er} septembre 2020**, sur présentation d'un certificat médical, pour le salarié justifiant :

- 1° être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- 2° être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;

3° Etre âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;

4° Etre dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.

Le décret ne précise pas de date à laquelle ce nouveau dispositif prendra fin.

4°) Maladie professionnelle liée au Covid-19

Alors que les textes sur la reconnaissance du Covid-19 comme maladie professionnelle ne sont pas encore parus, l'Assurance Maladie a annoncé, dans un document diffusé sur le site ameli.fr, la mise en place du service en ligne permettant d'effectuer une demande à ce titre pour les personnes ayant contracté une affection Covid-19 dans le cadre de leur activité professionnelle.

Contact Newsletter Social : jftreton@pba.legal

www.pechdelacause.com