

Les mesures gouvernementales en 2022

Sommaire

1.	Mesures fiscales et de financement	3
	Le fonds de solidarité	3
	Les prêts garantis par l'Etat (PGE)	4
	Les prêts participatifs soutenus par l'Etat.....	4
	Les prêts exceptionnels pour les petites entreprises	5
	Les aides à destination des professionnels de santé	5
2.	Mesures sociales	6
	Le contexte.....	6
	Le protocole sanitaire en entreprise.....	6
	L'activité partielle de droit commun.....	7
	L'activité partielle de longue durée (APLD)	9
	Les exonérations de charges.....	9
	L'aide à l'embauche d'apprentis ou de salariés en contrat de professionnalisation	10
	L'aide à l'embauche en faveur des demandeurs d'emploi de longue durée.....	10
	Les « Emplois francs »	10
	Les arrêts de travail dérogatoires COVID	11
3.	Mesures juridiques	12
	Les dispositions en matière de tenue des assemblées	12
	Les dispositions en matière de tenue des conseils d'administration et autres réunions.....	12

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.

1. Mesures fiscales et de financement



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.

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.

Les prêts garantis par l'Etat (PGE)

L'octroi de prêts garantis par l'État (PGE) est possible jusqu'au 30 juin 2022 (au lieu du 31 décembre 2021).

De même, il est prévu que les concours totaux apportés par l'établissement prêteur ou par un même intermédiaire en financement participatif à l'entreprise concernée ne doivent pas avoir diminué, lors de l'octroi de la garantie, par rapport au niveau qui était le leur au 31 décembre 2021, dans le cas où l'octroi intervient à compter du 1^{er} janvier 2022.

Ainsi, les TPE ayant contracté un PGE et qui se trouvent aujourd'hui en grande difficulté pourront bénéficier d'un étalement du remboursement jusqu'à 10 ans (au lieu de 6 ans) et d'un report de six mois du début du remboursement à fin 2022.

Elles pourront accéder à ces deux options :

- directement sur le site du Médiateur du crédit ;
- via le conseiller départemental à la sortie de crise.

Cette procédure sera gratuite, rapide, confidentielle et non-judiciaire. Elle fera l'objet d'étude au cas par cas afin d'identifier les TPE les plus contraintes financièrement.

Ces dispositions seront applicables à compter de la publication de la décision de la Commission européenne les déclarant conformes au droit de l'Union Européenne (UE).

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'insolvabilité 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



2. Mesures sociales



Le contexte

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

De nouvelles restrictions sont mises en place jusqu'au 23 janvier 2022 inclus :

- Les discothèques ont interdiction d'accueillir du public. 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 jauge sont rétablies pour les grands événements : 2 000 personnes en intérieur, 5 000 personnes en extérieur.
- Les concerts debout sont interdits.
- Dans les cafés et les bars, la consommation debout est interdite.

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

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 3 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 23 janvier, 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.

Si l'employeur ne respecte pas son obligation et que l'inspection du travail constate une situation dangereuse résultant d'un risque d'exposition des salariés au Covid-19, le DREETS peut adresser une mise en demeure à l'employeur visant à remédier à la situation avec un délai d'exécution. Le projet de 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, le DREETS pourrait infliger à l'employeur une amende d'un montant de maximal de à 500 € par salarié concerné, avec un montant total plafonné à 50 000 €. L'employeur pourrait former un recours suspensif contre la décision du DREETS dans un délai de 15 jours.

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.

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. Peuvent ainsi bénéficier, jusqu'au 31/01/2022, 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).
- 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.

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.

Indemnisation Jusqu'au 31/01/2022				
	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 gardes 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.

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

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) équivalant, 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.

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.

2. Mesures sociales, suite



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.



Les dispositions en matière de tenue des assemblées

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 :

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

(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)

3. Mesures juridiques



Les dispositions en matière de tenue des conseils d'administration et autres réunions

Les dispositions prévues pour les conseils d'administration et autres réunions 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.

Depuis le 1^{er} octobre 2021, les dispositions statutaires s'appliquent.

(Ordonnance 2020-321 du 25 mars 2020, JO du 26)

(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)

CONTACT

LYON - Siège

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

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



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.