



Loi relative à la sortie de l'état d'urgence sanitaire, Nouveau décret relatif à l'activité partielle, Nouveau protocole sanitaire en entreprise, Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Loi relative à la sortie de l'état d'urgence sanitaire

La loi relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire a été publiée au Journal officiel du 1er juin 2021, après la décision du Conseil constitutionnel du 31 mai 2021.

➤ Régime transitoire de sortie de crise jusqu'au 30 septembre 2021

L'état d'urgence sanitaire prenant fin le 1er juin 2021, la loi relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire organise, du 2 juin au 30 septembre 2021 inclus, un régime transitoire qui assure le relais.

Durant ce temps, le gouvernement conserve la possibilité de prendre, pour des raisons sanitaires liées à l'épidémie de covid-19, des mesures visant notamment à restreindre la circulation des personnes, imposer un couvre-feu ou réglementer l'ouverture des commerces.

➤ Dérogations en droit du travail maintenues durant le régime transitoire

La sortie de l'état d'urgence sanitaire s'accompagne d'une prolongation **jusqu'au 30 septembre 2021 de mesures dérogatoires en droit du travail, à savoir :**

- la possibilité, par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche d'imposer la prise de congés payés acquis et de modifier unilatéralement les dates de congés payés déjà posés, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc. **Attention : le nombre maximal de jours de congés concernés par cette mesure passe de 6 à 8 jours**
- la possibilité pour l'employeur d'imposer ou de modifier, même en l'absence d'accord collectif, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc la prise de RTT et la prise de jours de repos acquis au titre d'un forfait-jours



- la possibilité pour l'employeur, même en l'absence d'accord collectif, d'imposer que les droits affectés à un compte épargne-temps (CET) soient utilisés sous forme de jours de repos et d'en fixer les dates, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc
- la possibilité, par accord d'entreprise : de fixer le nombre maximal de renouvellements et de déroger à la durée maximale du CDD ; de fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats ; de prévoir les cas dans lesquels le délai de carence entre deux contrats ne s'applique pas
- **dans le cadre des entretiens professionnels, la neutralisation de la mise en œuvre de l'abondement correctif de 3 000 € au CPF lié aux premiers entretiens sexennaux jusqu'au 30 septembre 2021**
- les assouplissements apportés au prêt de main d'œuvre
- la possibilité de réunir le CSE : par visioconférence au-delà du quota légal de trois réunions par an ; par conférence téléphonique ; ou par messagerie instantanée.

➤ **Nouvelles mesures**

La loi prolonge la faculté pour le gouvernement de « légiférer par ordonnance » jusqu'au 30 septembre 2021 sur :

- l'activité partielle et l'activité partielle de longue durée (APLD) ;
- l'activité partielle « garde d'enfant » et « personnes vulnérables »

Nouveau décret relatif à l'activité partielle

À partir du 1er juin 2021, les taux d'indemnisation de l'activité partielle vont diminuer par palier, afin d'assurer une sortie progressive du dispositif exceptionnel d'activité partielle et la mise en place du régime de droit commun.

Néanmoins, pour les entreprises les plus touchées financièrement par la crise sanitaire, le dispositif exceptionnel est prolongé pour quelques mois encore.



Cas général (secteurs non protégés) : baisse par palier du remboursement à partir du 1er juin 2021

La baisse de l'indemnité versée au salarié en activité partielle, qui devait intervenir le 1er juin 2021, est de nouveau reportée d'un mois.

Le taux de l'indemnité d'activité partielle reste ainsi fixé à 70 % de la rémunération horaire de référence, limitée à 4,5 SMIC, jusqu'au 30 juin 2021.

Il passera à un taux de 60 % le 1er juillet 2021.

Les employeurs vont voir leur remboursement diminuer de manière progressive à partir du 1er juin 2021.

Le taux de l'allocation d'activité partielle, qui est fixé à 60 % de la rémunération horaire de référence, limitée à 4,5 SMIC, jusqu'au 31 mai 2021 (reste à charge de 15 %), passera à :

- 52 % pour le mois de juin 2021 (reste à charge de 25 %) ;
- 36 % à partir du 1er juillet 2021 (droit commun ; reste à charge de 40 %), avec un taux horaire minimum qui passe de 8,11 € à 7,30 €.

Le ministère du Travail publie une nouvelle version du protocole sanitaire en prévision de l'échéance du 9 juin 2021

Le 2 juin 2021, le ministère du Travail a mis en ligne une nouvelle version du protocole sanitaire en entreprise, en vue de la prochaine étape du déconfinement, prévue le 9 juin 2021.

Le document prévoit que le télétravail ne sera plus "la règle" pour les activités qui le permettent, les employeurs devant définir, dans le cadre du dialogue social, un nombre minimum de jours de télétravail par semaine.

Les employeurs devront continuer de veiller au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail ainsi qu'à la prévention des risques psychosociaux liés à l'épidémie de Covid-19.

Les réunions en audio ou en visioconférence restent à privilégier. Lorsqu'elles se tiennent en présentiel, les réunions doivent respecter les gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ ventilation des locaux ainsi que les règles de distanciation.

Les moments de convivialité réunissant notamment les salariés en présentiel dans le cadre professionnel peuvent être organisés dans le strict respect des gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ventilation et les règles de



distanciation. Dans ce cadre, il est recommandé que ces moments de convivialité se tiennent dans des espaces extérieurs et ne réunissent pas plus de 25 personnes.

[Protocole sanitaire en entreprise au 9 juin 2021](#)

Accompagnement des entreprises dans la sortie de crise

Un plan d'action a été dévoilé ce 1^{er} juin, à destination des entreprises en situation de fragilité. L'objectif est de les accompagner pendant cette sortie de crise afin d'éviter des faillites. On peut noter le prolongement des PGE jusqu'à la fin de l'année 2021, et également des prêts exceptionnels petites entreprises, ou encore la création d'un fonds de transition à destination des ETI.

Vous trouverez [l'ensemble des mesures en cliquant ici](#) et le détails des mesures dans le [dossier de presse en cliquant ici](#).

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat prévue dans le cadre du projet de loi de finances rectificative 2021

Comme prévu, c'est dans le projet de loi de finances rectificative (PLFR) pour 2021 présenté en Conseil des ministres du 2 juin 2021 que l'on trouve le régime de la nouvelle mouture de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA).

Comme les fois précédentes, la prime sera facultative. Elle pourra être mise en place soit par décision unilatérale, soit par accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités d'un accord d'intéressement.

La fenêtre de versement de la prime devrait s'étendre du 1er juin 2021 au 31 mars 2022.

Il serait possible de moduler le montant de la prime selon certains critères à prévoir dans l'accord ou la décision unilatérale (mais cette fois, il n'y aurait pas le fameux critère des conditions de travail « covid-19 »).

Pour les employeurs qui choisiront de la mettre en place, si les conditions requises sont remplies, la prime serait exonérée de cotisations, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC appréciés sur les 12 mois précédant le versement de la prime (à proratiser en cas de temps partiel ou d'année incomplète).

Dans le cas général, ces exonérations s'appliqueraient dans la limite de 1 000 €.



La limite d'exonération serait portée à 2 000 € dans deux hypothèses :

- **une liée à l'existence d'un accord d'intéressement** (employeurs qui soit mettent en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la PEPA ; soit auront conclu, avant cette même date un accord d'intéressement prenant effet avant le 31 mars 2022)
- **l'autre à l'engagement de l'entreprise (ou de la branche dont relève l'entreprise) dans un accord ou une négociation de valorisation des travailleurs de la 2e ligne**

(employeur couvert par un accord d'entreprise ou un accord de branche de valorisation des « travailleurs de la 2e ligne » ; employeur couvert par un accord d'entreprise ou de branche dit « de méthode » prévoyant l'engagement, pour les parties signataires, d'ouvrir des négociations sur la valorisation des « travailleurs de la 2e ligne » ; employeur ayant engagé une négociation d'entreprise en vue de conclure un accord collectif de valorisation des « travailleurs de la 2e ligne », ou appartenant à une branche d'activité ayant engagé de telles négociations).

Les règles sanitaires applicables aux restaurants d'entreprise devraient être assouplies le 9 juin

Une nouvelle version de la fiche sur l'organisation et le fonctionnement des restaurants d'entreprise a été présentée aux partenaires sociaux, le 31 mai, par le ministère du Travail. Celle-ci évoluerait en concordance avec le protocole sanitaire en entreprise qui, à compter du 9 juin, ne devrait plus imposer un recours systématique au télétravail.

Elle prévoit un retour à des règles sanitaires plus souples, en particulier en matière de distanciation physique.

➤ **Une distanciation physique réduite**

Il serait toujours nécessaire de réorganiser le travail et les flux de personnes afin de permettre le respect des gestes barrières et des règles de distanciation, mais la distance de deux mètres entre chaque convive serait abandonnée.

La fiche continuerait à imposer le respect d'une distanciation d'un mètre et le port du masque dans les files d'attente, lors du paiement en caisse et pour tout déplacement au sein du restaurant.



➤ **Jusqu'à six personnes par table**

Il ne serait plus question d'imposer aux salariés de déjeuner seul, en laissant une place vide en face de soi. En effet, ils pourraient à nouveau prendre leur repas en groupe de six personnes au maximum, venant ensemble ou ayant réservé ensemble, afin de limiter le

nombre de contacts. Ainsi, un maximum de six chaises pourraient être disposées autour des tables destinées à être occupées. En outre, pour le responsable du restaurant d'entreprise, la suspension des prestations du type repas d'affaires serait levée.

Néanmoins, afin de continuer à limiter la fréquentation des restaurants d'entreprise, la mise en place de paniers à emporter et à consommer sur le poste de travail pour tout ou partie des convives devrait être poursuivie. En ce sens, le restaurateur n'aurait plus à inviter les convives à déjeuner seuls, mais devrait encore faciliter cette possibilité.

➤ **Une distance de deux mètres entre chaque table**

Un espace de deux mètres devrait être maintenu entre les tables occupées, sauf si une paroi fixe ou amovible assure une séparation physique. De plus, le restaurateur n'aurait plus à respecter une jauge maximale d'une personne pour 8 m², mais devrait encore limiter l'accueil de clients à 50 % de la capacité du réfectoire.