

**Coronavirus – Covid-19**  
*Point de situation*

Le 2 juillet 2020

Les nouvelles :

- **APLD : projet de décret**
- **Urssaf : échéance du 5 ou du 15 juillet**
- **Risque de deuxième vague : les entreprises invitées à faire des stocks de masques**
- **Rebond de la consommation**

**1. APLD : projet de décret**

Un projet de décret relatif au « dispositif spécifique d'activité partielle pour les entreprises faisant face à une baisse durable d'activité » a été transmis aux partenaires sociaux.

Il fixe le contenu de l'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou du document unilatéral pris en application d'un accord de branche étendu prévoyant le recours à ce dispositif de longue durée.

L'accord collectif devra comprendre un préambule réalisant un « diagnostic » sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et leurs perspectives d'activité.

L'accord détermine impérativement :

- les activités et salariés concernés par le dispositif ;
- la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif est sollicité (max. 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs) ;

La date de départ ne peut être antérieure au premier jour du mois au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à la Direccte.

- la réduction de l'horaire de travail

Cette réduction ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Elle s'apprécie par salarié sur la durée de l'accord, dans la limite d'une durée de 24 mois à compter de la date d'entrée en vigueur.

Cette limitée peut être dépassée dans des « cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise », sur décision de la DIRECCTE.

- les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle ;

- les modalités d'information des organisations syndicales signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord (cette information a lieu au moins tous les 3 mois).

L'accord peut également prévoir :

- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;
- les conditions de mobilisation des congés payés des salariés et du compte personnel de formation, préalablement ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

A noter que lorsque le recours au dispositif s'effectue sur la base d'un accord de branche étendu, c'est le document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement qui fixe les activités et salariés concernés, la date et la période du dispositif. Ce document adapte à la situation de l'entreprise ou de l'établissement les éléments prévus par l'accord de branche, dans le respect des stipulations de cet accord.

Les engagements de maintien de l'emploi doivent porter sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise sauf stipulation conventionnelle autorisant un engagement sur un champ d'application plus restreint.

Un bilan portant sur le respect des engagements est transmis à la DIRECCTE au moins tous les 6 mois et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement.

L'employeur rembourse les sommes versées au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié concerné par le dispositif et faisant l'objet d'une rupture de contrat pour motif économique pendant la durée du recours au dispositif.

Le remboursement s'effectue à proportion du nombre de ruptures de contrat de travail pour motif économique ainsi intervenues.

Mais ce remboursement peut ne pas être exigé notamment s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Durant la période de recours au dispositif, le paiement de l'allocation peut être suspendu lorsque la DIRECCTE constate que les engagements ne sont pas respectés.

L'accord peut être conclu pour une durée supérieure à 6 mois ; dans ce cas, la DIRECCTE se prononce tous les 6 mois sur la poursuite du versement de l'allocation, après transmission du bilan portant sur le respect des engagements, du procès-verbal de la réunion au cours de laquelle le CSE a été informé et du diagnostic actualisé par l'employeur sur la situation de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

La demande de validation de l'accord ou d'homologation du document est adressée au préfet du département où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le document.

Lorsque des établissements implantés dans plusieurs départements sont concernés, une demande unique est adressée au préfet du département où l'un quelconque des établissements est implanté.

Chaque préfet contrôle ensuite la régularité des conditions du dispositif d'indemnisation.

La demande est accompagnée de l'accord, de l'avenant ou du document élaboré par l'employeur. Le document élaboré par l'employeur est accompagné de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, ou à défaut, de la convocation du comité social et économique, s'il existe.

La demande est transmise dans les mêmes conditions qu'une demande d'activité partielle « classique ».

Si la validation ou l'homologation est refusée, un nouvel accord peut être négocié ou l'employeur peut reprendre son projet en tenant compte des éléments de motivation accompagnant la décision de la DIRECCTE.

Dans la décision de validation ou d'homologation, les engagements sont notifiés.

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre de ce dispositif spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail, limitée à 4,5 SMIC.

L'entreprise reçoit une allocation pour chaque salarié d'un montant égal à 60 % de la rémunération horaire brute pour les accords transmis avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020 (c'est-à-dire que l'allocation couvre environ 85 % de l'indemnité) ; ce montant est réduit à 56 % si l'accord est transmis à compter du 1<sup>er</sup> octobre (c'est-à-dire que l'allocation couvre environ 80 % de l'indemnité).

Le taux horaire de cette allocation ne peut être inférieur à 7,23 €, sauf pour les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Le dispositif spécifique d'activité partielle ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle classique.

Toutefois, un employeur bénéficiant du dispositif spécifique peut concomitamment recourir au dispositif classique en cas de difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel, la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

[Projet de décret relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour les entreprises faisant face à une baisse durable d'activité](#)

## **2. Urssaf : échéance du 5 ou du 15 juillet**

Les cotisations sociales seront dues au 5 ou au 15 juillet 2020.

Toutefois, un report de cotisations patronales (mais pas de cotisations salariales) reste possible en cas de difficultés persistantes liées à l'épidémie.

Les entreprises souhaitant bénéficier d'un tel report devront remplir un formulaire de demande en ligne.

En l'absence de réponse dans les deux ouvrés, la demande est considérée comme acceptée par l'Urssaf.

L'entreprise peut minorer tout ou partie du montant des cotisations patronales.

Par ailleurs, de nouvelles mesures d'accompagnement des entreprises sont en cours d'élaboration dans le cadre du projet de loi de finances rectificative, actuellement en discussions.

[Mesures exceptionnelles pour les entreprises touchées par le coronavirus : échéance Urssaf du 5 juillet ou du 15 juillet](#)

### **3. Risque de deuxième vague : les entreprises invitées à faire des stocks de masques**

Auditionnée par la délégation aux entreprises du Sénat, la secrétaire d'Etat à l'Economie, Agnès Pannier-Runacher a indiqué que le Gouvernement allait bientôt publier une note à destination des entreprises, pour leur demander de prévoir dix semaines de stocks de masques à distribuer à leurs salariés pour se prémunir d'une éventuelle deuxième vague épidémique.

Cette réponse a été apportée à la suite de la question d'une sénatrice s'inquiétant de la situation des entreprises françaises qui ont produit massivement des masques mais ont désormais du mal à écouler leurs stocks.

[Source Ouest-France](#)

### **4. Rebond de la consommation**

C'est un net rebond de la consommation des ménages qui ressort des dernières annonces de l'Insee.

Les dépenses des ménages en biens ont bondi de 36 % en mai avec le déconfinement.

Si la consommation reste inférieure de 7,2 % à son niveau de février, il convient de rappeler que le déconfinement n'est intervenu que le 11 mai.

Le moral des ménages est d'ailleurs presque revenu à sa moyenne de long terme en juin.

L'un des principaux enjeux des mois à venir sera le comportement des Français face à l'épargne accumulée pendant le confinement : près de 75 milliards d'euros.

[Source Les Echos](#)