

Droit social

LETTRE D'INFORMATION

22.12.2020



**FLASH INFO : DERNIÈRES ACTUALITÉS LIÉES AU TÉLÉTRAVAIL ET
DÉCRYPTAGE DE LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
POUR 2021**

FOCUS SUR LES DERNIERES ACTUALITES LIEES AU TELETRAVAIL

Les partenaires sociaux ont conclu, le 26 novembre dernier, un **Accord National Interprofessionnel (« ANI ») sur le télétravail**. Le texte est actuellement ouvert à la signature. **Le MEDEF, la CPME et l'U2P**, ainsi que quatre organisations syndicales salariales - **la CFDT, FO, la CFTC et la CFE-CGC** - ont annoncé qu'ils signeraient l'accord. La CGT a indiqué qu'elle ne le signerait pas. Un arrêté d'extension sera toutefois nécessaire pour que l'ANI puisse s'appliquer à l'ensemble des entreprises appartenant à un secteur professionnel représenté par les organisations patronales signataires. S'agissant de son articulation avec les différents textes déjà en vigueur relatifs au télétravail, l'ANI se positionne comme « *un outil d'aide au dialogue social* » permettant « *une mise en œuvre réussie du télétravail* » et rappelle que « *c'est au niveau de l'entreprise que les modalités précises de mise en œuvre du télétravail sont définies, dans le cadre fixé par le code du travail, les dispositions de l'ANI de 2005 et du présent accord, et par les dispositions éventuelles négociées au niveau de la branche* ».

Par ailleurs, le Ministère du travail a publié un « **guide** » du télétravail, le 1^{er} décembre 2020, afin d'aider entreprises, managers et salariés dans la mise en œuvre pratique du télétravail.

Enfin, dans son discours du 10 décembre 2020 relatif au déconfinement, le Premier Ministre Jean Castex a rappelé que **le télétravail demeurait « la règle » au moins jusqu'à la fin de l'année et pour l'ensemble des postes « télétravaillables »**. Par la suite, la Ministre du Travail a indiqué, le 15 décembre 2020, que le recours au télétravail à 100% pour les postes le permettant pourrait être assoupli en deux temps si la situation sanitaire le permet, le 7 puis le 20 janvier 2021, dans le cadre du dialogue social propre à chaque entreprise.

Accord National Interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail

PREAMBULE	Un accord « référentiel » pour les entreprises	L'objectif affiché des organisations signataires est d'explicitier « <i>l'environnement juridique applicable au télétravail et proposer aux acteurs sociaux dans l'entreprise, et dans les branches professionnelles, un outil d'aide au dialogue social, et un appui à la négociation, leur permettant de favoriser une mise en œuvre réussie du télétravail</i> ».
-----------	---	--

		L'accord insiste sur sa volonté de rappeler l'état du droit existant et d'apporter des solutions opérationnelles et concrètes aux acteurs de l'entreprise . Il s'agit d'un outil opérationnel à destination des entreprises bien plus que d'un instrument contraignant et normatif.
LE TELETRAVAIL DANS L'ENTREPRISE	Intégration du télétravail dans le fonctionnement de l'entreprise	L'accord invite les entreprises à tirer les enseignements de la crise sanitaire quant au télétravail : <ul style="list-style-type: none"> • une attention particulière doit ainsi être portée à l'articulation du travail présentiel et distanciel afin de préserver les fonctionnements collectifs et l'efficacité des organisations du travail ; • le rappel de l'importance du dialogue social dans la mise en place du télétravail est formulé, notamment s'agissant des mesures prises pour assurer la continuité d'activité dans le cadre de la crise ; • la gestion des parcs de matériels informatiques et l'utilisation globale des outils numériques sont identifiées comme des points de réflexion de l'entreprise.
	Télétravail et préservation de la cohésion sociale interne	Le développement du télétravail ne doit pas être une source d'une distanciation sociale accrue voire d'une perte de lien social . Les entreprises peuvent envisager la mise en place d'une phase d'expérimentation , suivie de l'élaboration d'un bilan , pour identifier les facteurs de succès au regard de leurs spécificités.
	Télétravail et attractivité de l'entreprise	Le télétravail fait l'objet d'une demande croissante de certains salariés et de certaines entreprises, au regard de bénéfices constatés : réduction des déplacements, amélioration des équilibres de vies, plus grande autonomie, accroissement de la prise d'initiatives, etc. Il peut constituer un atout pour renforcer l'attractivité de l'entreprise et un outil de fidélisation des salariés . Cette modalité d'organisation du travail peut être prévue dès l'embauche du salarié ou mise en place en cours d'exécution du contrat .
LA MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL	Rappel des fondements juridiques du télétravail	L'accord rappelle que le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE , s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, la mise en place du télétravail est possible par accord entre le salarié et l'employeur .

LA MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL		Pour qu'il soit efficient, le télétravail doit s'intégrer dans une organisation du travail adaptée . Une analyse préalable des activités éligibles facilite ainsi sa mise en œuvre. La définition des critères d'éligibilité peut d'ailleurs être un sujet pertinent de dialogue social.
	Faire du télétravail un sujet de dialogue avec les salariés et/ou leurs représentants	<p>L'accord insiste sur l'importance de faire de la mise en place du télétravail un thème de dialogue social et de négociation. Ce dialogue social doit permettre d'assurer la réussite du dispositif de télétravail et de concilier efficacement les intérêts de l'employeur et des salariés.</p> <p>Ce dialogue social peut, par exemple, s'insérer dans des négociations collectives périodiques : qualité de vie au travail ou droit à la déconnexion. Il est encouragé avec tous les interlocuteurs de l'employeur : les délégués syndicaux et CSE mais aussi avec les salariés dans les structures de moindre taille.</p>
	Définition des conditions d'accès au télétravail (hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure)	<ul style="list-style-type: none"> • Principe de double volontariat du salarié et de l'employeur (sauf circonstances exceptionnelles ou force majeure) ; • Accord écrit recommandé (sauf dispositions particulières prévues par un accord collectif ou une charte) ; • Information par écrit du salarié quant aux conditions de mobilisation et de mise en œuvre du télétravail : cadre collectif existant (accord, charte) ; rattachement hiérarchique ; modalités d'évaluation de la charge de travail ; modalités de compte-rendu et de liaison avec l'entreprise ; modalités d'articulation entre télétravail et présentiel ; informations relatives aux équipements, à leurs coûts et aux assurances et règles de prise en charge des frais professionnels. • Refus motivé du télétravail par l'employeur dès lors que l'accès au télétravail est prévu par un accord collectif de travail ou par une charte, et que le salarié occupe un poste « télétravaillable », ou qu'il est en situation de handicap ou proche aidant. Dans les autres cas, l'employeur est simplement invité à préciser les raisons de son refus d'accéder à la demande de télétravail émanant d'un salarié.

		<ul style="list-style-type: none"> • Période d'adaptation en cas de recours au télétravail régulier, une période d'adaptation est aménagée pendant laquelle chaque partie peut mettre un terme au télétravail. • Réversibilité du télétravail régulier : les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif. Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut postuler à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste.
<p>L'ORGANISATION DU TELETRAVAIL</p>	<p>Rappel des principes fondamentaux</p>	<p>Les salariés en télétravail ont les mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise, notamment s'agissant de la durée du travail et du temps de repos.</p> <p>L'employeur fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise. Si un moyen de contrôle de l'activité du salarié est mis en place, il doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché, et le salarié doit en être informé.</p> <p>L'employeur organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail.</p> <p>L'usage des outils numériques est encadré par l'employeur, dans le respect du RGPD et des prescriptions de la CNIL. L'accord souligne l'intérêt des bonnes pratiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • possibilité d'établir un socle de consignes minimales à respecter en télétravail ; • mise à disposition éventuelle des salariés d'une liste d'outils de communication et de travail collaboratif garantissant la confidentialité des échanges et des données partagées ; • possibilité de mise en place de protocoles garantissant la confidentialité et l'authentification du serveur destinataire.

L'ORGANISATION DU TELETRAVAIL		<p>Le principe selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique au télétravail. Le choix des modalités de prise en charge peut être, le cas échéant, un sujet de dialogue social.</p> <p>Les salariés en télétravail ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que s'ils n'étaient pas en télétravail.</p>
	<p>La fréquence du télétravail (hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure)</p>	<p>La fréquence du télétravail est déterminée par accord entre l'employeur et le salarié, conformément aux dispositions de l'accord collectif ou de la charte en vigueur. Cette fréquence peut être exprimée en nombre de jours par semaine, par mois, ou par un nombre de jours forfaitaires par semestre ou par an.</p> <p>L'accord insiste sur l'importance d'équilibrer le temps de télétravail et le temps de travail sur site pour garantir la préservation du lien social au sein de l'entreprise, la cohésion de la communauté de travail et limiter l'émergence de difficultés organisationnelles.</p>
	<p>Les règles en matière de santé et sécurité en cas de télétravail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation des risques professionnels : le télétravail doit être intégré dans la démarche d'analyse des risques et faire l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques ; • Information du salarié : l'employeur informe le salarié en télétravail des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation et de recommandations en matière d'ergonomie. Le salarié en télétravail est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces règles de prévention et de sécurité.
L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS ET DES MANAGERS	<p>Adaptation des pratiques managériales</p>	<p>Le manager, accompagné par sa hiérarchie, a un rôle clé dans la mise en œuvre opérationnelle du télétravail, notamment parce qu'il assure, ou participe, à la fixation des objectifs du salarié. Il favorise ainsi le dialogue professionnel sur les pratiques de télétravail et sur l'articulation entre le télétravail et le travail sur site.</p> <p>Il est également un des garants du maintien du lien social entre le salarié en télétravail et l'entreprise.</p>
	<p>Formation des managers et des collaborateurs</p>	<p>Des formations peuvent être proposées sur les thèmes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>adaptation des modalités de réalisation de l'activité ;</i>

L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS ET DES MANAGERS		<ul style="list-style-type: none"> • <i>autonomie du salarié en télétravail ;</i> • <i>séquençage de la journée de télétravail ;</i> • <i>respect du cadre légal relatif à la durée du travail et à la déconnexion ;</i> • <i>utilisation régulée des outils numériques et collaboratifs.</i> <p>Des guides pratiques peuvent également être mis à disposition pour accompagner les managers et salariés dans la mise en place du télétravail. Il est recommandé que les managers soient, dès leur prise de poste, formés aux modalités du management à distance.</p>
	Prise en compte des situations particulières	<ul style="list-style-type: none"> • Les nouveaux salariés : l'intégration d'un nouveau salarié demande une attention particulière qui peut être renforcée dans le cadre du télétravail pour garantir l'inclusion dans la communauté de travail et la bonne appréhension du poste de travail. Il peut être pertinent de prévoir une période à l'issue de laquelle un nouveau salarié peut avoir accès au télétravail ; • Les alternants : la présence dans l'entreprise des alternants participe de leur formation. Si la pratique du télétravail est permise pour les alternants, elle peut être adaptée pour garantir l'encadrement des missions et la continuité de la relation avec le tuteur ou le maître d'apprentissage ; • Les salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé : la pratique du télétravail peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle. Elle reste cependant également soumise au principe de double volontariat.
	Préservation de la politique de gestion des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Égalité femmes-hommes : le télétravail ne doit pas être un frein au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'employeur s'assure de l'égalité d'accès au télétravail entre les femmes et les hommes. • Gestion des carrières : la pratique du télétravail ne peut influencer négativement sur la carrière des femmes et des hommes. L'éloignement physique du salarié ne doit pas conduire à une exclusion des politiques de promotion interne et de revalorisation salariale.

		<ul style="list-style-type: none"> • Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences « GPEC » : la GPEC peut intégrer le télétravail afin d'assurer une cohérence entre l'évolution des modes de travail et le développement des compétences nécessaires à la pratique du télétravail.
LA PRESERVATION DE LA RELATION DE TRAVAIL AVEC LE SALARIE	Maintenir le lien social	La distanciation physique des équipes de travail ne doit pas conduire à un amoindrissement du lien social. En application de la responsabilité sociale de l'entreprise , des dispositifs <i>ad hoc</i> peuvent être élaborés pour garantir le maintien du lien social .
	Prévenir l'isolement	Des temps de travail collectif réguliers sont indispensables. Le salarié en télétravail doit pouvoir alerter son manager de son éventuel sentiment d'isolement afin que ce dernier puisse proposer des solutions pour y remédier. Il est conseillé de mettre à disposition des salariés en télétravail les coordonnées des services en charge des ressources humaines dans l'entreprise et des services de santé au travail.
LA CONTINUITÉ DU DIALOGUE SOCIAL DE PROXIMITÉ EN SITUATION DE TELETRAVAIL	Règles en matière de dialogue social, d'exercice du droit syndical et de représentation du personnel	Les règles relatives aux négociations périodiques obligatoires restent en vigueur, y compris lorsque les acteurs du dialogue social sont en télétravail. De même, les salariés en télétravail ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise s'agissant de leurs relations avec les représentants du personnel, s'ils existent, et l'accès aux informations syndicales.
	Organisation matérielle de la continuité du dialogue social en cas de télétravail	Le développement du télétravail nécessite d'adapter les conditions de mise en œuvre du dialogue social afin que celui-ci puisse s'exercer dans des conditions efficaces et satisfaisantes. A titre d'exemple, certaines entreprises ont mis en place un « local syndical numérique » et des panneaux d'affichage numérique.
LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL EN CAS DE CIRCONSTANCES	Anticipation des mesures pour la continuité d'activité	Eu égard à la gestion par les entreprises de la crise sanitaire, l'accord recommande d'anticiper l'organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles et de les transcrire dans l'accord ou, à défaut, la charte. En l'absence d'accord collectif, il est rappelé que le CSE, s'il existe, doit être consulté sur les mesures d'organisation relatives à la continuité d'activité.

EXCEPTIONNELLES OU DE FORCE MAJEURE		Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et de CSE, les signataires encouragent les employeurs à organiser des concertations avec les salariés avant de mettre en place un plan de continuité par décision unilatérale.
	Mise en place du télétravail	<ul style="list-style-type: none"> • Consultation du CSE : face à l'urgence imposant le recours immédiat au télétravail et pour répondre rapidement à une situation exceptionnelle, l'employeur peut s'appuyer prioritairement sur le fondement de l'article L.1222-11 du code du travail pour décider unilatéralement le recours au télétravail pour tout ou partie des salariés. En effet, le télétravail est alors considéré comme un aménagement du poste de travail permettant la continuité de l'activité de l'entreprise et la protection des salariés. Le CSE est alors consulté dans les plus brefs délais sur cette décision ; • Information des salariés : l'employeur procède à une information des salariés par tout moyen, si possible par écrit, en respectant, autant que faire se peut, un délai de prévenance suffisant.
	Organisation du télétravail	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation matérielle, prise en charge des frais professionnels et équipements de travail : l'utilisation des outils personnels est possible en l'absence d'outils nomades fournis par l'employeur ; • Modalités d'organisation du dialogue social / exercice du droit syndical en cours de télétravail : l'accord souligne l'intérêt de prévoir un protocole de fonctionnement en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. Il peut ainsi être utile d'adapter, par accord collectif de travail, certaines règles d'organisation du dialogue social : <ul style="list-style-type: none"> ○ l'assouplissement des modalités d'information et de consultation, ainsi que des négociations (aménagement des délais de consultation, réunions en visioconférence) ; ○ l'adaptation des règles de communication entre les salariés et leurs représentants et/ou les représentants syndicaux visant à faciliter l'exercice du droit syndical.

L'accord sera signé par des organisations syndicales - la CFDT, la CGT-FO, la CFE-CGC et la CFTC - **totalisant 71,44 % des suffrages exprimés au niveau national** (Cf. arrêté du 22 juin 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel) et sera donc **valablement conclu**.

Dans l'attente de son extension, seuls les employeurs ayant adhéré aux organisations patronales que sont le MEDEF, la CPME et l'U2P, seront obligatoirement liés par l'accord. Un arrêté ministériel d'extension sera donc **nécessaire pour voir l'ANI s'appliquer obligatoirement à l'ensemble des entreprises appartenant à un secteur professionnel représenté par les organisations patronales citées.** A cet égard, l'accord précise que l'extension sera demandée par la partie signataire la plus diligente. Néanmoins et en tout état de cause, les employeurs demeureront libres de faire **une application volontaire de l'ANI.**

Enfin et pour rappel, le 22 juin dernier, **les partenaires sociaux européens** ont conclu **un accord-cadre sur le numérique.** Cet accord-cadre ne se limite pas au télétravail mais s'intéresse à tous les aspects de la numérisation pour les marchés et le monde du travail européen. Certains sujets comme **la difficulté à concilier vie professionnelle et vie privée,** l'importance de définir **les modalités de déconnexion** ou encore l'importance du dialogue social dans le cadre de la transformation numérique et digitale, font cependant écho aux dispositions de l'ANI sur le télétravail.

La problématique de la déconnexion y est ainsi abordée puisque, sans aller jusqu'à créer un droit européen à la déconnexion, l'accord-cadre indique que « *pour tout contact supplémentaire par les employeurs en dehors des heures de travail, le travailleur n'est pas obligé d'être joignable* » et préconise que soient anticipés **les risques liés au respect du temps de travail ou à l'évaluation de la charge de travail, en cas de mise en œuvre d'une organisation du travail plus flexible permise par les outils du numérique.** Les partenaires sociaux européens invitent également les employeurs à mettre en place des règles claires d'utilisation, de définition des horaires de connexion ainsi que des procédures d'alerte.

De façon plus globale, et de manière comparable à l'ANI sur le télétravail, l'accord-cadre européen insiste sur la **nécessité de favoriser le dialogue social et la négociation collective pour faire face aux défis de la transformation numérique dans l'entreprise.**

Télétravail en mode Covid-19 : le guide du Ministère !

Le télétravail étant la règle pour toutes les activités qui le permettent, des questions pratiques peuvent se poser auxquelles un article du Ministère du travail - disponible ici : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/teletravail-en-mode-covid-19-on-vous-guide#ressources> - tente de répondre tout en orientant entreprises, managers et salariés vers les ressources utiles.

7 MESURES-CLES POUR BIEN ORGANISER LE TELETRAVAIL <u>EN TANT QU'EMPLOYEURS</u>	7 MESURES-CLES POUR BIEN S'ORGANISER EN EQUIPE <u>EN TANT QUE MANAGERS</u>	7 MESURES-CLES POUR BIEN VIVRE VOTRE TELETRAVAIL <u>EN</u> <u>TANT QUE SALARIES</u>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifiez les activités télétravaillables ; 2. Assurez-vous que le cadre du télétravail est défini et connu par chaque collaborateur et prévoyez les équipements nécessaires (matériels, accessoires informatiques, fournitures, etc.) ; 3. Définissez les plages horaires auxquelles les salariés en télétravail peuvent être contactés, en facilitant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle quand l'organisation le permet ; 4. Assurez-vous de la maîtrise des outils numériques et apportez le soutien 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Précisez, en lien avec chaque membre de l'équipe, les contours, les attendus et les moyens pour les activités télétravaillables ; 2. Organisez régulièrement des réunions d'équipe et des échanges réguliers avec chaque salarié ; 3. Favorisez la poursuite du travail en commun au sein de l'équipe et favoriser les échanges au sein des équipes ; 4. Recueillez régulièrement les besoins et difficultés de vos collaborateurs en portant une attention particulière à ceux qui télétravaillent pour la première fois et aux nouveaux embauchés 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisez votre travail dans le cadre défini par votre employeur ; 2. Aménagez votre espace de travail en veillant à votre confort (position écran, chaise, lumière, etc.) ; 3. Prévoyez des temps de pause et maintenez une activité physique ; 4. Planifiez votre journée : recréez un rythme semblable à votre travail habituel et mettez en place une routine ;

<p>nécessaire en cas de besoin (formations, temps de partage de pratiques en interne, appui de la personne en charge de l'informatique, etc.) ;</p> <p>5. Incitez vos managers à soutenir les salariés dans la période ;</p> <p>6. Maintenez un lien régulier avec tous les salariés pour partager les décisions et reconnaître le travail réalisé ;</p> <p>7. Veiller à l'application du droit à la déconnexion (mails et appels pendant les heures travail, respect des temps de pause et de repos, etc.).</p>	<p>et valoriser le travail de chacun (remerciements, feed-back, évolution des missions confiées, etc.) ;</p> <p>5. Sollicitez les personnes-ressources en interne (prévention, RH, informatique, etc.) ou en externe pour trouver les solutions aux problèmes collectifs ou individuels ;</p> <p>6. Exprimer vos propres besoins dans la période auprès de votre direction et échangez régulièrement avec les autres managers ;</p> <p>7. Assurez-vous de la maîtrise des outils numériques au sein de votre équipe et apportez le soutien nécessaire en cas de besoin (formations, temps de partage de pratiques en interne, appui de la personne en charge de l'informatique, etc.).</p>	<p>5. Signalez toute difficulté professionnelle ou personnelle et parlez-en avec votre responsable ;</p> <p>6. Participez activement aux réunions d'équipe et n'hésitez pas à échanger régulièrement avec vos collègues ;</p> <p>7. Vérifiez que vous maîtrisez tous les outils informatiques nécessaires et n'hésitez pas à demander, le cas échéant, un appui. N'hésitez pas à vous à faire accompagner.</p>
---	---	---

PRINCIPALES MESURES DE LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2021

La loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale (« LFSS ») pour 2021 a été publiée au Journal Officiel du 15 décembre 2020. Sans surprise, elle comporte de nombreuses mesures liées à **la crise sanitaire** et au déficit sans précédent qu'elle a engendré. D'autres mesures plus pérennes sont à souligner comme **l'allongement des congés de paternité et d'adoption**. A noter que, pour la première fois depuis 1996, la loi de financement de la sécurité sociale n'a pas fait l'objet d'un recours devant le Conseil Constitutionnel.

Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 (JOFR du 15 décembre 2020)		
ARTICLE 8	Prolongation du régime social de l'indemnité d'activité partielle (droit commun et APLD)	<p>La LFSS proroge, à compter du 1^{er} janvier 2021, le régime social applicable à l'indemnité d'activité partielle. L'indemnité légale d'activité partielle continuera ainsi d'être soumise à la CSG/CRDS aux taux respectifs de 6,2 % et 0,5 %, après abattement pour frais professionnels de 1,75 %.</p> <p>L'indemnité complémentaire versée par l'employeur, en sus de l'indemnité légale, suivra le même régime social dès lors que la somme de l'indemnité légale et de l'indemnité complémentaire ne dépasse pas 3,15 fois la valeur du SMIC. En cas de dépassement, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà du seuil précité est assujettie aux contributions et cotisations sociales comme du salaire.</p>
	Validation des trimestres de la retraite de base au titre de l'activité partielle	Les périodes d'activité partielle sont prises en compte pour l'ouverture des droits à la retraite de base , pour les périodes d'activité partielle effectuées depuis le 1^{er} mars 2020 et pour les pensions prenant effet à compter du 12 mars 2020.
	Régime social des revenus perçus pendant un congé de reclassement ou un congé de mobilité	A compter du 1 ^{er} janvier 2021, le régime social des revenus perçus pendant un congé de reclassement ou de mobilité est aligné sur le régime social de l'indemnité d'activité partielle.

	Allongement des congés de mobilité ou de reclassement en cas de formation	Leur durée est en principe de 12 mois maximum. A compter du 1 ^{er} janvier 2021, cette durée peut être portée à 24 mois maximum lorsque le salarié bénéficie d'une action de formation ou de reconversion professionnelle .
ARTICLE 9	L'article 9 de la LFSS pour 2021 met en place de nouveaux dispositifs pour accompagner les TPE et les PME les plus impactées par la crise, notamment des mécanismes d'exonération de contributions et de cotisations sociales patronales, des aides au paiement des cotisations et des plans d'apurement . Plusieurs décrets d'application sont attendus afin de permettre leur mise en œuvre.	
	Exonération de cotisations sociales patronales	
	Cotisations et salariés concernés	Sont concernés les cotisations et salariés relevant du champ d'application de la réduction générale de cotisations patronales , à l'exception des cotisations affectées aux régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires.
Deux catégories d'employeurs éligibles	Deux catégories d'employeurs sont éligibles : <ul style="list-style-type: none"> • les employeurs de moins de 250 salariés exerçant leur activité principale : <ul style="list-style-type: none"> ○ dans les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel ; ○ dans les secteurs dont l'activité dépend de celle des secteurs précités. Parmi ces employeurs, le bénéfice de l'exonération est réservé à ceux qui, au cours du mois suivant celui au titre duquel l'exonération est applicable : <ul style="list-style-type: none"> ○ ont fait l'objet de mesures d'interdiction d'accueil du public, à l'exception des activités de livraison, de retrait de commande ou de vente à emporter ; 	

		<ul style="list-style-type: none"> ○ ou ont constaté une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50 % par rapport à la même période de l'année précédente. <p>A titre dérogatoire, ces conditions ne sont pas exigées pour les clubs sportifs professionnels.</p> <ul style="list-style-type: none"> • les employeurs de <u>moins de 50 salariés</u> : <p>Ces derniers peuvent bénéficier de l'exonération en respectant les conditions préalablement évoquées pour les entreprises de moins de 250 salariés.</p> <p>Cependant, quel que soit leur secteur d'activité, les employeurs de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de l'exonération s'ils ont fait l'objet, au cours du mois suivant celui au titre duquel l'exonération est applicable, « <i>d'une interdiction d'accueil du public affectant de manière prépondérante la poursuite de leur activité, à l'exception des activités de livraison, de retrait de commande ou de vente à emporter.</i> »</p> <p>Sont à ce titre principalement visés les commerces « non essentiels » fermés pendant une partie du deuxième confinement.</p>
	<p>Absence de bénéfice d'une exonération pour les employeurs condamnés pour travail dissimulé</p>	<p>Les employeurs ne peuvent pas bénéficier de la mesure d'exonération en cas de condamnation pour travail dissimulé au cours des 5 années précédentes.</p>
	<p>Périodes couvertes par la mesure d'exonération</p>	<p>S'agissant de la période d'application de la mesure d'exonération, deux situations doivent être distinguées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Concernant les entreprises concernées par les couvre-feux locaux avant le 30 octobre 2020 :</u>

ARTICLE 9		<p>L'exonération est applicable, au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} septembre 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>S'agissant des entreprises uniquement concernées par le deuxième confinement :</u> <p>L'exonération est applicable aux cotisations et contributions dues au titre des période d'emploi courant à compter du 1^{er} octobre 2020 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ pour les employeurs exerçant dans un lieu concerné par les mesures de réglementation ou d'interdiction de la circulation des personnes ou d'accueil du public prises à compter du 30 octobre 2020 ; ○ pour ceux établis dans les départements d'outre-mer.
	<p>Durée de l'exonération de trois mois pouvant être prolongée par décret</p>	<p>Cette exonération est en principe applicable pour une période de 3 mois et, au plus tard, pour les périodes d'emploi courant jusqu'au 30 novembre 2020.</p> <p>La loi prévoit cependant qu'un décret pourra prolonger ces périodes au plus tard :</p> <ul style="list-style-type: none"> • jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel l'état d'urgence sanitaire prend fin, soit à date jusqu'au 28 février 2021 ; • ou, pour les employeurs pour lesquels l'interdiction d'accueil du public aura été prolongée au-delà de la période d'état d'urgence sanitaire, jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel l'interdiction d'accueil du public prend fin.
	<p>Possibilité de cumuler le dispositif d'exonération avec d'autres d'aides</p>	<p>L'exonération est appliquée sur les cotisations et contributions sociales restant dues après application de toute exonération totale ou partielle de cotisations sociales, de taux spécifiques d'assiette ou de montants forfaitaires de cotisations. Elle est donc cumulable avec l'ensemble des dispositifs.</p>

ARTICLE 9	Aide au paiement des cotisations	
	Aide égale à 20% des montants des salaires d'activité ouvrant droit à l'exonération	<p>Les employeurs éligibles à l'exonération présentée ci-avant bénéficient d'une aide au paiement de leurs cotisations et contributions sociales égale à 20 % du montant des salaires d'activité ouvrant droit à cette exonération.</p> <p>Cette aide est calculée à partir du montant des rémunérations dues au titre des périodes d'emploi ouvrant droit à la mesure d'exonération.</p>
	Aide imputable sur les cotisations dues à l'URSSAF, à Pôle Emploi et à la MSA en 2020 et 2021	<p>L'aide au paiement est imputable sur les sommes dues aux URSSAF, aux caisses de la MSA ainsi que, pour les intermittents du spectacle, sur les sommes dues à Pôle emploi. Elle est imputable sur l'ensemble des sommes dues à ces organismes au titre des années 2020 et 2021.</p> <p>A noter que pour les entreprises qui n'auraient pas pu imputer sur l'année 2020 l'aide de 20 % octroyée au titre de la première vague (prévue par l'article 65 de la loi n°2020-935 du 30 juillet 2020), celle-ci peut être imputée sur les cotisations dues à l'Urssaf ou à la caisse de la MSA au titre de l'année 2021. Cependant, les employeurs encore éligibles à la première aide ne pourront cumuler les deux aides sur une même période.</p>
	Plans d'apurement	
	Extension des plans d'apurement jusqu'au 31 décembre 2020 minimum	<p>Pour les cotisations et contributions sociales restant dues au 30 juin 2020, l'article 65 de la loi du 30 juillet 2020 avait prévu la mise en place, pour tous les employeurs, de plans d'apurement avec remise automatique des majorations et pénalités de retard.</p> <p>Ces plans sont étendus aux cotisations et contributions sociales restant dues au 31 décembre 2020. Un décret d'application pourra, si nécessaire, autoriser la mise en place de plans d'apurement au titre de dettes de cotisations et contributions postérieures au 31 décembre 2020.</p>
Mise en place au plus tard au 31 mars 2021	<p>Les plans seront mis en place, soit sur proposition du directeur de l'organisme de recouvrement adressée au plus tard le 31 mars 2021, soit sur demande de l'employeur formulée avant cette date.</p>	

ARTICLE 9	Cotisations des mandataires sociaux réduites	
	Réduction des cotisations sociales des mandataires sociaux	Dans les entreprises de moins de 250 salariés pouvant bénéficier d'une exonération de contributions et de cotisations sociales pour leurs salariés , une réduction des cotisations et contributions dues au titre de l'année 2020 ou de l'année 2021 pour les dirigeants et mandataires sociaux est instituée . Le montant et les modalités doivent encore être fixées par décret .
	Mandataires éligibles	<p>Sont concernés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les gérants de SARL et de SELARL, s'ils ne possèdent pas ensemble plus de 50 % du capital social ; • les présidents du conseil d'administration, directeurs généraux et directeurs généraux délégués des SA et des SELAFA ainsi que les directeurs généraux et directeurs généraux délégués des institutions de prévoyance, des unions d'institutions de prévoyance et des sociétés de groupe assurantiel de protection sociale ; • les membres des SCOP : les gérants, les directeurs généraux, les présidents du conseil d'administration et les membres du directoire des mêmes coopératives lorsqu'ils perçoivent une rémunération au titre de leurs fonctions et qu'ils n'occupent pas d'emploi salarié dans cette même société ; • les dirigeants d'associations ; • les présidents et dirigeants des SAS et SELAS.
	Artistes-auteurs	
Réduction exceptionnelle de cotisations reconduite	<p>L'article prévoit une aide consistant en une réduction de leurs cotisations sociales dues au titre des années 2020 et 2021. Cette nouvelle réduction de cotisations sociales vise les artistes-auteurs affiliés obligatoirement au régime général de la sécurité sociale, et qui remplissent la condition de baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50 % par rapport à la même période de l'année précédente, appréciée au regard de la baisse de l'assiette de leurs cotisations sociales déclarées à l'Urssaf.</p> <p>Un décret doit toutefois préciser les modalités d'application de cette mesure.</p>	

ARTICLE 15	<p>Neutralisation de la baisse du plafond annuel de la sécurité sociale</p>	<p>En raison de la crise engendrée par le COVID-19, la règle de détermination du plafond annuel de la sécurité sociale (« PASS ») aurait conduit à sa baisse, ce qui aurait pénalisé les cotisants en termes de droits et prestations.</p> <p>La LFSS empêche ainsi une baisse du PASS en stabilisant son montant en 2021 au niveau de celui en vigueur en 2020. Le montant du PASS pour 2021 n'est cependant pas arrêté par la LFSS mais sera fixé par un arrêté du Ministre chargé de la sécurité sociale.</p>
ARTICLE 18	<p>Exonération des avantages pour favoriser le sport en entreprise</p>	<p>Afin de favoriser le développement du sport en entreprise, les avantages que représentent pour les salariés la mise à disposition par l'employeur d'équipements sportifs à usage collectif et le financement de prestations sportives à destination de l'ensemble des salariés, sont exonérés de cotisations et de contributions sociales, dans des conditions qui seront déterminées par décret et entrant en vigueur au plus tard le 1^{er} mars 2021.</p> <p>Cette disposition codifie une tolérance administrative (DSS/SD5B du 12 décembre 2019).</p>
ARTICLE 73	<p>Congé de naissance et paternité</p>	
	<p>Congé obligatoire de naissance d'au moins 3 jours / bénéficiaires étendus</p>	<p>La liste des bénéficiaires du congé de naissance est modifiée. Il s'agit désormais des mêmes personnes que celles susceptibles de bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant : le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un PACS.</p> <p>Le congé doit désormais être pris, au choix du salarié, à compter du jour de la naissance de l'enfant ou à compter du premier jour ouvrable suivant. Une exception est prévue lorsque le salarié est déjà en congé au moment de la naissance.</p> <p>La loi prévoit désormais une interdiction d'employer le salarié pendant un congé de 3 jours minimum, qui devient donc obligatoire pour le salarié. L'interdiction d'emploi est toutefois reportée si, au moment de la naissance, le salarié bénéficie déjà de congés payés ou de congés pour événements familiaux.</p>

ARTICLE 73	Le congé paternité passe de 11 à 25 jours	Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est actuellement de 11 jours consécutifs, portés à 18 jours en cas de naissances multiples. Cette durée passe à 25 jours calendaires, ou 32 en cas de naissances multiples.
	Congé scindé en deux périodes distinctes	<ul style="list-style-type: none"> • Une première période obligatoire, les 4 premiers jours du congé : La première période du congé, qui fait immédiatement suite au congé de naissance et qui est obligatoire est de 4 jours calendaires consécutifs. Cette durée est fixe et ne peut pas être réduite. Elle peut en revanche être prolongée si l'état de santé de l'enfant le nécessite. L'employeur a interdiction d'employer le salarié pendant cette période de 4 jours. • Une seconde période optionnelle de 21 jours : Outre la période de 4 jours précitée, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est composé d'une seconde période de 21 jours calendaires, portée à 28 jours en cas de naissances multiples. Un décret précisera les modalités de prise de cette seconde partie du congé.
	Délai de prévenance de l'employeur	Le salarié doit prévenir l'employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement, des dates de prise du congé, de la durée de la ou des périodes de congés, du délai dans lequel les jours de congé doivent être pris ainsi que, le cas échéant, des modalités de fractionnement de la période de congé. Ce délai sera fixé par décret.
	Bénéficiaires	<p>Ce congé est ouvert aux salariés, qu'ils relèvent du régime général ou du régime agricole de la sécurité sociale. Peuvent en bénéficier le père de l'enfant et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un PACS.</p> <p>Par ailleurs, les travailleurs indépendants et les non-salariés agricoles bénéficieront également de l'allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 à 25 jours (18 à 32 jours en cas de naissances multiples). Pourront bénéficier de la mesure le père ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée à elle par un PACS. Cette mesure est toutefois subordonnée à la parution d'un décret.</p>
	Entrée en vigueur	Le dispositif s'applique pour les enfants nés à compter du 1^{er} juillet 2021, ainsi qu'à ceux dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date mais nés avant.

	Congé d'adoption	
ARTICLE 73	Allongement du congé d'adoption	La LFSS allonge la durée du congé d'adoption pour les familles n'ayant pas d'enfants ou n'ayant qu'un enfant à charge. Cette durée, ainsi que celle de versement de l'indemnité journalière de repos, sont portées de 10 à 16 semaines.
	Partage du congé entre les parents et octroi de 14 jours supplémentaires	Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents salariés, l'adoption ouvre droit à des jours supplémentaires de congé d'adoption portée à 25 jours (11 aujourd'hui) en cas d'adoption unique ou 32 jours en cas d'adoptions multiples (18 aujourd'hui).
	Entrée en vigueur	Ces mesures s'appliqueront aux enfants adoptés à compter du 1^{er} juillet 2021 .
ARTICLE 76	Maintien de salaire légal en cas d'arrêt maladie	En cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, des conditions dérogatoires au droit commun de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du Code du travail, pourront être prévues par décret, pour une durée limitée qui ne peut pas excéder un an.
	Indemnisation exceptionnelle en cas de risque sanitaire grave adaptée	Les règles d'attribution des IJSS et de prise en charge des frais de santé dérogatoires au droit commun peuvent être adoptées plus facilement et rapidement en cas de risque sanitaire . L'octroi des IJSS aux personnes en isolement dans le cadre du COVID-19 peut être prolongé.
ARTICLE 100	Mise en place et contrôle du registre des accidents bénins	L'autorisation préalable à la mise en place du registre des accidents bénins est remplacée par une déclaration de conformité . Le comité social et économique, et les ingénieurs conseils et contrôleurs de la sécurité sociale, se voient confier un droit d'accès.
	Accident du travail et maladie professionnelle	La LFSS cherche à simplifier le processus de prescription des arrêts de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Concrètement, le certificat médical initial d'AT/MP sera modifié et similaire pour tous les arrêts de travail de droit commun. La loi entend également raccourcir le délai de paiement des IJSS. Des décrets sont cependant attendus afin de préciser les contours de ces modifications.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés des futures évolutions en matière sociale liées, notamment à l'épidémie de Covid-19.

CONTACTS

FRÉDÉRIQUE CASSEREAU

*Avocat associé
Droit social*

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

MARIE-SOPHIE SCHLUPP

*Avocat
Droit social*

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
schlupp@hocheavocats.com

CÉCILE PAYS

*Avocat
Droit social*

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
pays@hocheavocats.com

VINCENT MARTY

*Avocat
Droit social*

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
marty@hocheavocats.com

MARINE SWATON

*Avocat
Droit social*

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
swaton@hocheavocats.com

LAURA BOCAERT

*Juriste
Droit social*

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
bocaert@hocheavocats.com

SOPHIE DECHAUMET

*Avocat associé
Droit social*

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
dechaumet@hocheavocats.com

GABRIEL HALIMI

*Avocat
Droit social*

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
halimi@hocheavocats.com

LAURA ERBERTSEDER

*Avocat
Droit social*

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00
erbertseder@hocheavocats.com

Avec près de 70 avocats et professionnels du droit, dont une quinzaine d'associés, Hoche Avocats offre à ses clients français et internationaux un accompagnement et un conseil juridique global dans les grandes pratiques du droit des affaires.



HOCHE
A V O C A T S

105, RUE LA BOÉTIE
75008 PARIS
FRANCE

TÉL. : +33(0)1 53 93 22 00
Fax : +33(0)1 53 93 21 00
hoche-avocats.com