

Les mesures gouvernementales en 2022

Version du 01/02/2022

Principales mises à jour et nouvelles informations

Informations mises à jour	Date	Page
Mesures fiscales et de financement : Les prêts garantis par l'Etat (PGE)	01/02/2022	6
Mesures sociales : Le contexte	01/02/2022	9
Mesures sociales : Le protocole sanitaire en entreprise	01/02/2022	9
Mesures sociales : L'activité partielle de droit commun	01/02/2022	11
Mesures sociales : Les exonérations de charges	01/02/2022	14
Mesures juridiques : Les dispositions en matière de tenue des assemblées ainsi que des conseils d'administration et autres réunions des organes dirigeants collégiaux	01/02/2022	19
Mesures juridiques : Les dispositions en matière de tenue des conseils d'administration et autres réunions	01/02/2022	Supprimé

Nouvelles informations	Date	Page
Mesures fiscales et de financement : L'aide « RENFORT »	01/02/2022	5
Mesures fiscales et de financement : L'aide « FERMETURE »	01/02/2022	6
Mesures sociales : Le pass vaccinal	01/02/2022	10
Mesures sociales : Les locaux de restauration	01/02/2022	18
Mesures sociales : La médecine du travail	01/02/2022	18
Mesures sociales : Une aide financière pour les indépendant	01/02/2022	18

Sommaire

1. Mesures fiscales et de financement	4
Le fonds de solidarité	4
L'aide « RENFORT »	5
L'aide « FERMETURE »	6
Les prêts garantis par l'Etat (PGE)	6
Les prêts participatifs soutenus par l'Etat	7
Les prêts exceptionnels pour les petites entreprises	7
Les aides à destination des professionnels de santé	8
2. Mesures sociales	9
Le contexte	9
Le protocole sanitaire en entreprise	9
Le pass vaccinal	10
L'activité partielle de droit commun	11
L'activité partielle de longue durée (APLD)	14
Les exonérations de charges	14
L'aide à l'embauche d'apprentis ou de salariés en contrat de professionnalisation	15
L'aide à l'embauche en faveur des demandeurs d'emploi de longue durée	16
Les « Emplois francs »	16
Les arrêts de travail dérogatoires COVID	17
Les locaux de restauration	18
La médecine du travail	18
Une aide financière pour les indépendants	18
3. Mesures juridiques	19
Les dispositions en matière de tenue des assemblées ainsi que des conseils d'administration et autres réunions des organes dirigeants collégiaux	19

Le fonds de solidarité

La durée d'intervention du fonds de solidarité est prolongée jusqu'au 31 décembre 2021 (au lieu du 31 août 2021). Sa durée d'intervention pourra être prolongée par décret pour une durée de 6 mois maximum (contre 4 mois auparavant).

Aide complémentaire au fonds de solidarité pour la période juillet-octobre 2021

Décret n° 2021-1582 du 7 décembre 2021 instituant une aide complémentaire au fonds de solidarité destinée aux entreprises dont l'activité est particulièrement affectée par l'épidémie de Covid-19.

Cette aide vise uniquement certaines entreprises ayant déjà perçu 1 500 € pour chaque mois de la période éligible (juillet à octobre 2021).

Une aide complémentaire au fonds de solidarité pour la période comprise entre le 1^{er} juillet 2021 et le 31 octobre 2021 est instaurée pour les entreprises qui :

- Exercent une activité en S1 ou S1 bis,
- Ont bénéficié de l'aide à 1 500 € du fonds de solidarité pour les entreprises de moins de 50 salariés ayant perdu 50 % de CA pour chaque mois éligible.

L'aide prévue prend la forme d'une subvention pour chaque période éligible s'élevant à 20 % du chiffre d'affaires de référence auquel il est soustrait l'aide de 1 500 € déjà versée. L'aide est versée uniquement si la différence est positive et elle est limitée à un plafond de 200 000 € au niveau du groupe.

Mise en place du fonds de solidarité pour le mois d'octobre 2021

Il s'agit de prolonger le dispositif applicable en septembre aux entreprises créées avant le 31 janvier 2021.

Sont concernées par cette aide, les entreprises :

- Qui ont subi une interdiction d'accueil du public sans interruption en octobre 2021 sous réserve d'avoir subi une perte de CA d'au moins 20 % : elles bénéficient d'une aide égale à 20 % du CA de référence (dans la limite de 200 000 €) ;
- Qui ont fait l'objet au cours du mois d'octobre 2021 d'une interdiction d'accueil du public dite partielle d'au moins 21 jours sous réserve d'avoir subi une perte de CA d'au moins 50 % : elles bénéficient d'une aide égale à 20 % du CA de référence (dans la limite de 200 000 €) ;
- Qui ont fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public, sont domiciliées dans un territoire soumis à un confinement pendant au moins 8 jours au cours du mois d'octobre 2021 et subissant une perte de CA d'au moins 20 % : elles bénéficient d'une aide égale au montant de la perte de CA dans la limite de 1 500 € ;
- Des secteurs protégés (S1, S1 bis et assimilées) : elles sont éligibles sous réserve d'avoir subi une perte de CA de 10 %, d'avoir perçu le fonds de solidarité au moins un mois entre janvier et mai, d'avoir réalisé 15 % du CA de référence, d'être domiciliées dans un territoire soumis à l'état d'urgence sanitaire et ayant fait l'objet d'un confinement ou couvre-feu pendant au moins 20 jours. Elles bénéficient d'une aide égale à 40 % de la perte de CA (dans la limite de 20 % du CA de référence, ou de 200 000 €) ;
- De moins 50 salariés, domiciliées dans un territoire soumis à un confinement pendant au moins 8 jours au cours du mois d'octobre 2021 et ayant perdu 50 % de leur CA : elles sont éligibles à une aide compensant la perte de CA dans la limite de 1 500 €.

La demande d'aide est réalisée par voie dématérialisée au plus tard le 31 janvier 2022.

1. Mesures fiscales et de financement



Décret n° 2021-1581 du 7 décembre 2021 relatif au fonds de solidarité, à l'aide « coûts fixes rebond », à l'aide « nouvelle entreprise rebond », à l'aide « loyers » à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences de l'épidémie de Covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation.

Absence de cumul entre des aides « coûts fixes rebond » et « nouvelle entreprise rebond » avec la nouvelle aide « loyers »

Il n'est pas possible de cumuler les aides « coûts fixes rebond » et « nouvelle entreprise rebond » avec la nouvelle aide « loyers ». Le versement des aides rebond annule, le cas échéant, les demandes « loyers » déposées et non encore instruites et inversement l'aide « loyers » annule les demandes d'aide « coûts fixes rebond » et « nouvelle entreprise rebond » qui n'ont pas encore été traitées.

L'aide « RENFORT »

Décret n° 2022-3 du 4 janvier 2022 instituant une aide « renfort » visant à compenser certaines charges pour les entreprises dont l'activité est interdite d'accueil du public à la suite des restrictions sanitaires mises en place pour faire face à l'épidémie de covid-19.

L'objectif de cette nouvelle aide est de compenser certaines charges d'entreprises interdites d'accueil du public pour la période éligible mensuelle du mois de décembre 2021

Cette aide est accessible aux entreprises :

- Crées avant le 31 janvier 2021 ;
- Faisant l'objet d'une interdiction d'accueil du public au cours du mois de décembre 2021 (en pratique les salles de danse – ERP de type P – et les restaurants et débits de boisson – ERP de type N – accueillant des activités de danse) ;
- Subissant une perte de chiffre d'affaires d'au moins 50 % sur le mois de décembre 2021 par rapport au mois de décembre 2019.
- L'aide au titre de la période éligible de décembre 2021 est égale à 100 % du montant total des charges dites « renfort ».

Calcul des charges « renfort »

Les charges « renfort » sont calculées de la manière suivante : [achats consommés + consommations en provenance de tiers + charges de personnels + impôts et taxes et versements assimilés], (soit en pratique : [compte 60 + compte 61 + compte 62 + compte 63 + compte 64]).

Montant de l'aide « renfort »

Le montant de l'aide « renfort » est égal à 100 % du montant total des charges dites « renfort ».

Par ailleurs cette aide est limitée, conformément au plafond européen de l'encadrement temporaire, à 2,3 M€ (ce plafond prend en compte l'ensemble des aides versées depuis mars 2020 au titre de ce régime, notamment le fonds de solidarité).

Délais de dépôt des demandes

Les demandes d'aide doivent être déposées, par voie dématérialisée sur le site [impots.gouv.fr](https://www.impots.gouv.fr), entre le 6 janvier 2022 et le 6 mars 2022. Toute demande doit être accompagnée d'une attestation de l'expert-comptable (ou attestation entreprise + attestation du commissaire aux comptes) et de l'ensemble des pièces justificatives.



1. Mesures fiscales et de financement, suite

L'aide « FERMETURE »

Décret n° 2021-1664 du 16 décembre 2021 instituant une aide « fermeture » visant à compenser les coûts fixes non couverts des entreprises dont l'activité a été affectée par les mesures de restriction administratives visant à lutter contre l'épidémie de covid-19.

Cette nouvelle aide dite « fermeture » est créée pour compenser les coûts fixes non couverts des entreprises dont l'activité est particulièrement affectée par l'épidémie de Covid-19 au titre de la période allant du 1er janvier 2021 au 31 août 2021.

Sont éligibles, celles qui sont créées avant le 1er janvier 2019 et qui remplissent les conditions suivantes :

- Avoir saturé le plafond de 10 M€ de l'aide « coûts fixes » ;
- Exercer leur activité principale dans un secteur dit S1/S1 bis (annexe 1 et 2 du décret du 30 mars 2020) et dont :
 - Une partie au moins de leurs activités a fait l'objet au cours de la période éligible de mesures administratives telles que des fermetures administratives, des interdictions d'accueil du public, ou toute autre mesure empêchant l'exercice de tout ou partie de l'activité ;
 - Ou une partie au moins de leurs activités réalise plus de 80 % de leur chiffre d'affaires au cours de la période éligible avec une activité fermée ;
- Subir au titre de leurs activités éligibles une perte de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période éligible ;
- Avoir un excédent brut d'exploitation coûts fixes des activités éligibles au cours de la période éligible négatif.

L'aide prend la forme d'une subvention dont le montant s'élève à la somme des aides auxquelles l'entreprise a droit pour chaque période éligible entre le 1er janvier 2021 et le 31 août 2021.

Montant de l'aide « fermeture »

Le montant pour chaque période éligible s'élève à 70 % de l'opposé mathématique de l'excédent brut d'exploitation (EBE) coûts fixes des activités éligibles constaté au cours de la période éligible. Toutefois, des règles de calcul particulières sont prévues selon que le résultat net de l'entreprise au titre de 2019 est positif ou négatif.

Le montant de l'aide est limité sur la période du 1er janvier 2021 au 31 août 2021 à un plafond de 25 M€ calculé au niveau du groupe.

Délais de dépôt des demandes

Toute demande doit être accompagnée d'une attestation de l'expert-comptable (ou attestation entreprise + attestation du commissaire aux comptes) et de l'ensemble des pièces justificatives.

Les demandes uniques d'aide sont déposées, par voie dématérialisée, entre le 22 décembre 2021 et le 28 février 2022.

Les prêts garantis par l'Etat (PGE)

Le ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance a officialisé le 19 janvier la signature d'un accord qui permet aux petites entreprises et aux associations en difficulté de restructurer leurs prêts garantis par l'Etat (et autres prêts bancaires) avec la possibilité de décaler les premières échéances de remboursement de six mois et de pouvoir les étaler jusqu'à dix ans, contre six ans jusqu'à présent, en sollicitant la Médiation du crédit dans un cadre défini.

Cette possibilité, réservée en premier lieu aux PGE inférieurs à 50 000€, pourrait être étudiée, sous certaines conditions, pour des montants supérieurs.



1. Mesures fiscales et de financement, suite

Il devra ainsi constituer, pour les clients concernés, un dossier avec les éléments suivants :

- Une attestation portant sur les difficultés avérées et l'état de non-cessation des paiements ;
- Les comptes annuels N-1 et N-2 ;
- Une situation prévisionnelle simplifiée sur 2 années ;
- Un état des dettes fiscales, sociales et fournisseurs (y compris les moratoires obtenus) ;
- Tout document complémentaire qui permettrait de montrer la cohérence du prévisionnel (CA historique, carnets de commande...).

Les prêts participatifs soutenus par l'Etat

La garantie de l'État peut être accordée, sous condition, à des fonds d'investissement alternatifs pour couvrir le risque de perte lié aux investissements dans des prêts participatifs consentis à compter du 1^{er} janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2023 à des PME ou à des entreprises de taille intermédiaire immatriculées en France.

Elle peut également être accordée, sous condition, à des fonds d'investissements alternatifs pour couvrir le risque de perte lié aux investissements dans des obligations émises à compter du 1^{er} janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2023 par des PME ou des entreprises de taille intermédiaire immatriculées en France.

Cette disposition entrera en vigueur à compter de la publication de la décision de la Commission européenne la déclarant conforme au droit de l'Union Européenne (UE).

1. Mesures fiscales et de financement, suite



Les prêts exceptionnels pour les petites entreprises

Ces prêts sont destinés aux très petites entreprises (moins de 50 salariés) ayant des difficultés à obtenir un PGE, afin de leur permettre à la fois de reconstituer un volant de trésorerie et améliorer leur structure de bilan (prêts « junior », à rembourser en 7 ans). Depuis le 14 octobre, une plateforme numérique sécurisée permet aux chefs d'entreprise orientés par la médiation du crédit et le CODEFI de déposer plus facilement leur demande de prêt.

Dans le détail, sont éligibles au dispositif les très petites et petites entreprises qui répondent aux critères cumulatifs suivants :

- Ne pas avoir obtenu un prêt garanti par l'État pour financer son exploitation, le cas échéant après l'intervention du médiateur du crédit ;
- Justifier de perspectives réelles de redressement de l'exploitation ;
- Ne pas faire l'objet de l'une des procédures collectives d'insolvenabilité prévues aux titres II, III, et IV du livre VI du code de commerce au 31 décembre 2019. Toutefois, les entreprises redevenues in bonis par l'arrêté d'un plan de sauvegarde ou de redressement sont éligibles au dispositif ;
- Être à jour de ses obligations fiscales et sociales, ou s'il y a lieu, avoir obtenu un plan d'apurement du passif fiscal et social constitué ;
- Ne pas être une société civile immobilière.

Quels sont les plafonds ?

- Pour les entreprises de 0 à 10 salariés : 20 000 € ;
- Pour les entreprises actives dans le secteur de l'agriculture, employant de 0 à 49 salariés : 20 000 € ;
- Pour les entreprises actives dans le secteur de la pêche et de l'aquaculture, employant de 0 à 49 salariés : 30 000 € ;
- Pour les entreprises employant de 11 à 49 salariés et n'étant pas actives dans les secteurs de l'agriculture, la pêche et l'aquaculture : 50 000 € (des dérogations sont possibles au cas par cas).

Les aides à destination des professionnels de santé

Une aide financière à destination des professionnels de santé conventionnés dont l'activité était particulièrement affectée par l'épidémie de Covid-19 a été mise en place sur une période allant du 12 mars 2020 (ou 15 octobre 2020 le cas échéant) au 31 décembre 2020.

Le montant définitif de cette aide est apprécié par la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) au plus tard au 1^{er} décembre 2022.

En outre, les professionnels libéraux installés dans une commune où une station de ski alpin est implantée ou dans une commune située en zone de montagne, et qui ont constaté une baisse d'activité au cours d'une période allant du 1^{er} décembre 2020 jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 30 avril 2021, peuvent bénéficier de cette aide, au titre de cette période, toutes conditions par ailleurs remplies.

Un décret (non encore paru à ce jour) viendra préciser les conditions d'application de cette aide.

Enfin, une nouvelle aide financière destinée aux médecins libéraux affectés par la répétition des déprogrammations au second semestre de l'année 2021 est créée.

Un décret (non encore paru à ce jour) viendra préciser les conditions d'application de cette aide.

1. Mesures fiscales et de financement, suite



Le contexte

Le régime de sortie de crise sanitaire est prolongé jusqu'au 31 juillet 2022.

De nouvelles restrictions ont été mises en place. Elles sont levées progressivement.

- Les discothèques ont interdiction d'accueillir du public depuis le 10 décembre 2021. Cette interdiction s'applique jusqu'à la même date aux activités de danse dans les établissements recevant du public, tels les restaurants ou les bars. Les discothèques pourront de nouveau ouvrir à compter du 16 février 2022.
- Les jauge sont rétablies depuis le 3 janvier 2022 pour les grands événements : 2 000 personnes en intérieur, 5 000 personnes en extérieur. Elles seront de nouveau supprimées à compter du 2 février 2022.
- Les concerts debout sont interdits depuis le 3 janvier 2022. Ils seront de nouveau autorisés à compter du 16 février 2022.
- Dans les cafés et les bars, la consommation debout est interdite depuis le 3 jan. 2022. Elle sera de nouveau autorisée à compter du 16 fév. 2022. De même la consommation dans les stades, les cinémas ou les transports sera de nouveau autorisée dès le 16 fév. 2022.

Décret n°2021-1957 du 31 décembre 2021 modifiant le décret 2021-699 du 1er juin 2021

2. Mesures sociales



Le protocole sanitaire en entreprise

Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 a été mis à jour à compter du 25 janvier 2022. Ce protocole constitue un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre de l'épidémie de Covid-19. Dans ce nouveau contexte, l'employeur doit actualiser, si nécessaire, son document unique d'évaluation des risques.

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protection-des-travailleurs/protocole-national-sante-securite-salaries>

Les principales évolutions portent sur le strict respect des gestes barrières et le télétravail.

Dans toutes les entreprises, et jusqu'au 1^{er} février 2022 inclus, le recours au télétravail est rendu obligatoire pour tous les salariés pour lesquels il est possible, à raison de 3 jours minimum par semaine et de 4 jours quand cela est possible. A compter du 2 février 2022, le recours au télétravail est recommandé : les employeurs fixent, dans le cadre du dialogue social de proximité, les modalités de recours au télétravail.

Si l'employeur ne respecte pas son obligation de sécurité, notamment par la mise en place des différentes mesures préconisées par le protocole sanitaire et que l'inspection du travail constate une situation dangereuse résultant d'un risque d'exposition des salariés au Covid-19 suite à des manquements de l'employeur, le DREETS peut adresser une mise en demeure à l'employeur visant à remédier à la situation avec un délai d'exécution. La loi renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire prévoit que si l'inspection du travail constate que la situation dangereuse existe toujours à l'issue de ce délai de mise en conformité, le DREETS pourrait infliger à l'employeur une amende d'un montant maximal de 500 € par salarié concerné, avec un montant total plafonné à 50 000 €. Le montant de l'amende peut être modulé selon les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de l'employeur, ses ressources et ses charges. L'employeur pourra former un recours suspensif contre la décision du DREETS prononçant l'amende, dans un délai de 15 jours. L'administration informera le CSE de la décision prononçant l'amende. Cette procédure d'amende administrative sera applicable jusqu'à une date déterminée par décret et au plus tard aux situations dangereuses constatées jusqu'au 31 juillet 2022.

Mise en avant des mesures d'aération des locaux : le protocole recommande également de réaliser des mesures du dioxyde de carbone dans l'air, à des endroits significatifs de la fréquentation et à des périodes de forte fréquentation.

Les moments de convivialité réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel sont suspendus.

Les réunions en audio ou en visioconférence « doivent » être privilégiées.

Restauration d'entreprise : une distance de 2 mètres entre chaque convive doit être assurée à table.

La dernière version du protocole sanitaire en entreprise intègre l'obligation pour les travailleurs de certains établissements recevant du public de présenter désormais un Pass vaccinal en lieu et place d'un Pass sanitaire depuis le 24 janvier 2022. Toutefois, il est prévu une période transitoire jusqu'au 15 février inclus pendant laquelle les personnels concernés pourront présenter un justificatif de l'administration de leur première dose et du résultat d'un test ou examen de dépistage réalisé depuis moins de 24 heures en guise de Pass vaccinal.

Le pass vaccinal

Le Pass vaccinal remplace le Pass sanitaire pour les personnes âgées d'au moins 16 ans à compter du 24 janvier 2022. Toute personne âgée d'au moins 16 ans doit désormais présenter un justificatif de statut vaccinal pour accéder :

- aux activités de loisirs (cinémas, théâtres...),
- aux activités de restauration commerciale ou de débit de boissons (restaurants, bars, etc.), à l'exception de la restauration collective, de la vente à emporter et de la restauration professionnelle routière et ferroviaire,
- aux foires, séminaires et salons professionnels,
- aux grands magasins et centres commerciaux sur décision motivée du préfet,
- pour les déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux (ferroviaires, aériens et routiers). Pour les déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux, la loi permet de remplacer le Pass par un test négatif en cas de déplacement pour motif impérieux d'ordre familial ou de santé et n'exige aucun document en cas d'urgence faisant obstacle à l'obtention d'un justificatif.

Il est interdit d'exiger un Pass vaccinal en dehors des cas où sa présentation est imposée.

Pour justifier du Pass vaccinal, il faut présenter :

- soit un justificatif du statut vaccinal attestant d'un schéma vaccinal complet (incl. la dose de rappel pour les personnes de 18 ans et plus),
- soit un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par le covid-19 (durée de validité de 6 mois, ramenée à 4 mois à compter du 15 février 2022),
- soit un certificat de contre-indication à la vaccination.

Il est prévu une période transitoire jusqu'au 15 février inclus, pendant laquelle les personnes concernées pourront présenter un justificatif de l'administration d'une première dose de vaccin datant de 28 jours maximum et du résultat d'un test ou examen de dépistage depuis moins de 24 h en guise de Pass vaccinal.

Pour les personnes de plus de 18 ans et 1 mois, à partir du 15 février 2022, la dose de rappel devra être réalisée dès 3 mois après la fin du schéma vaccinal initial et dans un délai de 4 mois maximum (au lieu de 7).

Le Pass vaccinal ne s'applique pas aux adolescents de 12 à 15 ans. C'est le Pass sanitaire, incl. la possibilité supplémentaire de présenter la preuve d'un test négatif de moins de 24h, qui reste en vigueur pour cette tranche d'âge. Le pass sanitaire est maintenu pour l'accès aux hôpitaux, aux cliniques, aux établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes et aux maisons de retraite, sauf en cas d'urgence.

Les personnes et services autorisés à contrôler le Pass vaccinal peuvent demander, en cas de raisons sérieuses de penser que le Pass présenté ne se rattache pas à la personne, la production d'un document officiel comportant une photographie afin de vérifier la concordance des éléments d'identité.

2. Mesures sociales, suite



Le Pass vaccinal s'applique au public, mais également aux salariés, aux agents publics, aux bénévoles et aux autres personnes (prestataires, intérimaires, sous-traitants...), lorsque leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public (à l'exception des activités de livraison et sauf intervention d'urgence). Ainsi, les salariés et les autres professionnels concernés ne sont pas tenus de présenter un Pass vaccinal si leur activité se déroule dans des espaces non accessibles au public (ex : bureaux) ou en dehors des horaires d'ouverture au public.

Un salarié qui ne sera pas en mesure de présenter à son employeur un Pass vaccinal valide ne pourra plus exercer son activité. Le salarié pourra, avec l'accord de l'employeur, poser des jours de repos ou de congés. L'employeur n'a pas l'obligation d'accepter la demande du salarié. L'employeur ne peut pas imposer la prise de jours de repos ou de congés à cette fin. Si aucun jour de congé n'est mobilisé, l'employeur notifiera, par écrit, le jour même au salarié, par tout moyen, la suspension de son contrat de travail avec interruption du versement de la rémunération. Cette suspension prendra fin dès que l'intéressé produira les justificatifs requis. La période de suspension ne sera pas prise en compte pour les droits du salarié.

Si la situation se prolonge au-delà d'une durée équivalente à 3 jours, l'employeur devra convoquer le salarié à un entretien afin d'examiner les moyens de régulariser la situation (possibilité d'affectation temporaire sur un poste non soumis au pass vaccinal par exemple, télétravail...). Le Ministère du travail recommande de respecter un certain formalisme : convocation et compte-rendu de l'entretien.

Les employeurs peuvent informer les salariés de la possibilité, s'ils le souhaitent, de présenter leur justificatif de statut vaccinal complet contre la covid-19. Cette mesure dérogatoire leur permet de conserver, de manière sécurisée et jusqu'à la fin de cette obligation, le résultat du contrôle et de délivrer un titre spécifique permettant ensuite une vérification simplifiée destinée à faciliter le contrôle du Pass à l'entrée de l'établissement.

Dès lors que la mise en œuvre du Pass vaccinal affecte l'organisation de l'entreprise, les représentants du personnel du comité social et économique (CSE) doivent être informés et consultés. Dès la mise en œuvre des mesures, l'employeur doit informer le CSE sans délai et par tout moyen des mesures mises en place. Cette information déclenche le délai d'un mois de consultation du CSE.

Le Pass vaccinal est mis en œuvre au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022. Le gouvernement y mettra fin de manière anticipée si l'amélioration de la situation sanitaire le permet, quitte à le réactiver ensuite si nécessaire. Pour les personnels travaillant dans les secteurs sanitaire et médico-social, la dose de rappel est intégrée à l'obligation vaccinale à compter du 30 janvier 2022.

La présentation d'un Pass vaccinal ou sanitaire appartenant à autrui, ainsi que la transmission à autrui d'un Pass en vue de son utilisation frauduleuse, sont punies d'une contravention de 5e classe passible d'une amende forfaitaire de 1 000 €. L'établissement, l'usage, la procuration ou la proposition d'un faux Pass est passible de 5 ans de prison et de 75 000 € d'amende. L'absence de contrôle du Pass vaccinal ou du Pass sanitaire est désormais pénalement sanctionnée dès la première infraction, par une contravention de 5e classe, passible d'une amende forfaitaire de 1 000 €.

Loi 2022-46 du 22 janvier 2022, renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique, JO du 23.

L'activité partielle de droit commun

La loi de finances pour 2022 a prévu la pérennisation d'un certain nombre de mesures relatives à l'activité partielle dans le code du travail :

- L'indemnisation des heures d'équivalence perdues, pour les secteurs et emplois concernés ;
- L'indemnisation des heures supplémentaires structurelles perdues lorsqu'elles sont comprises dans le volume d'une convention individuelle de forfait en heures ou d'une durée collective de travail supérieure à 35 h fixée en application d'une convention ou d'un accord collectif ;
- Les règles de calcul des heures indemnifiables pour les salariés en forfait annuel en jours ;
- Les règles d'indemnisation des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;

- L'ouverture de l'activité partielle aux cadres dirigeants, en cas de fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement (mais pas en cas de réduction de l'horaire de travail) ;
- Le bénéfice de l'activité partielle aux salariés non soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail (VRP, travailleurs à domicile, intermittents du spectacle, mannequins, journalistes pigistes, marins pêcheurs rémunérés à la part, etc.).

La loi de finance 2022 a par ailleurs prolongé d'autres mesures jusqu'au 31/12/2022 :

- L'application de la rémunération mensuelle minimale (RMM) aux salariés à temps partiel et aux travailleurs temporaires ;
- La mise en activité partielle qui s'impose aux salariés protégés (sans qu'il y ait à recueillir leur accord), à condition qu'elle affecte, dans la même mesure, tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé ;
- La non-application de la règle prévoyant une majoration de l'indemnité d'activité partielle en cas de formation ;
- L'éligibilité au régime d'activité partielle, des salariés employés sur le territoire national par des entreprises étrangères ne comportant pas d'établissement en France, lorsque l'employeur est soumis, pour ces salariés, aux contributions et cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle et à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage au titre de la législation française.

La loi de financement de la Sécurité sociale a par ailleurs prévu la prolongation, jusqu'au 31/12/2022 du régime social transitoire des indemnités complémentaires d'activité partielle qui restent exonérées de charges sociales (CSG/CRDS au taux de 6,7 %). Toutefois lorsque la somme de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est supérieure à 3,15 fois le SMIC, la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux cotisations sociales aux conditions normales.

Les entreprises pouvant bénéficier du « zéro reste à charge » pour l'indemnisation de l'activité partielle ont été ajustées pour janvier 2022. Ces dispositions ont été prorogées jusqu'au 28 février 2022.

Peuvent ainsi bénéficier d'une allocation d'activité partielle calculée au taux de 70 % :

- Les entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public fermée administrativement, en totalité ou partiellement. Sont notamment concernées par cette catégorie, les salles de danse et les activités faisant l'objet de restrictions depuis le 3 janvier 2022 (ERP soumis aux jauge pour les grands événements, ERP soumis à l'obligation de places assises, ERP soumis à l'interdiction de la consommation debout dans les cafés, bars et restaurants, ERP affectés par l'interdiction de vente et de consommation d'aliments et de boissons).

Avec la levée progressive des restrictions, ces établissements ne pourront plus bénéficier du « zéro reste à charge ». Le Ministère a précisé que les taux majorés seront applicables jusqu'au 1er février 2022 inclus pour les ERP soumis aux jauge pour les grands événements. Ils seront applicables jusqu'au 15 février 2022 inclus pour : les ERP soumis à l'obligation de places assises, les ERP soumis à l'interdiction de la consommation debout, les ERP affectés par l'interdiction de vente et de consommation d'aliments et de boissons. Le Ministère a également précisé que seuls les établissements dont l'activité est directement affectée par l'interdiction de consommer debout peuvent bénéficier des taux majorés au titre d'une fermeture administrative partielle. Et pour les ERP affectés par l'interdiction de vente et de consommation d'aliments et de boissons, seuls les salariés de ces établissements affectés à la vente d'aliments et de boissons peuvent bénéficier des taux majorés au titre d'une fermeture administrative partielle.

- Les établissements situés dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions particulières des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, si elles subissent une baisse d'au moins 60 % de chiffre d'affaires.
- Les entreprises les plus affectées des secteurs protégés et connexes, si elles subissent une baisse d'au moins 65 % de chiffre d'affaires, au lieu de 80 % auparavant. A noter que la limite de 65 % s'applique dès le 01/12/2021.

2. Mesures sociales, suite



Le « zéro reste à charge » prévu sous condition en faveur des établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski durant les éventuelles périodes de fermeture administrative des remontées mécaniques s'est arrêté au 31 décembre 2021.

2. Mesures sociales, suite



Indemnisation Jusqu'au 28/02/2022				
	Cas général	Secteurs très impactés et secteurs connexes	Secteurs très impactés et secteurs connexes avec baisse de CA en 2021 ou 2022	Fermetures administratives totales ou partielles, Restrictions sanitaires territoriales
Indemnisation du salarié	<ul style="list-style-type: none"> - 60 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC - Minimum de 8,37 € par heure depuis le 01/01/22 (8,30 € avant cette date)* 	<ul style="list-style-type: none"> - 60 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC (depuis le 01/09/21). - Minimum de 8,37 € par heure depuis le 01/01/22 (8,30€ avant cette date)* 	<ul style="list-style-type: none"> - 70 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC - Minimum de 8,37 € par heure depuis le 01/01/22 (8,30 € avant cette date)* 	<ul style="list-style-type: none"> - 70 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC - Minimum de 8,37 € par heure depuis le 01/01/22 (8,30 € avant cette date)*
L'indemnité nette versée par l'employeur au salarié ne peut pas dépasser sa rémunération nette horaire habituelle				
Indemnisation de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> - 36 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC . - Minimum de 7,53 € par heure depuis le 01/01/22 (7,47 € avant cette date)* 	<ul style="list-style-type: none"> - 36 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC (depuis le 01/09/21). -Minimum de 7,53 € par heure depuis le 01/01/22 (7,47 € avant cette date)* 	<ul style="list-style-type: none"> -70 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC. -Minimum de 8,37 € par heure depuis le 01/01/22 (8,30 € avant cette date)* 	<ul style="list-style-type: none"> -70 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC. -Minimum de 8,37 € par heure depuis le 01/01/22 (8,30 € avant cette date)*

* La rémunération minimum s'applique hors cas particuliers des apprentis et contrats de professionnalisation

L'indemnisation au titre de l'activité partielle pour les salariés vulnérables et pour les garde d'enfants est inchangée jusqu'au 31/07/2022 :

- Indemnisation versée au salarié : 70 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC, avec un minimum de 8,37 € par heure (depuis le 01/01/22), sauf pour les salariés rémunérés en pourcentage du SMIC.
- Remboursement à l'employeur : 70 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC, avec un minimum de 8,37 € par heure (depuis le 01/01/22), sauf pour les salariés rémunérés en pourcentage du SMIC.

Modification de la durée maximale d'autorisation d'activité partielle : pour les entreprises déposant des demandes d'autorisation préalables de placement en activité partielle de leurs salariés entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2022, il n'est pas tenu compte des périodes d'activité partielle intervenues entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2021 pour le calcul de la durée maximale d'autorisation.

2. Mesures sociales, suite



L'activité partielle de longue durée (APLD)

L'activité partielle de longue durée (APLD) permet aux entreprises qui ont une réduction d'activité durable, de réduire l'horaire de travail en assurant le maintien dans l'emploi. Dans ce cadre la prise en charge par l'Etat de l'activité partielle est plus importante que dans celui de droit commun.

L'indemnisation du salarié est de 70 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC, avec un minimum égal au SMIC net (8,37 € par heure à compter du 01/01/22), sauf salariés rémunérés en pourcentage du SMIC.

L'indemnisation de l'employeur est de 60 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC, avec un minimum de 8,37 € par heure depuis le 01/01/22, sauf salariés rémunérés en pourcentage du SMIC (ou application du régime de l'activité partielle de droit commun s'il est plus favorable (cas des entreprises les plus impactées par la crise)).

L'activité partielle de longue durée s'adresse à toutes les entreprises, quels que soient leur taille ou leur secteur d'activité. Son objectif est de permettre aux entreprises qui sont confrontées à une réduction d'activité durable, qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, d'assurer le maintien dans l'emploi de leurs salariés et de préserver les compétences. Ainsi l'entreprise percevra, pour les heures non travaillées, une allocation de l'Etat en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

La réduction de l'activité ne peut pas dépasser 40 % de la durée légale de travail par salarié, appréciée sur la durée totale de mise en place du dispositif dans l'entreprise. Dans des cas exceptionnels, l'administration peut autoriser une réduction jusqu'à 50 % de la durée légale.

L'accès à l'APLD est conditionné à la signature d'un accord collectif d'entreprise ou à un accord collectif de branche étendu, sur la base duquel l'employeur élabore un document unilatéral. L'accord ou le document unilatéral doit être validé par l'administration.

L'activité partielle de longue durée peut être mise en place dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs. Le dispositif est ouvert jusqu'au 30 juin 2022.

Les exonérations de charges

Les mesures « Covid 2 » d'exonération et d'aide au paiement de 20 %, sont réactivées pour les salles de danses relevant du type P (de moins de 250 salariés), pour les périodes d'emploi de novembre et décembre 2021. Les mandataires sociaux « assimilés salariés » des entreprises éligibles à l'exonération « covid 2 » peuvent également bénéficier d'une réduction de cotisations et contributions de 600 € pour chaque mois au titre duquel le dirigeant d'entreprise est rémunéré par l'entreprise.

Décret 2021-1956 du 31 décembre 2021, JO 1^{er} janvier 2022

Le gouvernement a annoncé le 18 janvier 2022, que les hôtels-cafés-restaurants, les traiteurs, les entreprises de l'événementiel ou les agences de voyages de moins de 250 salariés pourraient à nouveau bénéficier des aides « covid 2 » pour les périodes d'emploi de décembre 2021 et janvier 2022, sous réserve de remplir une condition de baisse de chiffre d'affaires. Celles qui auront perdu 30 % de leur chiffre d'affaires sur les mois de décembre 2021 et janvier 2022 bénéficieront d'une aide exceptionnelle au paiement des cotisations salariales d'un montant égal à 20 % de leur masse salariale brute. Pour les entreprises qui auront perdu plus de 65 % de leur chiffre d'affaires, le Premier ministre a annoncé la « réactivation » de l'exonération de charges patronales et de l'aide au paiement des cotisations de 20 % pour les mois de décembre 2021 et janvier 2022. Un décret doit fixer les modalités de mise en œuvre de ces nouvelles mesures.

Par ailleurs la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2022 prévoit que le solde du montant des aides au paiement « Covid 2 » et « Covid 3 » pourra être imputé sur les cotisations et contributions sociales dues au titre de l'année 2022.

Le montant cumulé des exonérations et aides au paiement perçues par l'employeur au titre des exonérations et aides au paiement « Covid 1 », « Covid 2 » et « Covid 3 » ne peut excéder 2 300 000 €. Ce montant s'élève à 345 000 € pour les employeurs dont l'activité principale relève du secteur de la pêche et de l'aquaculture et à 290 000 € pour ceux dont l'activité principale relève du secteur de la production agricole primaire.

Ce plafond intègre les autres aides entrant dans la même catégorie d'aides européennes dont : fonds de solidarité, exonération d'impôts... A noter que ne rentrent pas dans cette catégorie, notamment, les prêts garantis par l'Etat et l'activité partielle.

Pour les entreprises faisant partie d'un groupe, le plafond s'apprécie au niveau du Groupe consolidé (Holding et entités contrôlées).

Pour les exonérations et aides au paiement des cotisations déclarées depuis le 1^{er} août 2021, ce plafond n'est plus applicable, sous conditions. Cela concerne l'ensemble des exonérations et aides au paiement auxquelles ont été éligibles les employeurs au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} février 2020 et déclarées jusqu'au 30 juin 2022.

L'aide à l'embauche d'apprentis ou de salariés en contrat de professionnalisation

Tous les employeurs (entreprises et associations), à l'exclusion du secteur public non industriel et commercial, peuvent bénéficier de l'aide exceptionnelle. Toutefois, les employeurs d'au moins 250 salariés doivent respecter un quota d'alternants.

L'aide est accordée pour les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation préparant un diplôme (ou un titre à finalité professionnelle) équivalent, au plus, au niveau « Master » (Bac +5). Il est précisé pour le contrat de professionnalisation que le jeune doit avoir moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat.

Pour les salariés en contrat de professionnalisation, l'aide est ouverte également aux salariés préparant un certificat de qualification professionnelle notamment.

Les embauches doivent être effectuées entre le 1^{er} juillet 2020 et 30 juin 2022 pour ouvrir droit à l'aide exceptionnelle.

Le montant de l'aide exceptionnelle versée au titre de la première année d'exécution du contrat est de :

- 5 000 € maximum pour un alternant de moins de 18 ans ;
- 8 000 € maximum pour un alternant de 18 ans et plus.

Le montant est proratisé en cas d'absence non rémunérée.

2. Mesures sociales, suite



2. Mesures sociales, suite



L'aide à l'embauche en faveur des demandeurs d'emploi de longue durée

Tous les employeurs de droit privé et les établissements publics industriels et commerciaux assujettis au financement de la formation professionnelle continue peuvent bénéficier de cette aide.

L'aide s'applique pour tous les contrats conclus entre le 1^{er} novembre 2021 et le 31 décembre 2022.

Sont concernés les contrats de professionnalisation visant à la préparation d'un diplôme ou titre professionnel équivalant au plus à un niveau « Master » (bac +5), ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Le contrat doit être conclu avec un demandeur d'emploi inscrit pendant au moins 12 mois au cours des 15 derniers mois, et à condition qu'il n'ait exercé aucune activité professionnelle ou une activité professionnelle ne dépassant pas 78 heures mensuelles.

Pour les contrats conclus entre le 1^{er} novembre 2021 et le 30 juin 2022, le demandeur d'emploi doit être âgé d'au moins 30 ans. À compter du 1^{er} juillet 2022, cette condition d'âge ne s'appliquera plus.

Cette aide, d'un montant au plus égal à 8 000 €, est gérée par Pôle emploi. Elle est accordée au titre de la 1^{ère} année d'exécution du contrat et est versée dès le 1^{er} mois suivant la transmission de la décision d'attribution, puis trimestriellement.

Le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat par l'opérateur de compétences auprès du ministre chargé de la formation professionnelle.

Les « Emplois francs »

Sont éligibles les entreprises de droit privé à jour de leurs obligations fiscales et sociales, n'ayant pas procédé à un licenciement économique sur le poste pourvu par un emploi franc dans les 6 mois précédent l'embauche.

L'entreprise doit maintenir le salarié dans son effectif pendant 6 mois et ne doit pas avoir bénéficié d'une autre aide de l'État au titre d'une même embauche.

Le contrat de travail du salarié doit être à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois. Le contrat de travail doit être conclu au plus tard le 31 décembre 2022.

Le salarié embauché doit résider dans un quartier prioritaire de la politique de la ville et avoir la qualité de demandeur d'emploi ou avoir adhéré à un CSP ou être un jeune suivi par une mission locale. Ces conditions s'apprécient à la date de signature du contrat.

L'aide, pour un salarié à temps plein, est de :

- 5 000 € par an pendant 3 ans pour une embauche en CDI,
- 2 500 € par an pendant 2 ans pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois.

Elle est versée semestriellement par Pôle emploi sur la base d'une attestation de présence transmise par l'employeur. En cas de rupture du contrat de travail ou d'embauche à temps partiel, l'aide est calculée au prorata.

La demande d'aide doit être déposée auprès de Pôle emploi dans les 3 mois suivant la date de signature du contrat de travail.

Les arrêts de travail dérogatoires COVID

Les règles relatives au versement des indemnités journalières de sécurité sociale et du complément employeur sont aménagées pour l'indemnisation des arrêts maladie en lien avec le Covid-19.

L'arrêt de travail est établi par l'assurance maladie après déclaration en ligne via le téléservice mis en place à cet effet par la Caisse nationale de l'assurance maladie : declare.ameli.fr.

Pour l'indemnisation par la sécurité sociale : les conditions d'ouverture du droit aux IJSS ne sont pas applicables, le délai de carence de 3 jours n'est pas applicable et les arrêts ne sont pas pris en compte dans le calcul des durées maximales de versement des IJSS. Ces mesures s'appliquent jusqu'au 31/12/2022.

L'indemnisation complémentaire légale de l'employeur se fait : sans condition d'ancienneté et sans délai de carence de 7 jours. Les durées d'indemnisation au cours des douze mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période de douze mois. Ces dispositions s'appliquent également aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires. Ces mesures s'appliquent jusqu'au 31/07/2022.

2. Mesures sociales, suite



LES NOUVELLES RÈGLES D'ISOLEMENT

Je suis vacciné complètement ou je suis un enfant de moins de 12 ans

JE M'ISOLE PENDANT 7 JOURS
Je peux réduire mon isolement à 5 jours si j'ai un test antigénique ou RT-PCR négatif et si je n'ai plus de symptômes depuis 48h.

PAS D'ISOLEMENT
Mais j'applique strictement les gestes barrières.
Je réalise un test antigénique ou RT-PCR dès que j'apprends que je suis cas contact, puis j'effectue des autotests à J+2 et J+4 après mon dernier contact avec la personne positive.
Si l'un de mes tests est positif, je deviens un cas et je m'isole.*

JE SUIS POSITIF

JE SUIS CAS CONTACT

Je ne suis pas vacciné ou pas complètement

JE M'ISOLE PENDANT 10 JOURS
Je peux réduire mon isolement à 7 jours si j'ai un test antigénique ou RT-PCR négatif et si je n'ai plus de symptômes depuis 48h.

JE M'ISOLE PENDANT 7 JOURS
À compter de la date du dernier contact. Pour sortir d'isolement je dois réaliser un test antigénique ou RT-PCR et avoir un résultat négatif.
Si le test est positif, je deviens un cas et je continue à m'isoler.

* Si mon autotest est positif, je dois confirmer le résultat par un test antigénique ou RT-PCR

besser COVID-19 alerte protéger LA BONNE FAÇON DE VIVRE ENSEMBLE

Les locaux de restauration

En vue de limiter les risques de contamination liée au covid-19, l'employeur peut organiser temporairement les pauses repas ailleurs que dans le local ou à l'emplacement dédié à la restauration, et éventuellement dans des locaux affectés au travail (à l'exclusion des locaux comportant l'emploi ou le stockage de substances ou mélanges dangereux), lorsque la configuration du local ou de l'emplacement de restauration habituel ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique. .

Ces dispositions s'appliquent du 27 janvier 2022 et jusqu'au 30 avril 2022. Selon l'évolution de la situation sanitaire, elles pourront être prolongées par décret jusqu'au 31 juillet 2022 au plus tard.

Décret 2022-61 du 25 janvier 2022, JO du 26

La médecine du travail

Il est possible pour les médecins du travail de reporter les visites médicales de suivi de l'état de santé des salariés, sauf celles qu'ils estiment indispensable de maintenir. Le report de la visite médicale ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'embauche ou à la reprise du travail.

Sont concernées :

- Les visites médicales dont l'échéance normale intervient entre le 15 décembre 2021 et une date fixée par décret et au plus tard le 31 juillet 2022, qui peuvent être reportées d'un an au plus à compter de cette échéance.
- Les visites déjà reportées en application du précédent dispositif de report dont la nouvelle échéance aurait dû intervenir entre le 15 décembre 2021 et une date fixée par décret et au plus tard le 31 juillet 2022, qui peuvent à nouveau être reportées d'au plus 6 mois à compter de cette échéance.

Loi 2022-46 du 22 janvier 2022, renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique, art. 10, JO du 23.



2. Mesures sociales, suite

Une aide financière pour les indépendants

Les travailleurs indépendants, y compris les micro-entrepreneurs, des secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, du monde de la nuit, de l'événementiel et des agences de voyage dont l'activité serait particulièrement affectée par la situation sanitaire (plus de 50% de perte de chiffre d'affaires) pourront demander auprès des Urssaf une aide financière exceptionnelle (AFE), au titre de l'action sociale qui relève de la compétence du Conseil de la Protection Sociale des Travailleurs Indépendants (CPSTI). Le montant de l'aide pourra être adapté en fonction de la fragilité de la situation.

Les travailleurs indépendants et micro-entrepreneurs pourront en faire la demande sur www.urssaf.fr ou www.secu-independants.fr (travailleur indépendants) et www.autoentrepreneur.urssaf.fr (micro-entrepreneurs). L'aide est ouverte aux travailleurs indépendants et micro-entrepreneurs qui ne bénéficient pas du dispositif de couverture des coûts fixes et qui subissent une perte d'activité comparable à celle qui ouvre droit à ce dispositif.

Communiqué du ministère de l'économie, des finances et de la relance du 28 janvier 2022

Les dispositions en matière de tenue des assemblées ainsi que des conseils d'administration et autres réunions des organes dirigeants collégiaux

Les dispositions prévues pour les assemblées qui ne peuvent se tenir en présentiel en raison de l'épidémie de Covid-19 ont été applicables du 12 mars 2020 au 30 septembre 2021. Elles n'ont pas été renouvelées depuis.

En conséquence, depuis le 1^{er} octobre 2021, les assemblées doivent se tenir conformément aux dispositions statutaires concernant :

1° Les assemblées doivent se tenir conformément aux dispositions statutaires concernant :

- Les règles de convocation et d'information
- Les règles de participation et de délibération

2° Les réunions des organes dirigeants collégiaux doivent se dérouler conformément aux dispositions statutaires.

(Ordonnance 2020-321 du 25 mars 2020, JO du 26 et Ordonnance 2020-1497 du 2 décembre 2020, JO du 3)

(Décret 2020-418 du 10 avril 2020, JO du 11 et Décret 2020-925 du 29 juillet 2020, JO du 30,)

(Décret 2020-1614 du 18 décembre 2020, JO du 19) (Décret 2021-255 du 9 mars 2021, JO du 10)

(Loi 2021-689 du 31 mai 2021)

La loi renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire prévoit :

- qu'une ordonnance à prendre dans les 3 mois simplifie les conditions dans lesquelles les assemblées et les organes dirigeants collégiaux se réunissent et délibèrent
- que jusqu'au 31 juillet 2022, sans qu'une clause des statuts ou du règlement intérieur soit nécessaire ni ne puisse s'y opposer, les membres participant par conférence téléphonique ou audiovisuelle sont réputés présents. Cette disposition est applicable à compter du 23 janvier 2022.

(Loi n°2022-46 du 22 janvier 2022, JO du 23)

3. Mesures juridiques



CONTACT

LYON - Siège
14 quai du Commerce
69009 LYON
+33 (0) 4 72 85 75 00
contact-lyon@crowe-avvens.fr

www.crowe-avvens.fr

Avvens est un membre indépendant de Crowe Global. Chaque cabinet membre est une entité commerciale indépendante. Avvens et ses filiales ne sont pas responsables pour toute action ou omission de Crowe Global ou d'un autre membre du réseau

PARIS
66 Av des Champs Elysées
75008 PARIS
+33 (0) 1 55 74 69 69
contact-paris@crowe-avvens.fr

SAINT-ETIENNE
17B rue de la Presse
42000 SAINT ÉTIENNE
+33 (0) 4 77 57 47 48
contact-stetienne@crowe-avvens.fr

Suivez-nous

