**Liaisons sociales Quotidien - Le dossier pratique**

**Quiz 2 : testez vos connaissances sur l'actualité sociale**

***Activité partielle, aide au paiement des cotisations, Pepa…***

Publié le 09/08/2021

* *Du fait de l’impact de la crise sanitaire sur l’emploi, de nombreux dispositifs existants ont été aménagés, d’autres ont été spécialement créés à cette occasion et ne cessent d’évoluer. Où en est-on des taux de prise en charge de l’activité partielle ou de l’APLD, ou des aides au paiement des cotisations ? Nous vous proposons de tester vos connaissances sur ces différents sujets et d’autres encore.*

**1 Saurez-vous répondre aux questions suivantes ?**

**1/ La demande d’autorisation de recours à l’activité partielle doit-elle être préalable ?**

a/ Non, tant que la crise sanitaire perdure, la situation justifie dans tous les cas que la demande soit transmise a posteriori.

b/ Oui, puisque l’état d’urgence sanitaire a pris fin au 1er juin, c’est à nouveau le droit commun de l’activité partielle qui s’applique.

c/ Oui, sauf en cas de suspension d’activité due à un sinistre ou à des intempéries ou de circonstances de caractère exceptionnel.

d/ Non, depuis la réforme de 2020 l’employeur a 30 jours après le placement en activité partielle pour faire sa demande.

**2/ Une entreprise qui appartient à un « secteur protégé » bénéficie-t-elle d’une prise en charge majorée de l’activité partielle ?**

a/ Oui, elle bénéficie d’une prise en charge intégrale au moins jusqu’au 31 octobre.

b/ Non, les « secteurs protégés » se voient appliquer les taux de prise en charge de droit commun après une période de baisse progressive des taux de prise en charge.

c/ Oui, mais seulement jusqu’à la fin du mois d’août, après quoi elle se verra appliquer les taux de droit commun.

d/ Oui et son niveau dépend de la perte de chiffre d’affaires.

**3/ Une entreprise qui fait l’objet d’une fermeture administrative liée à la Covid-19 bénéficie-t-elle encore de taux majorés ?**

a/ Oui, elle bénéficie d’une prise en charge intégrale au moins jusqu’au 31 octobre.

b/ Non, elle bénéficie des taux de prise en charge de droit commun depuis le 1er juillet.

c/ Oui, mais seulement si elle justifie d’une perte de chiffre d’affaires de plus de 80 %.

d/ Oui, mais le reste à charge pour l’employeur est passé à 25,7 % au mois d’août.

**4/ Quel est le taux de l’indemnité d’activité partielle versé aux salariés des secteurs non protégés ?**

a/ 50 % conformément au taux de droit commun applicable depuis le 1er juillet.

b/ 60 % conformément au taux de droit commun applicable depuis le 1er juillet.

c/ 70 % jusqu’à la fin du mois d’août.

d/ 70 % au moins jusqu’à la fin du mois d’octobre.

**5/ La réduction de l’horaire de travail est-elle limitée dans le cadre de l’activité partielle de longue durée (APLD) ?**

a/ Oui, depuis sa création l’APLD ne permet pas de réduire l’horaire de travail de plus de 40 % de la durée légale.

b/ Non, cette limitation de la réduction du temps de travail est aujourd’hui neutralisée.

c/ Oui, car cette période de neutralisation a pris fin au 1er juillet.

d/ Non, elle n’est plus limitée.

**6/ L’APLD permet une prise en charge intégrale des indemnités versées aux salariés ?**

a/ Vrai.

b/ Vrai, mais uniquement pour certaines entreprises.

c/ Vrai, mais seulement si l’entreprise a conclu un avenant ou élaboré un document en ce sens.

d/ Faux.

**7/ L’aide du FNE-Formation renforcé est-elle réservée aux entreprises recourant à l’activité partielle ?**

a/ Oui, afin de permettre aux entreprises obligées de réduire leur activité de mettre à profit le temps disponible de leurs salariés pour les former.

b/ Oui, uniquement pour les salariés effectivement placés en activité partielle.

c/ Oui, en vue de financer des formations permettant aux salariés de se reconvertir ou de bénéficier d’une mobilité interne.

d/ Non, les salariés des entreprises en difficulté sont également éligibles.

**8/ Pour imposer la prise de jours de repos, l’employeur doit être couvert par un accord d’entreprise le prévoyant ?**

a/ Oui, il peut alors imposer la prise ou la modification d’au plus huit jours de repos à ses salariés jusqu’au 30 septembre prochain.

b/ Oui, mais un accord de branche peut également lui permettre d’imposer des jours de repos.

c/ Non, l’employeur peut imposer jusqu’à dix jours de repos de manière unilatérale.

d/ Non, la possibilité pour l’employeur d’imposer des jours de repos correspond à une mesure d’urgence qui s’est éteinte avec l’état d’urgence sanitaire depuis le 2 juin.

**9/ Les entretiens professionnels d’état des lieux qui devaient se tenir depuis le 1er janvier 2020 peuvent être reportés jusqu’au 30 septembre 2021 ?**

a/ Non, seul le droit d’option laissé à l’employeur pour remplir ses obligations attachées à l’entretien professionnel a été prolongé.

b/ Non, ces entretiens n’ont pu être reportés que jusqu’au 30 juin 2021.

c/ Non, en revanche les pénalités liées aux entretiens professionnels ne devront être versées qu’à compter du 1er octobre.

d/ Oui, le ministère du Travail en a décidé ainsi.

**10/ Le dispositif des transitions collectives permet de financer partiellement des parcours de reconversion**

a/ Faux, le dispositif organise seulement le rapprochement de métiers fragilisés et de métiers porteurs.

b/ Faux, Transco permet une prise en charge intégrale des reconversions vers les métiers porteurs.

c/ Faux, le niveau de prise en charge dépend de la taille des entreprises et peut être intégral pour certaines.

d/ Vrai, le dispositif Transco garantit une prise en charge à hauteur de 75 % par les fonds du FNE-Formation.

**11/ Les attributions du CSE couvrent-elles le champ environnemental ?**

a/ Non, le comité social et économique n’a pas vocation à être informé ni consulté hors de la sphère sociale et économique.

b/ Oui, le CSE est désormais tenu de prendre en compte les conséquences environnementales des décisions de l’employeur.

c/ Non, mais l’employeur est libre de consulter le CSE sur l’impact environnemental de ses décisions.

d/ Oui, mais la prise en compte de la dimension environnementale est facultative.

**12/ Jusqu’à quelle date les arrêts de travail dérogatoires sans délai de carence s’appliquent-ils ?**

a/ Ils ont cessé de s’appliquer au 1er juin 2021.

b/ Jusqu’au 30 septembre 2021.

c/ Jusqu’au 31 décembre 2021.

d/ Jusqu’à une date qui reste à déterminer.

**13/ Jusqu’à quelle date pourra être versée la prime exceptionnelle de pouvoir d’achat reconduite par la loi de finances rectificative pour 2021 ?**

a/ 31 décembre 2021.

b/31 mars 2022.

c/ 30 juin 2022.

d/30 septembre 2022.

**14/ À quelles conditions le plafond d’exonération de la prime peut-il être porté à 2 000 € ?**

a/ La mise en œuvre d’un accord d’intéressement.

b/ La mise en œuvre d’un accord visant à valoriser les métiers de la deuxième ligne.

c/ L’engagement d’une négociation sur un accord visant à valoriser les métiers de la deuxième ligne.

d/ Le versement de la prime à l’ensemble des salariés.

**15/ Quel est le taux de la nouvelle aide au paiement des cotisations mise en place par la loi de finances rectificative pour 2021 ?**

a/ 10 %

b/ 15 %

c/ 20 %

d/ 25 %

**16/ À quelles conditions d’éligibilité l’aide précitée est-elle soumise ?**

a/ Appartenir aux secteurs particulièrement affectés par la crise sanitaire ou qui en dépendent (S1 et S1 bis).

b/ Faire l’objet d’une mesure d’interdiction d’accueil du public.

c/ Subir une baisse du chiffre d’affaires d’au moins 50 % par rapport à la même période de l’année précédente.

d/ Avoir un effectif inférieur à 250 salariés.

**2 Détenez-vous les bonnes réponses ?**

**Question 1 :** réponse c. La demande d’activité partielle doit être préalable quand le recours est justifié par la conjoncture économique, des difficultés d’approvisionnement en matières premières ou en énergie ou la transformation, restructuration ou modernisation de l’entreprise. En revanche, l’employeur dispose d’un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande en cas de suspension d’activité due à un sinistre ou à des intempéries ou de circonstances de caractère exceptionnel *(**C. trav., art. R. 5122-1* *à* *R. 5122-3**).*

**Question 2 :** réponse d. Les entreprises des « secteurs protégés » listés aux annexes I et II du décret nº 2020-810 du 29 juin 2020 bénéficient encore de taux majorés de prise en charge de l’activité partielle. Ceux-ci permettent aux employeurs de ces secteurs de ne supporter qu’un reste à charge de 25,7 % au mois d’août, mais les taux de droit commun s’appliqueront normalement à eux à compter du mois de septembre engendrant un reste à charge de 40 %. Cependant, les entreprises des « secteurs protégés » ayant subi une perte de chiffre d’affaires d’au moins 80 % continue à bénéficier d’une prise en charge intégrale au moins jusqu’au 31 octobre 2021 *(v. l’actualité nº 18316 du 1er juin 2021).*

**Question 3 :** réponse a. Les entreprises qui accueillent normalement du public et qui sont fermées totalement ou partiellement par décision administrative du fait de la crise sanitaire liée à la Covid-19 continuent à bénéficier d’une prise en charge intégrale des indemnités qu’elles versent à leurs salariés au moins jusqu’au 31 octobre. Les taux de droit commun s’appliqueront donc à ces employeurs à compter du 1er novembre à moins que de nouvelles restrictions sanitaires conduisent le gouvernement à reporter de nouveau l’échéance de cette mesure d’urgence *(Questions-réponses du ministère du Travail relatif à l’activité partielle, mis à jour le 3 juin 2021).*

**Question 4 :** réponse b. Pour les entreprises des secteurs « non protégés » et ne faisant pas l’objet d’une fermeture administrative, les taux de prise en charge qui devaient s’appliquer au 1er janvier sont finalement entrés en vigueur au 1er juillet 2021. L’indemnité d’activité partielle versée aux salariés de ces entreprises équivaut désormais à 60 % de la rémunération brute antérieure (dans la limite de 4,5 Smic et d’un plancher de 8,11 € par heure) et l’allocation d’activité partielle s’élève à 36 % de cette rémunération (dans la limite de 4,5 Smic et d’un plancher de 7,30 € par heure).

**Question 5 :** réponse c. Les employeurs couverts par un accord d’entreprise validé ou un document unilatéral homologué mettant en place APLD ne peuvent réduire l’horaire de travail de leurs salariés de plus de 40 % de la durée légale de travail (ou 50 % sur autorisation de la DDETS). Cependant, pour permettre le développement de ce dispositif pendant une période où l’activité partielle de droit commun a été renforcée (autorisation pour six mois au lieu de trois, taux majorés, etc.), cette limitation a été neutralisée du 1er novembre 2020 au 30 juin 2021 *(Questions-réponses du ministère du Travail relatif à l’APLD, mis à jour le 17 juin 2021).*

**Question 6 :** réponse b. L’APLD permet de maintenir une indemnité d’activité partielle à 70 % de la rémunération brute antérieure (dans la limite de 4,5 Smic et d’un plancher de 8,11 € par heure) mais ne prévoit pas une prise en charge intégrale. En effet, le taux de l’allocation d’APLD est en principe de 60 % de la rémunération brute antérieure (dans la limite de 4,5 Smic et d’un plancher de 8,11 € par heure). Cependant, lorsque le taux applicable dans le cadre de l’activité partielle de droit commun aurait été plus favorable à l’entreprise, celle-ci en bénéficie dans le cadre de l’APLD. C’est pourquoi le taux de l’allocation est maintenu à 70 % et permet une prise en charge intégrale pour les entreprises des « secteurs protégés » ayant subi une baisse de chiffre d’affaires d’au moins 80 % et les entreprises accueillant du public qui sont fermées totalement ou partiellement par décision administrative.

**Question 7 :** réponse d. Depuis le 1er janvier 2021, l’aide du FNE-Formation renforcée est ouverte aux entreprises ayant recours à l’activité partielle et à l’APLD, mais également aux entreprises en difficulté. Cette aide permet donc de financer des parcours de formation au bénéfice des salariés des entreprises faisant face à des difficultés économiques, des mutations technologiques ou une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de son activité au sens de l’article L. 1233-3 du Code du travail. Seules sont exclues du dispositif les entreprises en cessation d’activité sauf si elles ont engagé la négociation d’un PSE. S’agissant des entreprises recourant à l’activité partielle, elles peuvent bénéficier de l’aide pour leurs salariés qui ne sont pas placés en activité partielle. L’aide ne permet de financer que des formations qualifiantes inscrites dans certains types de parcours destinés à renforcer l’employabilité des salariés *(Questions-réponses du ministère du Travail relatif au FNE-Formation renforcé, mis à jour le 28 mai 2021).*

**Question 8 :** réponse c. Un accord d’entreprise ou, à défaut, de branche n’est obligatoire que pour imposer ou modifier jusqu’à huit jours de congés payés. De manière dérogatoire, un employeur peut imposer ou modifier les dates de dix jours de repos (jours de RTT conventionnels, jours non travaillés des conventions de forfait et mobilisation du CET) par décision unilatérale et tant que la période de repos ne s’étend pas au-delà du 30 septembre 2021. Cette faculté a en effet été prolongée par la loi nº 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire *(v. le dossier juridique -Droit trav.- nº 135/2021 du 18353).*

**Question 9 :** réponse d. Les entretiens professionnels qui n’ont pas pu se tenir du fait de la crise sanitaire devaient en principe avoir été organisés au plus tard le 30 juin 2021, la loi nº 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire n’a pas reporté cette échéance. Pourtant le ministère a décidé que les entretiens de bilan à six ans qui n’ont pas été organisés avant le 30 juin peuvent l’être jusqu’au 30 septembre 2021 sans que l’employeur encourt de sanction *(Questions-réponses du ministère du Travail relatif à l’entretien professionnel mis à jour le 21 juin 2021).*

**Question 10 :** réponse c. Les transitions collectives favorisent les reconversions professionnelles de salariés, dont l’emploi est menacé au sein d’entreprises en mutation ou en difficulté, vers des métiers porteurs disponibles dans des entreprises du même territoire qui rencontrent des difficultés de recrutement. Elles permettent une prise en charge par les ATPro via les fonds du FNE-Formation, qui varie en fonction des effectifs de l’entreprise : 100 % dans les entreprises de moins de 300 salariés, 75 % dans celles de 300 à 1 000 salariés et 40 % dans celles de plus de 1 000 salariés *(v. l’actualité nº 18226 du 20 janvier 2021).*

**Question 11 :** réponse b. En vertu de la loi portant lutte contre le dérèglement climatique, définitivement adoptée par le Parlement le 20 juillet 2021 (et dont la publication au *Journal officiel* devrait intervenir très prochainement), le CSE des entreprises d’au moins 50 salariés doit désormais prendre en compte les conséquences environnementales des décisions de l’employeur relatives à la gestion et à l’évolution économique et financière de l’entreprise, à l’organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. L’employeur est en outre tenu d’informer et de consulter le CSE sur les conséquences environnementales des mesures qu’il lui présente dans le cadre des consultations du CSE *(v. l’actualité nº 18352 du 20 juillet 2021).*

**Question 12 :** réponse b. Le décret nº 2021-770 du 16 juin 2021 a prolongé l’application des mesures dérogatoires pour les assurés jusqu’au 30 septembre 2021 inclus *(v. l’actualité nº 18330 du 21 juin 2021).*

**Question 13 :** réponse b. La nouvelle prime exceptionnelle de pouvoir d’achat mise en place par la loi de finances rectificative pour 2021 peut être versée du 1er juin 2021 au 31 mars 2022 *(v. l’actualité nº 18351 du 21 juillet 2021).*

**Question 14 :** réponse a, b et c. La nouvelle prime exceptionnelle de pouvoir d’achat reprend l’essentiel des caractéristiques des primes précédentes, mais s’en distingue notamment par plusieurs possibilités de porter le montant maximal exonéré de 1 000 à 2 000 €, notamment en cas de conclusion d’un accord visant à valoriser les métiers de la deuxième ligne, en cas de conclusion d’un accord prévoyant l’engagement de négociations en ce sens, ou en cas de négociations entamées visant à conclure un accord de valorisation des métiers de la deuxième ligne. Notons que les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient du plafond d’exonération de 2 000 € sans conditions particulières. La prime peut être attribuée à l’ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond *(v. l’actualité nº 18347 du 15 juillet 2021).*

**Question 15 :** réponse b. Le taux de la nouvelle aide au paiement des cotisations et contributions sociales instaurée par la loi de finances rectificative pour 2021 est fixé à 15 %, contrairement aux dispositifs de la LFSS pour 2021 et de la troisième loi de finances rectificative pour 2020, pour lesquels le taux est de 20 % *(v. l’actualité nº 18347 du 15 juillet 2021).*

**Question 16 :** réponses a et d. Peuvent bénéficier de la nouvelle aide au paiement de 15 %, les employeurs dont l’effectif est inférieur à 250 salariés, qui ont été particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l’épidémie de Covid-19 et qui exercent leur activité principale dans les secteurs S1 (hôtellerie, restauration, tourisme, événementiel, culture ou transport aérien, directement affectés par les mesures de restriction) ou S1 bis (secteurs dont l’activité dépend de celle des secteurs S1). Un décret pourra également réserver l’aide à ceux, parmi ces employeurs, qui ont constaté, sur des périodes d’emploi antérieures à juin 2021, une forte baisse de leur chiffre d’affaires par rapport à la même période de l’une des deux années précédentes, dans les conditions qu’il déterminera, le cas échéant *(v. l’actualité nº 18347 du 15 juillet 2021).*