

Sommaire

Actualité réglementaire Liens utiles	2
Social	5
GUIDE REPÈRE DES MESURES DE PRÉVENTION DES RISQUES DE CONTAMINATION AU COVID-19	5
Décret n°2022-352 du 12 mars 2022 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire	6
Décret n° 2022-241 du 24 février 2022 relatif aux modalités de fixation de l'indemnité d'activité partielle	8
Décret n°2022-242 du 24 février 2022 relatif à la détermination du taux de l'allocation d'activité partielle	9
Décret n°2022-78 du 28 janvier 2022 relatif à la détermination du taux de l'allocation d'activité partielle	9
Décret n°2022-77 du 28 janvier 2022 relatif à la détermination du taux de l'indemnité d'activité partielle	10
Décret n° 2022-61 du 25 janvier 2022 portant aménagement temporaire des dispositions du Code du travail relatives aux locaux de restauration	11
Mises à jour du protocole sanitaire les 21 et 25 janvier 2022	12
Loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique	13
Mise à jour du protocole sanitaire le 30 décembre 2021	17
Loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 (articles 151, 207 et 210)	18
Décret n°2021-1817 du 27 décembre 2021 relatif à l'activité partielle	21
Décret n°2021-1816 du 27 décembre 2021 relatif à l'activité partielle	22
Loi n°2021 -1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 : Mesures liées à l'épidémie de COVID 19	24
Décret n°2021-1878 du 29 décembre 2021 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable	28
Mise à jour les 8 décembre et 29 novembre 2021 du protocole sanitaire	29
Loi n°2021-1549 du 1er décembre 2021 de finances rectificative pour 2021 : Prime inflation	31
Formation	34
Covid 19 – Compte personnel de formation (CPF)	34
Covid 19 – Ordonnance portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle	34
Covid 19 – Loi du 31/05/2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire : mesures relatives à l'entretien professionnel	35
Covid 19 – Plan jeunes : Détail des principales mesures Emploi/Formation	36
Covid 19 – Financement des formations des salariés en activité partielle : Evolutions du FNE Formation	41
Covid 19 – Transitions collectives – TransCo	46

Actualité réglementaire | Liens utiles

- [Décret n°2022-352 du 12 mars 2022](#) modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire
- [Décret n° 2022-241 du 24 février 2022](#) relatif aux modalités de fixation de l'indemnité d'activité partielle
- [Décret n°2022-242 du 24 février 2022](#) relatif à la détermination du taux de l'allocation d'activité partielle
- [Décret n°2022-78 du 28 janvier 2022](#) relatif à la détermination du taux de l'allocation d'activité partielle
- [Décret n°2022-77 du 28 janvier 2022](#) relatif à la détermination du taux de l'indemnité d'activité partielle
- [Décret n° 2022-61 du 25 janvier 2022](#) portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration
- [Loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022](#) renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique
- [Loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021](#) de finances pour 2022 (articles 151, 207 et 210)
- [Décret n°2021-1817 du 27 décembre 2021](#) relatif à l'activité partielle
- [Décret n°2021-1816 du 27 décembre 2021](#) relatif à l'activité partielle
- [Loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021](#) de financement de la sécurité sociale pour 2022 : Mesures liées à l'épidémie de COVID 19
- [Décret n°2021-1878 du 29 décembre 2021](#) portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable
- [Loi n°2021-1549 du 1er décembre 2021](#) de finances rectificative pour 2021 : Prime inflation
- [Loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021](#) portant diverses dispositions de vigilance sanitaire
- [Décret n°2021-1412 du 29 octobre 2021](#) modifiant le décret n°2021-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du Code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19
- [Décret n°2021-1389 du 27 octobre 2021](#) modifiant le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable
- [Décret n°2021-1390 du 27 octobre 2021](#) portant modification des taux horaires minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité réduite pour le maintien en emploi applicables à Mayotte
- [Décret n°2021-1383 du 25 octobre 2021](#) modifiant le décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle
- [Décret n° 2021-1368 du 20 octobre 2021](#) portant dérogations temporaires aux conditions d'utilisation des titres-restaurant
- [Décret n°2021-1250 du 29 septembre 2021](#) modifiant le décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire
- [Décret n°2021-1252 du 29 septembre 2021](#) portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable
- [Ordonnance n°2021-1214 du 22 septembre 2021](#) portant adaptation de mesures d'urgence en matière d'activité partielle
- [Décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021](#) relatif au placement en activité partielle des salariés vulnérables
- [Loi n°2021-1040 du 5 août 2021](#) relative à la gestion de la crise sanitaire
- [Décret n°2021-1059 du 7 août 2021](#) modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire
- [Décret n°2021-1056 du 7 août 2021](#) pris pour l'application des articles 1er et 16 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire

- [Décret n° 2021-770 du 16 juin 2021](#) modifiant le décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 concernant les dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19
- [Décret n° 2021-729 du 8 juin 2021](#) modifiant le décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement à l'urgence sanitaire les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail
- [Décret n°2021-709 du 3 juin 2021](#) relatif à la prolongation des mesures concernant les cotisations et contributions sociales des entreprises et travailleurs indépendants prévues par l'article 9 de la loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 et à l'adaptation du dispositif d'activité partielle des salariés employés à domicile et des assistants maternels
- [Loi n°2021-689 du 31 mai 2021](#) relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire
- [Décret n°2021-674 du 28 mai 2021](#) relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable
- [Décret n°2021-671 du 28 mai 2021](#) modifiant le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable
- [Décret n°2021-657 du 26 mai 2021](#) modifiant le décret n°2020-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de covid-19
- [Arrêté du 10 mai 2021](#) modifiant le contingent annuel d'heures indemnifiables au titre de l'activité partielle pour l'année 2021
- [Décret n°2021-361 du 31 mars 2021](#) modifiant le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 modifié relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable
- [Décret n°2021-347 du 30 mars 2021](#) modifiant le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable
- [Décret n°2021-348 du 30 mars 2021](#) relatif aux taux de l'allocation d'activité partielle
- [Décret n°2021-271 du 11 mars 2021](#) modifiant le décret n°2021-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de covid-19
- [Décret n°2021-225 du 26 février 2021](#) relatif à la détermination des taux de l'allocation d'activité partielle
- [Décret n°2021-221 du 26 février 2021](#) modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable
- [Décret n°2021-156 du 13 février 2021](#) portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration
- [Décret n°2021-75 du 27 janvier 2021](#) relatif à l'application des mesures concernant les cotisations et contributions sociales des entreprises, travailleurs indépendants et artistes-auteurs mentionnées à l'article 9 de la loi no 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021
- [Décret n° 2021-89 du 29 janvier 2021](#) modifiant le décret n°2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle et le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle
- [Décret n°2021-88 du 29 janvier 2021](#) modifiant le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable
- [Décret n°2021-70 du 27 janvier 2021](#) modifiant le décret n°2020-810 du 29 juin 2020 modifié portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle
- [Décret n°2021-56 du 22 janvier 2021](#) adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire
- [Décret n° 2021-44 du 20 janvier 2021](#) relatif à l'aide exceptionnelle accordée aux entreprises accueillant du public au titre des congés payés pris par leurs salariés

- [Décret n° 2021-24 du 13 janvier 2021](#) fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail prescrits par le médecin du travail pendant l'épidémie de covid-19 et les modalités de dépistage du virus SARS-CoV-2 par les services de santé au travail
- [Décret n°2021-13 du 8 janvier 2021](#) prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19

Social

GUIDE REPÈRE DES MESURES DE PRÉVENTION DES RISQUES DE CONTAMINATION AU COVID-19

Diffusé le 15 mars 2022, le présent guide rappelle les mesures applicables pour la continuité de l'activité de l'entreprise hors situation épidémique et vise à répertorier tous les liens utiles aux employeurs et salariés.

Mesures de protection

Le guide rappelle la nécessité de respecter les principes suivants :

- les mesures d'hygiène (lavage régulier des mains, éternuer dans son coude...);
- les règles d'aération régulière des locaux ;
- la prévention des risques de contamination manuportée (nettoyage régulier des objets et points de contact que les salariés sont amenés à toucher).

Vaccination

La vaccination reste toujours fortement recommandée.

Cette vaccination peut être réalisée notamment par les services de santé au travail.

Salariés vulnérables

Les personnes dites « vulnérables à la Covid-19 » peuvent reprendre leur activité professionnelle en présentiel, en bénéficiant de mesures de protection renforcées. Toutefois, dans certains cas spécifiques, les personnes vulnérables qui ne peuvent pas travailler à distance peuvent bénéficier d'une indemnisation.

Rappel des principes généraux de prévention

En application de l'article L4121-1 du code du travail, les entreprises évaluent les risques d'exposition au virus et mettent en œuvre des mesures de prévention dans le cadre d'un dialogue social interne portant notamment sur l'organisation du travail, l'aménagement des lieux de travail, et les mesures d'hygiène à maintenir.

Remarque : Sans valeur contraignante, ce guide constitue la nouvelle norme sanitaire applicable dans les entreprises, remplaçant le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19.

Pour accéder au guide, [cliquer ici](#)

Décret n°2022-352 du 12 mars 2022 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire

Le décret précise la fin des mesures de distanciation sociale, la fin de l'obligation du port du masque et de l'obligation du passe vaccinal et la fin du dispositif d'amende prononcée en cas de non-respect des principes généraux de prévention.

Il entre en vigueur le lendemain de sa publication au Journal Officiel, soit le 14 mars 2022.

Fin des mesures de distanciation sociale

La distanciation sociale incluant la distanciation physique d'au moins un mètre entre deux personnes est supprimée.

En revanche, les mesures d'hygiène dites barrières doivent être observées en tout lieu et en toute circonstance.

Ces mesures sont les suivantes :

- se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon (dont l'accès doit être facilité avec mise à disposition de serviettes à usage unique) ou par une friction avec une solution pour la désinfection des mains conforme à la norme EN 14476 ;
- se couvrir systématiquement le nez et la bouche en toussant ou éternuant dans son coude ;
- se moucher dans un mouchoir à usage unique à éliminer immédiatement dans une poubelle ;
- éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux.

Fin de l'obligation du port du masque

Le décret du 12 mars supprime l'obligation de porter un masque partout où il était exigé et notamment dans les lieux de travail.

En revanche le port du masque reste obligatoire dans les transports collectifs.

Par ailleurs, dans les établissements de santé, les établissements de santé des armées, les services et établissements médico-sociaux, le responsable de l'établissement ou du service peut rendre obligatoire le port d'un masque de protection pour les personnes d'au moins 6 ans.

En outre, pour l'ensemble des locaux accessibles aux patients, cette obligation peut être imposée par les responsables des structures ou locaux professionnels suivants :

- lieux d'exercice des professions médicales ainsi que des professions de psychologue, d'ostéopathe et de chiropracteur
- pharmacies d'officine

- laboratoires de biologie médicale

Enfin, l'employeur d'un professionnel effectuant des interventions au domicile des personnes âgées ou handicapées peut lui imposer cette obligation à l'occasion de ces interventions.

Fin de l'obligation du passe vaccinal

Le passe vaccinal n'est plus exigé dans l'ensemble des lieux et établissements recevant du public.

En revanche, sauf en situation d'urgence ou pour l'accès à un dépistage de la covid-19, pour être accueillies dans les services et établissements de santé, les établissements de santé des armées, ainsi que dans les services et établissements médico-sociaux, les personnes âgées d'au moins douze ans doivent, présenter l'un des documents suivants :

- le résultat d'un test ou examen de dépistage réalisé moins de 24 heures avant l'accès à l'établissement, au lieu, au service ou à l'évènement. Les seuls tests antigéniques pouvant être valablement présentés sont ceux permettant la détection de la protéine N du SARS- CoV-2
- un justificatif du statut vaccinal
- un certificat de rétablissement de plus de 11 jours

Par ailleurs, l'obligation du passe vaccinal est applicable aux salariés, agents publics, bénévoles et aux autres personnes qui interviennent dans les lieux, établissements, services ou évènements concernés, 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.

Dans les territoires d'Outre-Mer, le représentant de l'Etat est habilité à :

- subordonner l'accès des personnes âgées de douze à quinze ans aux restaurants, bars, discothèques, cinémas, théâtres, musées, foires et salons à la présentation du passe vaccinal
- subordonner l'accès des personnes âgées d'au moins seize ans aux restaurants, bars, discothèques, cinémas, théâtres, musées, foires et salons à la présentation d'un justificatif du statut vaccinal ou d'un certificat de rétablissement.
Par dérogation, les personnes justifiant de l'injection depuis au plus quatre semaines d'une première dose de l'un des vaccins peuvent présenter le résultat d'un test de moins de 24 heures accompagné du justificatif de l'administration de leur première dose
- Prendre des mesures d'adaptation de ces dispositions proportionnées à l'importance du risque de contamination en fonction des circonstances locales.

Fin de l'amende pour non-respect des principes de prévention

Le décret du 12 mars met fin, à compter du 14 mars, à l'amende instituée par la loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022 qui devait s'appliquer jusqu'au 31 juillet 2022.

Pour rappel : La loi prévoyait que lorsque la situation dangereuse résulte d'un risque d'exposition à la covid-19 du fait du non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention, l'autorité administrative compétente peut, sur le rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail et sous réserve de l'absence de poursuites pénales, prononcer une amende à l'encontre de l'employeur si, à l'expiration du délai d'exécution de la mise en demeure, l'agent de contrôle de l'inspection du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé.

Le montant maximal de l'amende est de 500 euros et peut être appliqué autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par le manquement.

Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 50 000 euros.

Remarques : les procédures déjà engagées avant le 14 mars 2022 seront poursuivies, et ce conformément à la loi.

Pour accéder au Décret n°2022-352 du 12 mars 2022, [cliquer ici](#)

Décret n° 2022-241 du 24 février 2022 relatif aux modalités de fixation de l'indemnité d'activité partielle

Le texte prolonge jusqu'au 31 mars 2022 le taux majoré de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés des employeurs dont l'activité a été interrompue par décision administrative en raison de la crise sanitaire et des employeurs situés dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative lorsqu'ils subissent une forte baisse de chiffre d'affaires.

Par dérogation, les salariés des employeurs dont :

- L'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, à l'exclusion des fermetures volontaires,
- L'établissement est situé dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative afin de faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, lorsqu'il subit une forte baisse de chiffre d'affaires,

Reçoivent, pour les heures chômées entre le 1er juillet 2021 et **le 31 mars 2022** (au lieu du 28 février 2022), une indemnité horaire correspondant à 70 % de leur rémunération horaire antérieure brute calculée dans les conditions de l'article R 5122-18 du code du travail.

Pour accéder au Décret n° 2022-241 du 24 février 2022, [cliquer ici](#)

Décret n°2022-242 du 24 février 2022 relatif à la détermination du taux de l'allocation d'activité partielle

Le texte prolonge jusqu'au 31 mars 2022 le taux d'allocation d'activité partielle de 70 % applicable aux employeurs d'établissements fermés administrativement et aux employeurs situés dans un territoire qui fait l'objet de restrictions sanitaires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et qui subissent une forte baisse de chiffre d'affaires.

Sont visé les employeurs dont :

- L'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, à l'exclusion des fermetures volontaires,
- L'établissement est situé dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative afin de faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, lorsqu'il subit une forte baisse de chiffre d'affaires.

Ces employeurs reçoivent, pour les heures chômées entre le 1er juillet 2021 et **le 31 mars 2022** (au lieu du 28 février 2022), une allocation horaire correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute de référence.

Remarque : les employeurs appartenant aux secteurs dits protégés (listes S1 et S1bis) subissant une baisse de chiffre d'affaires de 65% ne sont plus éligibles à ce dispositif au 1^{er} mars 2022. Ainsi à compter de cette date, le taux horaire d'allocation pour ces entreprises passera à 36 % de la rémunération horaire brut conformément au taux d'activité partielle « de droit commun ».

Pour accéder au Décret n°2022-242 du 24 février 2022, [cliquer ici](#)

Décret n°2022-78 du 28 janvier 2022 relatif à la détermination du taux de l'allocation d'activité partielle

Le texte modifie le décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020 modifié. Il prolonge jusqu'au 28 février 2022 le taux d'allocation d'activité partielle de 70 % applicable aux employeurs d'établissements fermés administrativement, aux employeurs situés dans un territoire qui fait l'objet de restrictions sanitaires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et qui subissent une forte baisse de chiffre d'affaires, aux employeurs qui appartiennent aux secteurs particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public.

Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 30 janvier 2022.

Prolongation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

Les employeurs mentionnés ci-dessous reçoivent, pour les heures chômées entre le 1er juillet 2021 et le 28 février 2022 (au lieu 31 janvier 2022), une allocation horaire correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute.

Sont visés les employeurs dont :

- L'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, à l'exclusion des fermetures volontaires ;
- L'établissement est situé dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative afin de faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, lorsqu'il subit une forte baisse de chiffre d'affaires ;
- L'établissement appartient à un secteur d'activité particulièrement affecté par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de son activité en raison notamment de sa dépendance à l'accueil du public et subit une très forte baisse de chiffre d'affaires.

Pour les secteurs d'activité particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public, la **baisse du chiffre d'affaires doit être d'au moins 65%** (au lieu de 80% précédemment).

Pour consulter le Décret n°2022-78 du 28 janvier 2022, [cliquer ici](#)

Décret n°2022-77 du 28 janvier 2022 relatif à la détermination du taux de l'indemnité d'activité partielle

Le texte modifie le décret n°2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié. Il prolonge jusqu'au 28 février 2022 le taux majoré de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés des employeurs dont l'activité a été interrompue par décision administrative en raison de la crise sanitaire, des employeurs situés dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative lorsqu'ils subissent une forte baisse de chiffre d'affaires ou encore des employeurs qui relèvent des secteurs les plus affectés par les conséquences de l'épidémie de covid-19 et qui continuent de subir une forte baisse du chiffre d'affaires.

Il entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 30 janvier 2022.

Prolongation du taux horaire d'indemnité d'activité partielle

Les salariés des employeurs mentionnés ci-dessous reçoivent, pour les heures chômées entre le 1er juillet 2021 et le 28 février 2022 (au lieu du 31 janvier 2022), une indemnité horaire correspondant à 70 % de leur rémunération horaire antérieure brute.

Sont visés les employeurs dont :

- L'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, à l'exclusion des fermetures volontaires ;
- L'établissement est situé dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative afin de faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, lorsqu'il subit une forte baisse de chiffre d'affaires ;
- L'établissement appartient à un secteur d'activité particulièrement affecté par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de son activité en raison notamment de sa dépendance à l'accueil du public et subit une très forte baisse de chiffre d'affaires.

Pour consulter le Décret n°2022-77 du 28 janvier 2022, [cliquer ici](#)

Décret n° 2022-61 du 25 janvier 2022 portant aménagement temporaire des dispositions du Code du travail relatives aux locaux de restauration

Le texte reprend les dispositions du décret n°2021-156 du 13 février 2021 qui a pris fin le 1^{er} décembre 2021. Il aménage les conditions de restauration en entreprise, lorsque la configuration du local de restauration ou de l'emplacement normalement dédié à la restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19.

Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 27 janvier 2022.

Dans les établissements d'au moins cinquante salariés

Lorsque la configuration du local de restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19, l'employeur peut prévoir un ou plusieurs autres emplacements ne comportant pas l'ensemble des équipements prévus à l'article R. 4228-22 du code du travail (sièges et tables en nombre suffisant, un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour dix usagers, un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et une installation permettant de réchauffer les plats).

Par dérogation aux dispositions du code du travail (article R. 4228-19 du code du travail) ces emplacements peuvent le cas échéant être situés à l'intérieur des locaux affectés au travail. Ils doivent permettre aux salariés de se restaurer dans des conditions, s'agissant en particulier de l'aménagement des lieux et de l'hygiène, préservant leur santé et leur sécurité. Ils ne peuvent être situés dans des locaux dont l'activité comporte l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux.

Dans les établissements de moins de cinquante salariés

Lorsque la configuration de l'emplacement normalement dédié à la restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19, l'employeur peut prévoir un ou plusieurs autres emplacements aménagés dans les locaux affectés au travail, dès lors que l'activité de ces locaux ne comporte pas l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux.

Par dérogation aux dispositions du code du travail (article R 4228-19 du code du travail) l'employeur est dispensé d'adresser une déclaration à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et au médecin du travail par tout moyen conférant date certaine.

Ces dispositions sont applicables **jusqu'au 30 avril 2022**. Compte tenu de l'évolution de la situation sanitaire, cette date peut être reportée par décret et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022.

Pour consulter le Décret n° 2022-61 du 25 janvier 2022, [cliquer ici](#)

Mises à jour du protocole sanitaire les 21 et 25 janvier 2022

Le ministère du Travail a publié la version actualisée du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19. La dernière version prolonge jusqu'au 1^{er} février 2022 le renforcement du recours au télétravail et rappelle les règles à respecter concernant le passe vaccinal et les cas contacts.

Renforcement du télétravail

Le protocole national en entreprise prolonge **jusqu'au 1er février 2022** l'obligation, initialement limitée à 3 semaines (du 3 janvier au 24 janvier), pour les employeurs de « fixer » un nombre minimal de 3 jours de télétravail par semaine, pour les postes qui le permettent. Le nombre de jours de télétravail peut être porté à 4 si l'organisation du travail et la situation des salariés le permettent.

À compter du 2 février, le télétravail ne sera plus obligatoire, les employeurs fixent, dans le cadre du dialogue social de proximité, les modalités de recours au télétravail.

Application du passe vaccinal

Le protocole national intègre les nouvelles dispositions relatives au passe vaccinal. Il précise, notamment, qu'à compter du 24 janvier 2022, les personnels intervenant dans les lieux, établissements, services ou événements listés à l'article 1 de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021 modifiée par la loi du 22 janvier 2022, doivent présenter un « passe vaccinal », c'est-à-dire soit un justificatif du statut vaccinal attestant d'un schéma vaccinal complet, soit un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19, soit un certificat de contre-indication à la vaccination.

Toutefois, la loi prévoit une période transitoire jusqu'au 15 février inclus, les personnels concernés pourront présenter un justificatif de l'administration de leur première dose et du résultat d'un test ou examen de dépistage mentionné au 1° de ce même article réalisé depuis moins de 24 heures.

Ne sont pas soumis à cette obligation les personnes qui interviennent dans les lieux, établissements, services ou événements précités si elles interviennent hors des espaces accessibles au public ou hors des horaires d'ouverture au public ou en cas d'interventions urgentes ou pour les activités de livraison. Les employeurs sont chargés de contrôler le respect de l'obligation par les personnes placées sous leur responsabilité, sur la base d'un justificatif présenté par le salarié. Dans les cas particuliers où l'employeur n'est pas le responsable de l'établissement concerné.

Gestion des cas contact

Le protocole national entreprise rappelle les recommandations de l'assurance maladie concernant la gestion des cas-contacts :

- o Les personnes ayant un schéma vaccinal complet, non immunodéprimées et asymptomatiques n'ont pas besoin de s'isoler mais doivent respecter strictement les gestes barrières.
- o Les personnes non vaccinées ou avec un schéma vaccinal incomplet, ou n'ayant pas contracté le Covid depuis moins de 2 mois, ou immunodéprimée grave doivent s'isoler jusqu'à 7 jours.

Pour consulter la dernière mise à jour du protocole sanitaire, [cliquer ici](#)

Loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique

Pour accéder à certains lieux, établissements ou activités, la loi instaure, pour les personnes âgées d'au moins seize ans, l'obligation de présenter un passe vaccinal et maintient pour les personnes âgées d'au moins douze ans et de moins de seize ans l'obligation de justifier du passe sanitaire.

Elle alourdit les peines prononcées en cas de détention et de production de faux justificatifs et prévoit un dispositif de sanctions pour les employeurs qui ne respectent pas les mesures de prévention.

Elle permet le report des visites médicales réalisées dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des salariés.

Elle entre en vigueur le 24 janvier 2022.

Instauration du passe-vaccinal (article 1)

A compter du 24 janvier 2022 et jusqu'au 31 juillet 2022 inclus, les personnes âgées d'au moins seize ans doivent présenter un justificatif de leur statut vaccinal pour accéder à certains lieux, établissements, services ou événements.

Sont visés :

- Les activités de loisirs,
- Les activités de restauration commerciale ou de débit de boissons, à l'exception de la restauration collective, de la vente à emporter de plats préparés et de la restauration professionnelle routière et ferroviaire,
- Les foires, séminaires et salons professionnels,
- Les déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux (à destination ou en provenance du territoire hexagonal, de la Corse ou de l'une des collectivités d'Outre-mer), sauf motif impérieux d'ordre familial ou de santé et sous réserve de présenter le résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19. Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas d'urgence faisant obstacle à l'obtention du justificatif requis.

Ces personnes doivent soit :

- présenter un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19,
- présenter un certificat de rétablissement,
- justifier d'une contre-indication médicale à la vaccination Ces dispositions s'appliquent au public et, aux personnes qui interviennent dans les lieux, établissements, services ou événements concernés lorsque la gravité des risques de contamination en lien avec l'exercice des activités qui y sont pratiquées le justifie, au regard notamment de la densité de population observée ou prévue.

Ces dispositions s'appliquent au public et, aux personnes qui interviennent dans les lieux, établissements, services ou événements concernés lorsque la gravité des risques de contamination en lien avec l'exercice des activités qui y sont pratiquées le justifie, au regard notamment de la densité de population observée ou prévue.

Lorsque les activités organisées ne permettent pas de garantir la mise en œuvre des mesures de nature à prévenir les risques de propagation de la covid-19 un décret détermine les cas dans lesquels sont exigés la présentation cumulée d'un justificatif de statut vaccinal et du résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19.

Remarques : Les personnes âgées d'au moins douze ans et de moins de seize ans restent soumises aux obligations du passe sanitaire (présentation soit du résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19 réalisé depuis moins de 24 heures, soit d'un justificatif du statut vaccinal concernant la covid-19, soit d'un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19).

Dérogation au passe-vaccinal (article 1)

Les personnes justifiant de l'injection depuis au plus quatre semaines d'une première dose de vaccin peuvent accéder aux établissements, lieux, services sur présentation du justificatif de l'administration de leur première dose et du résultat d'un test ou examen de dépistage réalisé moins de 24 heures avant l'accès à l'établissement, au lieu, au service ou à l'évènement.

Ces dispositions sont applicables aux injections intervenues au plus tard le 15 février 2022.

Les seuls tests antigéniques pouvant être valablement présentés sont ceux permettant la détection de la protéine N du SARS-CoV-2.

Contrôle renforcé du passe vaccinal (article 1)

Lorsqu'il existe des raisons sérieuses de penser que le résultat de l'examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19 ou le justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19 ou le certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 ne se rattache pas à la personne qui le présente, les personnes et services autorisés à en assurer le contrôle peuvent demander à la personne concernée de produire un document officiel comportant sa photographie afin de vérifier la concordance entre les éléments d'identité mentionnés sur ces documents.

Les personnes et services autorisés à demander la production d'un document officiel comportant la photographie de la personne ne sont pas autorisés à conserver ou à réutiliser ce document ou les informations qu'il contient, sous peine des sanctions (d'un an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende).

Sanction en cas de production et de détention de faux justificatifs (article 1)

Le faux commis dans un document attestant du résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19, un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19 ou un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende. L'usage, la procuration ou la proposition de procuration du faux mentionné au présent alinéa est puni des mêmes peines.

La détention frauduleuse de l'un des justificatifs requis est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. La peine est portée à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende en cas de détention frauduleuse de plusieurs faux documents.

L'action publique pour l'application des peines concernant l'usage de faux et la détention de faux en vue d'un usage personnel est éteinte si, dans un délai de trente jours à compter de la date de l'infraction, la personne concernée justifie s'être fait administrer après cette date une dose de l'un des vaccins contre la covid-19 prise en compte pour la délivrance du justificatif de statut vaccinal.

Lorsque la personne concernée a réalisé, dans le délai de trente jours, un examen de dépistage virologique concluant à une contamination par la covid-19, ce délai est suspendu à compter de la réalisation de cet examen et jusqu'à la date à laquelle cette contamination cesse de faire obstacle à l'administration d'une dose de l'un des vaccins contre la covid-19 prise en compte pour la délivrance du justificatif de statut vaccinal.

Dès la présentation du justificatif de l'administration d'une dose de l'un des vaccins contre la covid-19 prise en compte pour la délivrance du justificatif de statut vaccinal il est mis fin à la procédure de recouvrement.

Etat d'urgence sanitaire dans les territoires d'Outre-mer (article 1)

L'état d'urgence sanitaire déclaré sur les territoires de la Martinique, de La Réunion, de la Guadeloupe, de la Guyane, de Mayotte, de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin est prorogé jusqu'au 31 mars 2022 inclus.

Si l'état d'urgence sanitaire est déclaré sur le territoire d'une autre collectivité d'Outre-mer avant le 1er mars 2022, cet état d'urgence est applicable jusqu'au 31 mars 2022 inclus.

Sanction de l'employeur en cas de non-respect des mesures de prévention (article 2)

Lorsque la situation dangereuse résulte d'un risque d'exposition à la covid-19 du fait du non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention, la DREET compétente peut, sur le rapport de l'agent de contrôle et sous réserve de l'absence de poursuites pénales, prononcer une amende à l'encontre de l'employeur si, à l'expiration du délai d'exécution de la mise en demeure (soit quatre jours), l'agent de contrôle constate que la situation dangereuse n'a pas cessé.

Le montant maximal de l'amende est de 500 euros et peut être appliqué autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par le manquement. Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 50000 euros.

Le recours contre la décision prononçant une amende est formé devant le ministre chargé du travail, dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la décision. Ce recours est suspensif. Il est transmis par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le silence gardé pendant plus de deux mois sur ce recours vaut décision d'acceptation.

Le présent article est applicable aux situations dangereuses constatées par les agents de contrôle jusqu'à une date déterminée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022.

Remarque : Cette nouvelle sanction est une alternative à la sanction pénale qui demeure. Elle vise notamment le non-respect de l'obligation de télétravailler exigée par le ministère du travail depuis le 3 janvier 2022. Elle peut également concerner le non-respect du port du masque ou l'agencement des espaces de travail défectueux.

Report des visites médicales (article 10)

Les visites médicales qui doivent être réalisées dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du salarié peuvent faire l'objet d'un report sauf lorsque le médecin du travail estime indispensable de maintenir la visite, compte tenu notamment de l'état de santé du travailleur ou des caractéristiques de son poste de travail.

Les visites visées sont :

- la visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche y compris pour les salariés en Contrat à durée déterminée et les salariés temporaires,
- l'examen médical d'aptitude y compris pour les salariés en contrat à durée déterminée et les salariés temporaires.

Un décret en Conseil d'Etat détermine notamment les exceptions ou les conditions particulières applicables aux travailleurs faisant l'objet d'un suivi adapté ou régulier ou d'un suivi individuel renforcé. Le report de la visite ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'embauche ou à la reprise du travail.

Le report s'applique aux visites médicales dont l'échéance intervient entre le 15 décembre 2021 et une date fixée par décret, et au plus tard le 31 juillet 2022. Les visites médicales faisant l'objet d'un report sont organisées par les services de santé au travail dans la limite d'un an à compter de leur échéance.

Les visites reportées en application de l'ordonnance du 2 décembre 2020 et dont l'échéance aurait dû intervenir entre le 15 décembre 2021 et une date fixée par décret et au plus tard le 31 juillet 2022 peuvent être reportée dans la limite de six mois à compter de leur échéance.

Pour consulter la Loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022, [cliquer ici](#)

Mise à jour du protocole sanitaire le 30 décembre 2021

Le ministère du Travail a publié la version actualisée du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19. La nouvelle version prévoit le renforcement du recours au télétravail.

Elle entre en vigueur à compter du 3 janvier 2022.

Renforcement du télétravail

Dans les circonstances actuelles de circulation élevée du virus et de l'apparition du variant Omicron, les employeurs fixent **pour une durée de trois semaines**, un nombre minimal de trois jours de télétravail par semaine, pour les postes qui le permettent. Lorsque l'organisation du travail et la situation des salariés le permettent, ce nombre peut être porté à quatre jours par semaine.

Pour consulter la dernière version du protocole sanitaire, [cliquer ici](#)

Loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 (articles 151, 207 et 210)

L'article 151 de la loi habilite, jusqu'au 31 juillet 2022, le gouvernement à adapter par ordonnance les dispositions relatives au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD).

L'article 207 de la loi et le décret n°2021-1918 du 30 décembre 2021 précisent les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle des salariés en forfait en heures, des salariés en forfait jours et des cadres dirigeants.

Ils précisent également les modalités de calcul de l'allocation d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée, pour les salariés dont la rémunération est inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L'article 210 de la loi prévoit l'éligibilité de certains employeurs et salariés soumis à un statut spécifique au régime d'activité partielle.

Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (APLD) (Article 151)

Afin de tenir compte de la situation sanitaire et de ses conséquences, de limiter les fins et les ruptures de contrats de travail, d'atténuer les effets de la baisse d'activité et de favoriser et d'accompagner la reprise d'activité, le Gouvernement est autorisé, **jusqu'au 31 juillet 2022**, à prendre par voie d'ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi permettant l'adaptation des dispositions relatives :

à l'activité réduite pour le maintien en emploi (APLD)

à diverses dispositions liées à la crise sanitaire

à d'autres mesures urgentes

au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de six mois à compter de la publication de l'ordonnance.

Modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle (article 207)

Les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, correspondant à une part de leur rémunération antérieure dont le pourcentage est fixé par décret en Conseil d'Etat.

L'employeur perçoit une allocation financée conjointement par l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage. Une convention conclue entre l'Etat et cet organisme détermine les modalités de financement de cette allocation.

Les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation sont déterminées selon les règles suivantes :

- Pour les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures incluant des heures supplémentaires ou dont la durée collective du travail conventionnellement prévue est supérieure à la durée légale en application d'une convention ou d'un accord collectif de travail, il est tenu compte des heures supplémentaires prévues par la convention individuelle de forfait en heures ou

par la convention ou l'accord collectif pour la détermination du nombre d'heures non travaillées indemnisées ;

- Pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon le régime d'équivalence, il est tenu compte des heures d'équivalence rémunérées pour le calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle ;
- Pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en jours, la détermination du nombre d'heures prises en compte pour l'indemnité d'activité partielle et l'allocation d'activité partielle est effectuée en convertissant en heures un nombre de jours ou de demi-journées selon les modalités suivantes :
 - une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
 - un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
 - une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées

Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont, le cas échéant, convertis en heures et déduites du nombre d'heures non travaillées.

Pour les cadres dirigeants :

- la rémunération mensuelle de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle correspond à la moyenne des rémunérations brutes perçues au cours des douze derniers mois civils, ou le cas échéant de la totalité des mois civils travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise ou de l'établissement ;
- le montant horaire servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation est déterminé en rapportant le trentième du montant de la rémunération mensuelle de référence à sept heures ;
- le nombre d'heures non travaillées indemnisables, dans la limite de la durée légale du travail, est obtenu selon les modalités de conversion en heures mentionnées ci-dessus.

Le placement en activité partielle des cadres dirigeants (responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement) peut intervenir dans les seuls cas de fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement

Remarque : le décret prévoit des dispositions spécifiques pour certaines professions et notamment pour les salariés en portage salarial, les travailleurs à domicile et les VRP.

Taux horaire minimum applicable en cas de placement en activité partielle de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (article 207)

Salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au SMIC

Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) reçoivent une indemnité horaire d'activité partielle, versée par leur employeur, d'un montant égal au pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance qui leur est applicable et, s'il y a lieu, des stipulations conventionnelles applicables à l'entreprise.

L'employeur reçoit une allocation d'activité partielle d'un montant égal à l'indemnité d'activité partielle qui leur est versée.

Salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est supérieure ou égale au SMIC

Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont la rémunération est supérieure ou égale au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) ne peut être inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L'employeur reçoit une allocation égale à 36% de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Le taux horaire de l'allocation ne peut être inférieur à 7,53 euros (valeur applicable à compter du 1er janvier 2022).

Taux horaire minimum d'allocation partielle de longue durée (article 207)

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle à 60 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Ce taux horaire de l'allocation ne peut être inférieur à 8,37 euros (valeur applicable au 1^{er} janvier 2022). **Ce minimum n'est pas applicable lorsque leur rémunération est inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance, aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.**

Par dérogation aux deux alinéas précédents, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle spécifique est égal au taux horaire de l'allocation de l'activité partielle qui serait applicable à l'employeur lorsque ce taux est supérieur à celui fixé par le présent article.

Eligibilité au régime d'activité partielle de certains employeurs et salariés (Article 210)

Peuvent être placés en activité partielle jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 :

- Les salariés de droit privé de certains employeurs parapublics (article 3° à 7° de l'article L5424-1 du code du travail), des établissements publics à caractère industriel et commercial de l'Etat, des groupements d'intérêt public et des sociétés publiques locales dès lors que ces employeurs exercent à titre principal une activité industrielle et commerciale dont le produit constitue la part majoritaire de leurs ressources.
- Les salariés d'une entreprise 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 aux obligations d'assurance contre le risque de privation d'emploi au titre de la législation française.
- Les salariés employés par les régies dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques, de pistes de ski ou de cure dès lors qu'ils sont soumis aux dispositions du code du travail et que leur employeur a adhéré au régime d'assurance chômage.

Pour consulter la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021, cliquer [ici](#)

Décret n°2021-1817 du 27 décembre 2021 relatif à l'activité partielle

Le texte prolonge jusqu'au 31 janvier 2022 le taux d'allocation d'activité partielle de 70 % applicable aux employeurs d'établissements fermés administrativement, aux employeurs situés dans un territoire qui fait l'objet de restrictions sanitaires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et qui subissent une forte baisse de chiffre d'affaires, aux employeurs qui appartiennent aux secteurs particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public.

Il modifie également les modalités d'appréciation de la baisse du chiffre d'affaires permettant aux entreprises relevant des secteurs protégés de bénéficier d'un taux horaire d'allocation majoré.

Il entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 29 décembre 2021 à l'exception des modalités relatives à l'appréciation de la baisse du chiffre d'affaires permettant aux entreprises relevant des secteurs protégés de bénéficier d'un taux horaire d'allocation majoré qui s'appliquent aux demandes d'indemnisation au titre des heures chômées par les salariés à compter du 1er décembre 2021.

Prolongation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

Les employeurs mentionnés ci-dessous reçoivent, pour les heures chômées entre le 1er juillet 2021 et le 31 janvier 2022 (au lieu du 31 décembre 2021), une allocation horaire correspondant à 70 % de la rémunération horaire brute.

Sont visés les employeurs dont :

- L'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, à l'exclusion des fermetures volontaires ;
- L'établissement est situé dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative afin de faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, lorsqu'il subit une forte baisse de chiffre d'affaires ;
- L'établissement appartient à un secteur d'activité particulièrement affecté par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de son activité en raison notamment de sa dépendance à l'accueil du public et subit une très forte baisse de chiffre d'affaires.

Le texte précise que, pour les secteurs d'activité particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public, la **baisse du chiffre d'affaires doit être d'au moins 65%** (au lieu de 80% précédemment).

Pour consulter le décret n°2021-1817 du 27 décembre 2021, [cliquer ici](#)

Décret n°2021-1816 du 27 décembre 2021 relatif à l'activité partielle

Le texte reporte au 31 janvier 2022 la baisse du taux horaire de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés des employeurs dont l'activité a été interrompue par décision administrative en raison de la crise sanitaire, des employeurs situés dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative lorsqu'ils subissent une forte baisse de chiffre d'affaires ou des employeurs qui relèvent des secteurs les plus affectés par les conséquences de l'épidémie de covid-19 et qui continuent de subir une très forte baisse du chiffre d'affaires.

Il modifie par ailleurs la période maximale d'autorisation d'activité partielle.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2022.

Prolongation du taux horaire d'indemnité d'activité partielle

Les salariés des employeurs mentionnés ci-dessous reçoivent, pour les heures chômées entre le 1er juillet 2021 et le 31 janvier 2022 (au lieu du 31 décembre 2021), une indemnité horaire correspondant à 70 % de leur rémunération horaire antérieure brute.

Sont visés les employeurs dont :

- L'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, à l'exclusion des fermetures volontaires ;
- L'établissement est situé dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative afin de faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, lorsqu'il subit une forte baisse de chiffre d'affaires ;
- L'établissement appartient à un secteur d'activité particulièrement affecté par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de son activité en raison notamment de sa dépendance à l'accueil du public et subit une très forte baisse de chiffre d'affaires.

Allongement de la durée maximale d'autorisation de placement en activité partielle

Lorsque l'employeur place ses salariés en position d'activité partielle pour l'un des motifs suivants :

- La conjoncture économique ;
- Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie
- La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Il n'est pas tenu compte des périodes d'autorisation d'activité partielle dont il a pu bénéficier avant le 31 décembre 2021 pour le calcul de la durée maximale d'autorisation (trois mois renouvelables dans la limite de six mois).

Ces dispositions s'appliquent aux demandes d'autorisation préalables adressées par l'employeur à l'autorité administrative au titre du placement en position d'activité partielle de ses salariés à compter du 1er janvier 2022 et pour les périodes d'activité partielle comprises entre cette date et le 31 mars 2022.

Pour consulter le décret n°2021-1816 du 27 décembre 2021, [cliquer ici](#)

Loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 : Mesures liées à l'épidémie de COVID 19

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022, maintient le régime social des indemnités complémentaires d'activité partielle, poursuit l'aide au paiement des cotisations sociales en 2022 et prolonge le dispositif des arrêts de travail dérogatoires.

Reconduction en 2022 du régime social des indemnités complémentaires d'activité partielle versées par l'employeur (Article 15)

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale, les indemnités complémentaires aux indemnités légales d'activité partielle dues au titre des périodes d'emploi des années 2021 et 2022 (précédemment seule l'année 2021 était visée) versées par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale sont assujetties aux prélèvements sociaux sur les revenus de remplacement (CSG et CRDS) dans les mêmes conditions que les indemnités légales.

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 la valeur horaire du salaire minimum de croissance, la part de l'indemnité complémentaire à l'indemnité légale versée au-delà de ce montant est assujettie aux contributions et cotisations sociales applicables aux revenus d'activité dans les conditions définies aux articles L. 136-1-1 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Commentaire, la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2022 maintient le régime social de faveur au titre des périodes d'emploi de l'année 2022.

Aide au paiement des cotisations sociales 2022 (article 18)

La loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 poursuit l'aide au paiement des cotisations instituée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021.

Rappel du dispositif mis en œuvre :

Exonération de cotisations pour les entreprises en difficulté

La loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 prévoyait les dispositions suivantes :

Bénéficient d'une exonération totale des cotisations et contributions sociales, à l'exception des cotisations affectées aux régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires :

- Les employeurs dont **l'effectif est inférieur à deux cent cinquante salariés** qui ont été particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 et **qui exercent leur activité principale** :
 - Dans les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien, de l'évènementiel ;
 - Dans des secteurs d'activités dont l'activité dépend de celle de ceux mentionnés ci-dessus.
- Le bénéfice de l'exonération est réservé aux employeurs qui, au cours du mois suivant celui au titre duquel l'exonération est applicable, **ont fait l'objet de mesures d'interdiction d'accueil du public** (à l'exception des activités de livraison, de retrait de commande ou de vente à emporter), prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire **ou qui ont constaté une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50 %** par rapport à la même période de l'année précédente.
- Les employeurs dont **l'effectif est inférieur à cinquante salariés**, qui exercent leur activité principale dans d'autres secteurs que ceux mentionnés ci-dessus et qui, au cours du mois suivant celui au titre duquel l'exonération est applicable, **ont fait l'objet d'une interdiction d'accueil du public affectant de manière prépondérante la poursuite de leur activité** (à l'exception des activités de livraison, de retrait de commande ou de vente à emporter).

L'exonération est applicable aux cotisations et contributions au titre des périodes d'emploi à compter du 1er septembre 2020 pour les employeurs des secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien, de l'évènementiel qui exercent leur activité dans un lieu concerné par les mesures de réglementation ou d'interdiction de la circulation des personnes ou d'accueil du public prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire avant le 30 octobre 2020.

Pour les employeurs exerçant dans un lieu concerné par ces mesures à compter du 30 octobre, y compris pour ceux établis dans les départements d'outre-mer où ces mesures ne sont pas applicables, l'exonération est applicable aux cotisations et contributions dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1er octobre 2020.

L'exonération est appliquée sur les cotisations et contributions sociales restant dues après application de toute exonération totale ou partielle de cotisations sociales, de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations. Elle est cumulable avec l'ensemble de ces dispositifs.

Cette exonération est applicable pendant six mois jusqu'au 30 avril 2021.

Remarque : Les entreprises soumises à une interdiction d'accueil du public au-delà de mai 2021 bénéficient du maintien des exonérations pour les périodes d'emploi de mai à juillet 2021.

Aide prévue par la loi de financement de la sécurité sociale 2021

La loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 prévoit les dispositions suivantes :

Les revenus d'activité au titre desquels les cotisations et contributions sociales dues par l'employeur font l'objet d'une exonération ouvrent droit à une **aide** au paiement de leurs cotisations et contributions dues

aux organismes de recouvrement des cotisations et contributions sociales **égale à 20 % du montant de ces revenus.**

Cette aide s'applique au montant des rémunérations brutes versées aux salariés au titre des périodes d'emploi se situant entre le **1er septembre 2020** (ou 1er octobre 2020) et le 30 avril 2021. Cette aide est assimilée à une mesure de réduction des cotisations.

Remarque : Les entreprises soumises à une interdiction d'accueil du public **au-delà du mois de mai 2021** continuent de bénéficier de l'aide au paiement au taux de 20% à compter de la période d'emploi de mai à juillet 2021.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 prévoit que l'aide est imputable sur l'ensemble des sommes dues aux organismes de recouvrement, **au titre des années 2021 et 2022** (au lieu de 2020 et 2021 précédemment), après application de l'exonération de cotisations et contributions sociales dont bénéficient ces mêmes employeurs.

Aide prévue par la loi de finances rectificative pour 2021

La loi n°2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021 maintient le dispositif d'aide au paiement des cotisations et contributions pour les périodes du 1er mai 2021 au 31 juillet 2021 avec un taux passant de 20 à 15%, et au profit des employeurs éligibles au dispositif prévu par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 au cours de l'une des périodes comprises entre le 1er février 2021 et le 30 avril 2021.

Cette aide est assimilée à une mesure de réduction des cotisations.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 prévoit que cette aide est imputable sur l'ensemble des sommes dues au titre des années 2021 et 2022 (au lieu de l'année 2021 précédemment) aux organismes de recouvrement de la sécurité sociale, après application de toute autre exonération totale ou partielle.

Arrêts maladie dérogatoires : prolongation des dispositions relatives au versement des Indemnités journalières de Sécurité Sociale (article 93)

Lorsque la protection de la santé publique le justifie, en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, notamment d'épidémie, nécessitant l'adoption en urgence de règles de prise en charge renforcée des frais de santé ainsi que des règles relatives à l'amélioration des conditions pour le bénéfice des prestations en espèce, dérogatoires au droit commun, celles-ci peuvent être prévues par décret, pour une durée limitée qui ne peut excéder une année.

Dans les conditions et limites fixées par ce décret, les dérogations peuvent porter, en fonction de la nature du risque en cause, sur les **prestations en espèces** d'assurance maladie, maternité et décès **d'un régime obligatoire de sécurité sociale** et le maintien du traitement ou de la rémunération des périodes de congés pour raisons de santé **dont bénéficient, d'une part, les assurés relevant des régimes spéciaux et, d'autre part, les assurés du régime général ne bénéficiant pas de l'indemnité complémentaire**, s'agissant :

- Des conditions d'ouverture de droit aux prestations en espèces
- Du délai de carence
- De la prise en compte du service de ces prestations dans les périodes indemnisées

Afin de tenir compte de la crise sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 et de ses conséquences et d'adapter les règles de prise en charge des frais de santé et les conditions pour bénéficier des prestations en espèce, les dispositions prises par le décret n°2021-13 du 8 janvier 2021 demeurent applicables jusqu'à une date fixée par décret, et **au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022**.

Pour rappel, les dispositions de ce décret prévoient :

Bénéficiaires

Les assurés qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler, **y compris à distance**, pour l'un des motifs suivants, peuvent bénéficier, au titre de cet arrêt de travail, des indemnités journalières de sécurité sociale.

Est concerné :

- l'assuré non salarié qui partage le même domicile qu'une personne vulnérable
- l'assuré non salarié parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile
- l'assuré qui fait l'objet d'une mesure d'isolement en tant que « contact à risque de contamination » au sens du décret du 12 mai 2020 ou du décret du 29 mai 2020 susvisés
- l'assuré qui présente les symptômes de l'infection à la Covid-19, à condition qu'il fasse réaliser un test de détection dans un délai de deux jours à compter du début de l'arrêt de travail, et pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test
- l'assuré qui présente le résultat d'un test de détection concluant à une contamination par le covid-19
- l'assuré qui a fait l'objet d'une mesure de placement en isolement ou de mise en quarantaine à son arrivée en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

La durée maximale pendant laquelle chaque assuré exposé et faisant l'objet d'une mesure d'isolement, de mise en quarantaine, d'éviction et de maintien à domicile peut bénéficier des indemnités journalières correspond à la durée de ladite mesure.

Pour rappel : Le salarié vulnérable ou qui est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile bénéficie du dispositif d'activité partielle.

Conditions dérogatoires de versement des indemnités journalières de sécurité sociale

Les indemnités journalières sont versées dans les conditions suivantes :

- les conditions d'ouverture de droit (contribution minimale et durée d'activité minimale) ne sont pas requises
- le délai de carence de trois jours ne s'applique pas
- les indemnités journalières versées ne sont pas prises en compte dans le calcul des périodes indemnisées

La loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 précise que le Gouvernement est autorisé à prendre par voie d'ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi visant à rétablir, adapter ou compléter les dispositions des prestations en espèces d'assurance maladie, maternité et décès et de l'indemnité complémentaire légale.

Chaque ordonnance peut prévoir l'application rétroactive des dispositions qu'elle contient, dans la limite d'un mois avant sa publication. Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de six mois à compter de la publication de chaque ordonnance.

Ces mesures sont applicables au plus tard **jusqu'au 31 décembre 2022**.

Remarque : la prolongation du dispositif dérogatoire des indemnités complémentaires légales a été actée dans la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire.

Pour consulter la Loi n°2021-1754 du 23 décembre 2021, [cliquer ici](#)

Décret n°2021-1878 du 29 décembre 2021 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable

Le décret modifie le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique (APLD) afin de prendre en compte la revalorisation de 0,9 % du Smic applicable à compter du 1er janvier 2022.

Il fixe à 7,53 euros le plancher du taux horaire de l'allocation d'activité partielle et à 8,37 euros celui appliqué aux entreprises bénéficiant d'un taux majoré d'allocation d'activité partielle ou percevant une allocation d'activité partielle spécifique (APLD).

Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 31 décembre 2021.

Taux horaires applicables

Le taux horaire minimum d'allocation d'activité partielle est fixé à **7,53 euros**, soit 90% du SMIC horaire net (au lieu de 7,47 euros précédemment).

Le taux horaire minimum d'allocation d'activité partielle majoré est fixé à **8,37 euros**, soit 100% du SMIC horaire net (au lieu de 8,30 euros précédemment) pour les employeurs :

- des secteurs fermés administrativement,
- situés sur un territoire qui fait l'objet de restrictions sanitaires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et qui subissent une forte baisse de chiffre d'affaires,
- qui appartiennent aux secteurs particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public,
- dont les salariés sont dans l'impossibilité de continuer à travailler car ils sont considérés comme une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 ou sont parents d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant d'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, et aux employeurs,
- qui bénéficient de l'activité partielle de longue durée.

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'autorité administrative au titre des heures chômées par les salariés à compter du 1er janvier 2022.

Pour consulter le décret n°2021-1878 du 29 décembre 2021, [cliquer ici](#)

Mise à jour les 8 décembre et 29 novembre 2021 du protocole sanitaire

Le document prend en compte les nouvelles mesures annoncées par le gouvernement : réduction de la durée de validité des tests virologiques pour l'obtention du passe sanitaire, port du masque obligatoire en intérieur, aération des locaux de travail et mesure du taux de dioxyde de carbone, interdiction des moments de convivialité et restauration collective.

Il s'applique à compter du 8 décembre 2021.

Mesures d'hygiène et de distanciation physique :

Le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise qui participe à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile travail. L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail constitue un cadre de référence utile pour sa mise en œuvre. A ce titre, les employeurs fixent dans le cadre du dialogue social de proximité, les modalités de recours à

ce mode d'organisation du travail en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

Dans ce cadre, et dans le contexte de reprise épidémique, la cible doit être de deux à trois jours de télétravail par semaine, sous réserve des contraintes liées à l'organisation du travail et à la situation des salariés.

Aération/ventilation

La maîtrise de la qualité de l'air et l'aération/ventilation des espaces fermés est une mesure essentielle de prévention des situations à risque d'aérosolisation du SARS-CoV-2.

Cette aération doit être assurée :

- de préférence de façon naturelle : portes et/ou fenêtres ouvertes en permanence ou à défaut au moins 5 minutes toutes les heures, de façon à assurer la circulation de l'air et son renouvellement ;
- à défaut, grâce à un système de ventilation mécanique conforme à la réglementation, en état de bon fonctionnement et vérifié assurant un apport d'air neuf adéquat.

En tout état de cause et afin de s'assurer de la bonne aération/ventilation des locaux, il est recommandé de favoriser la mesure du dioxyde de carbone (gaz carbonique - CO₂) dans l'air, à des endroits significatifs de la fréquentation et à des périodes de forte fréquentation, en particulier quand les préconisations d'aération naturelle ne peuvent être respectées (Cf. avis HCSP et notamment ceux du 14 octobre 2020 et du 28 avril 2021).

Il est recommandé que toute mesure de CO₂ supérieure à un seuil de 800 ppm conduise à agir en termes d'aération/renouvellement d'air et/ou de réduction du nombre de personnes admises dans la pièce.

Au-delà de 1000 ppm, il est recommandé que l'évacuation du local soit proposée le temps d'une aération suffisante pour retrouver des niveaux de CO₂ inférieurs à 800 ppm. La mesure du CO₂ dans l'air doit être effectuée à des endroits significatifs de la fréquentation et à des périodes de réelle fréquentation chargée (version applicable à partir du 29 novembre 2021).

Port du masque dans les lieux collectifs clos

Le port du masque est systématique au sein des entreprises dans les lieux collectifs clos. Il s'agit soit d'un masque « grand public filtration supérieure à 90% » (correspondant au masque dit de « catégorie 1 »), soit d'un masque de type chirurgical.

Il est associé au respect d'une distance physique d'au moins un mètre entre les personnes, de l'hygiène des mains, des gestes barrières, ainsi que du nettoyage, de la ventilation, de l'aération des locaux, de la mise en œuvre d'une politique de prévention et de la gestion des flux de personnes. Les masques grand public filtration supérieure à 90% (correspondant au masque dit de « catégorie 1 ») doivent avoir satisfait aux tests garantissant les performances listées en annexe 3.

Passe sanitaire

Depuis le 30 août 2021, les personnels intervenant dans les lieux, établissements, services ou événements listés à l'article 1 de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021 doivent présenter un « passe sanitaire », c'est-à-dire : soit le résultat négatif d'un examen de dépistage RT-PCR, d'un test antigénique ou d'un autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé datant d'au plus 24 heures (et non plus de 72 heures), soit un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19, soit un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19.

Point de vigilance

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

Pour consulter la dernière mise à jour du protocole sanitaire, cliquer [ici](#)

Loi n°2021-1549 du 1er décembre 2021 de finances rectificative pour 2021 : Prime inflation

Publiée au Journal Officiel du 2 décembre 2021, la loi de finances rectificative pour 2021 instaure une aide exceptionnelle de 100 euros sera versée aux personnes d'au moins 16 ans qui perçoivent moins de 2000 euros nets par mois. Le versement doit être réalisé entre décembre 2021 et février 2022.

Un décret précisera les conditions de ressources requises des bénéficiaires, en fonction de leur situation, les modalités du versement de l'aide, les règles de priorité entre débiteurs en cas de pluralité de payeurs potentiels ainsi que les modalités de versement aux organismes payeurs des sommes dues au titre du remboursement intégral des aides versées ou de la perte de cotisations sociales".

Bénéficiaires

Toute personne âgée d'au moins seize ans, résidant régulièrement en France, que ses ressources, appréciées au regard de sa situation, rendent particulièrement vulnérable à la hausse du coût de la vie prévue pour le dernier trimestre 2021 est éligible à cette aide.

Le dossier de presse du gouvernement précise que l'indemnité inflation sera versée :

- aux actifs : salariés, travailleurs non-salariés, alternants, demandeurs d'emploi, invalides et retraités dont les revenus d'activité et les pensions d'invalidité ou de retraite sont inférieurs à 2 000 € nets par mois.
- aux personnes bénéficiaires des allocations ou prestations sociales suivantes : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation adulte handicapé (AAH), allocation de solidarité pour personnes âgées (ASPA ou minimum vieillesse), allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), revenu de solidarité outre-mer (RSO), préretraites amiante, prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), aide financière à l'insertion sociale et professionnelle (AFIS), aide à la vie familiale et sociale (AVFS).

- aux jeunes : les étudiants boursiers, les étudiants non boursiers percevant une aide au logement, ainsi que les jeunes en recherche d'emploi ou inscrits dans un parcours d'insertion (services civiques, stagiaires de la formation professionnelle, volontaires en EPIDE, etc.).

Critères d'éligibilité et période de référence

Le dossier de presse du gouvernement précise que sont visés les salariés qui ont perçu une **rémunération moyenne inférieure à 2 000 € nets par mois**, avant impôt sur le revenu, **du 1er janvier 2021 au 31 octobre 2021**, soit en moyenne 2 600 € bruts par mois sur la période.

Montant

Le projet de loi prévoit le versement d'une aide exceptionnelle de 100 euros.

Le communiqué de presse du gouvernement précise que :

- le montant de l'indemnité sera de 100 € indépendamment de la durée du contrat et y compris si le salarié a travaillé à temps partiel.
- L'aide est due en cas de congés ou d'absence (arrêts maladie, congés maternité, notamment).

Modalités de versement

Selon le projet de loi, cette aide est à la charge de l'Etat et ne peut être **versée qu'une fois**. Elle est versée aux bénéficiaires **par les personnes débitrices** à leur égard **de revenus d'activité, de remplacement ou de prestations sociales** ou, à défaut, par tout autre organisme désigné par décret.

Les sommes versées par les payeurs font l'objet d'un remboursement intégral, qui peut, dans le cas de payeurs redevables par ailleurs de cotisations et contributions sociales, prendre la forme d'une imputation sur ces cotisations et contributions.

Le dossier de presse précise qu'il suffira aux entreprises de déclarer le montant versé à l'organisme de recouvrement des cotisations sociales dont elles relèvent (URSSAF ou MSA), et de les déduire des cotisations sociales dues au titre de l'échéance suivant immédiatement le versement de l'indemnité.

Le dossier de presse précise que l'employeur versera l'indemnité inflation à ses salariés **en décembre 2021** dans la plupart des cas, et au plus tard en janvier 2022. Elle sera visible sur une ligne dédiée du bulletin de paie sous le libellé « Indemnité inflation – aide exceptionnelle de l'Etat ».

Régime fiscal et social

L'aide exceptionnelle n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu ni aux contributions mentionnées à l'article L. 136-1 du code de la sécurité sociale et au chapitre II de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale.

Le bénéfice de cette aide n'est pas pris en compte pour le calcul des revenus et ressources ouvrant droit aux allocations, prestations et avantages contributifs ou non-contributifs ni pour déterminer, lorsque le droit est ouvert, le montant de ces allocations, prestations et avantages.

Pour accéder au Q/R du BOSS relatif aux conditions et modalités de versement de l'indemnité inflation [cliquer ici](#)

Pour accéder aux modalités déclaratives de l'indemnité inflation en DSN [cliquer ici](#)

Pour accéder à la FAQ du gouvernement [cliquer ici](#)

Pour accéder l'actualité URSSAF du 9 novembre 2021, [cliquer ici](#)

Formation

Covid 19 – Compte personnel de formation (CPF)

La [loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020](#) qui prolonge l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 16 février 2021, a pris une mesure concernant la date d'enregistrement des heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) des bénéficiaires, sur leur compte personnel de formation (CPF).

Auparavant, selon la date butoir fixée par l'ordonnance du 21 août 2019 (n°2019-861), le salarié avait jusqu'au 31 décembre 2020, pour inscrire le montant de ses droits au service dématérialisé de « moncompteformation ».

Pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, la loi du 14 novembre (art. 13) modifie la date du 31 décembre 2020 en la reportant au 30 juin 2021.

Ce délai supplémentaire permettra aux intéressés de procéder aux formalités nécessaires et de disposer de l'intégralité de leurs droits afin de financer leurs besoins de formation dans le cadre de la mobilisation de leur CPF.

Covid 19 – Ordonnance portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle

L'ordonnance n° 2020-1501 du 2 décembre 2020 modifiant l'ordonnance du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a été publiée au Journal officiel le 3 décembre 2020 et prolonge les mesures transitoires suivantes :

Elle diffère jusqu'au 30 juin 2021 la réalisation par l'employeur des **entretiens professionnels** et suspend jusqu'à cette date l'application des sanctions légales en l'absence de réalisation dans les délais des entretiens d'état des lieux du parcours professionnel de chaque salarié.

Elle diffère également au 30 juin 2021 la mesure transitoire prévue par la loi modifiée du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui permet à l'employeur de satisfaire à ses obligations en se référant, soit aux dispositions en vigueur au 31 décembre 2018, soit à celles issues de la loi du 5 septembre 2018 précitée (conditions à respecter lors de l'entretien récapitulatif du parcours professionnel issus de la loi de 2018 ou de la loi de 2014).

Elle prolonge la mesure transitoire permettant aux opérateurs de compétences et aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales, associations dénommées Transition Pro, de financer de manière forfaitaire les parcours de **validation des acquis de l'expérience**. Le montant du forfait de prise en charge financière est déterminé par les financeurs, dans la limite de 3 000 euros.

Elle autorise les opérateurs de compétences à mobiliser, à titre dérogatoire, les fonds dédiés au financement de l'alternance ou les contributions complémentaires collectées pour le développement de la formation professionnelle continue.

Pour prendre connaissance de l'ordonnance du 02/12/2020 modifiant l'ordonnance du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, cliquez [ici](#)

Pour prendre connaissance du Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance du 2 décembre 2020 modifiant l'ordonnance du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, cliquez [ici](#)

Covid 19 – Loi du 31/05/2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire : mesures relatives à l'entretien professionnel

La [loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#) vient apporter des assouplissements à l'ordonnance du 2 décembre 2020 (cf. ci-dessus) ne ce qui concerne les entretiens professionnels et les entretiens récapitulatifs des parcours professionnels (ERPP).

Concrètement :

Les EP prévus en cours d'année 2020 et au cours du 1er semestre 2021 peuvent avoir lieu jusqu'au 30/06/2021. Les mesures relatives aux sanctions qui pourraient être appliquées aux entreprises en cas de non-réalisation de ces entretiens sont reportées jusqu'au 30/09/2021. Aucune sanction ne sera applicable jusqu'à cette date. Les abondements au titre de l'ERPP réalisé pendant cette période ne seront dus qu'à partir du 01/10/2021. Pour les ERPP qui n'ont pas pu avoir lieu avant le 30/06/2021, l'employeur a donc jusqu'au 30/09/2021 pour réaliser lesdits entretiens sans encourir de sanction.

La mesure transitoire qui permet à l'employeur de satisfaire à ses obligations s'applique jusqu'au 30/09/2021. Il sera tenu compte de la date à laquelle l'employeur a procédé à l'ERPP pour déterminer l'échéance du prochain EP.

Par conséquent, le [Questions / Réponses relatif du Ministère du Travail relatif à l'entretien professionnel](#) a été mis à jour le 21/06/2021 et apporte également des réponses aux questions suivantes :

Comment comprendre la notion d'ancienneté du salarié qui détermine la date limite de réalisation de l'entretien d'état des lieux du parcours professionnel ?

Les conditions de justification des obligations de l'employeur sont-elles cumulatives ou exclusives ? L'employeur respecte-t-il son obligation à partir du moment où l'un des deux critères est justifié ou bien doit-il justifier des deux critères de manière cumulative ?

Quelles sont les formations considérées comme obligatoires au titre de l'article L. 6321-2 du code du travail ? Une action de formation cofinancée par l'employeur et par le salarié dans le cadre de son CPF permet-elle de satisfaire l'obligation « avoir bénéficié d'une formation non obligatoire » ?

Le droit d'option pour les entreprises de plus de 50 salariés, prévu par le XIII de l'article 1 de la loi du 5 septembre 2018, s'applique-t-il au niveau de l'entreprise ou s'applique-t-il salarié par salarié ?

Comment s'entend la « progression salariale ou professionnelle » prévue à l'article L. 6315-1 du code du travail ?

Un accord collectif adopté avant l'entretien d'état des lieux du parcours professionnel permet-il de modifier la périodicité des entretiens sur l'ensemble du cycle en cours ?

Des tolérances sont-elles prévues en cas de non-respect de la périodicité des entretiens pour une cause non inhérente à l'employeur (absence du salarié) ?

Qui contrôle le respect des obligations mentionnées à l'article L. 6315-1 du code du travail ?
L'entretien professionnel peut-il être réalisé sous forme de visioconférence ?

Covid 19 – Plan jeunes : Détail des principales mesures Emploi/Formation

Dans le cadre du Plan gouvernemental « 1 jeune, 1 solution », le Gouvernement a mis en place des mesures soutenant l'emploi des jeunes pendant la période de crise sanitaire, notamment :

- La Prime d'incitation à l'embauche de jeunes diplômés (applicable pour les embauches réalisées jusqu'au 31/05/2021), prime qui n'est plus en vigueur à ce jour.
- L'Aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants

Aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants

À la suite de l'annonce du plan de relance de l'apprentissage le 4 juin 2020, l'une des mesures de ce plan visant à accorder une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis préparant un diplôme allant jusqu'à la licence professionnelle a été intégrée au PLFR 3 adopté au Parlement le 23 juillet (article 76). Cette aide a entre-temps été étendue aux contrats de professionnalisation et aux diplômes de niveaux bac +4 et bac +5.

Deux décrets parus au Journal officiel du 25 août 2020 viennent détailler les contours de cette aide. Le décret n° 2020-1085 est relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis, tandis que le décret n° 2020-1084 porte sur l'aide aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.

- **Contours de l'aide**

Les contours de l'aide exceptionnelle sont similaires pour les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation :

- L'aide s'applique aux contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 31/03/2021 (initialement le 28 février 2021).
- Son montant s'élève à 5 000€ maximum pour un jeune de moins de dix-huit ans et 8 000€ maximum pour un jeune d'au moins dix-huit ans.
- Le montant de 8 000€ s'applique à compter du premier jour du mois suivant le jour où le jeune atteint dix-huit ans.
- Cette aide est attribuée au titre de la première année d'exécution du contrat.

Pour les contrats d'apprentissage, cette aide exceptionnelle correspond à une majoration de l'aide unique aux employeurs d'apprentis (article L6243-1 du code du travail). Au terme de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, les entreprises de moins de 250 salariés qui bénéficient de l'aide exceptionnelle peuvent bénéficier, le cas échéant, de l'aide unique aux employeurs d'apprentis, pour la durée du contrat d'apprentissage restant à courir.

Pour les contrats de professionnalisation, le décret apporte deux précisions importantes :

- D'une part, l'aide exceptionnelle est attribuée aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation âgés de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat.
- D'autre part, cette aide est également versée pour la préparation d'un certificat de qualification et pour les contrats de professionnalisation expérimentaux prévus par la réforme « Avenir professionnel ».

- **Modalités de versement**

Concernant les modalités de versement de cette aide exceptionnelle, le décret relatif aux contrats d'apprentissage renvoie vers les dispositions applicables à l'aide unique aux employeurs d'apprentis (III à V de l'article D. 6243-2 du code du travail).

Des modalités similaires sont prévues pour les contrats de professionnalisation : l'aide est versée chaque mois avant le paiement de la rémunération par l'employeur. Afin de permettre ce versement, il est prévu que chaque mois d'exécution du contrat, l'employeur transmet le bulletin de paie du salarié du mois concerné à l'Agence de services et de paiement (ASP). Le versement peut être suspendu à défaut de transmission du bulletin de paie par l'employeur.

Pour les deux types de contrats, les sommes indûment perçues sont remboursées à l'ASP.

En outre, l'aide n'est pas due dans deux cas de figure identiques pour les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation :

- En cas de rupture anticipée du contrat", alors "l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat,
- En cas d'une suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur, alors "l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

- **Modalités de gestion**

Pour les deux types de contrats, l'aide exceptionnelle est gérée par l'ASP. Le décret relatif aux contrats d'apprentissage renvoie aux dispositions applicables à l'aide unique (article D. 6243-4 du code du travail), tandis que celui relatif aux contrats de professionnalisation fixe des modalités de gestion très similaires.

- **Démarches à effectuer**

Pour bénéficier de l'aide, les employeurs doivent effectuer un certain nombre de démarches :

- Pour les contrats d'apprentissage, les démarches sont celles de l'aide unique (article D. 6243-3 du code du travail).
- Pour les contrats de professionnalisation, le bénéfice de l'aide est subordonné au dépôt du contrat de professionnalisation par l'opérateur de compétences auprès de l'autorité administrative.

Pour les deux types de contrats, c'est ensuite le ministre chargé de la formation professionnelle qui adresse par le service dématérialisé les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat éligible à l'Agence de services et de paiement. Cette transmission vaut décision d'attribution, sauf pour les entreprises d'au moins 250 salariés pour lesquelles le bénéfice de l'aide est subordonné à l'engagement de l'employeur de respecter un certain nombre de conditions (cf. ci-dessous).

- **Conditions d'éligibilité supplémentaires**

Outre ces démarches applicables à tous les employeurs, des conditions supplémentaires sont introduites **pour les entreprises d'au moins 250 salariés** qui sont éligibles à l'aide exceptionnelle alors qu'elles ne sont pas éligibles à l'aide unique. Ces conditions valent pour les contrats d'apprentissage, comme pour les contrats de professionnalisation.

Dans le détail, les décrets prévoient plusieurs cas de figure :

- 1- Le premier cas de figure qui permet à une entreprise d'au moins 250 salariés de bénéficier de l'aide exceptionnelle suppose **d'avoir au moins 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans son effectif salarié total annuel au titre de 2021**. Les contrats favorisant l'insertion professionnelle couvrent deux catégories de salariés :
 - a. Les alternants, c'est-à-dire "les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue dudit contrat" ;
 - b. Les VIE et les Cifre, c'est-à-dire "les volontaires accomplissant un volontariat international en entreprise mentionné à l'article L. 122-3 du code du service national et les salariés bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche".
- 2- **Si l'entreprise n'atteint pas ce pourcentage de 5 %**, les décrets prévoient toutefois la possibilité de bénéficier de l'aide exceptionnelle, mais **à une double condition**.
 - a. La première est d'avoir au moins 3 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans son effectif salarié total annuel au titre de 2021.
 - b. La seconde est :
 - i. Soit de justifier d'une progression au 31 décembre 2021 d'au moins 10 % par rapport à l'année 2020 de l'effectif salarié annuel d'alternants ;
 - ii. Soit de justifier d'une progression au 31 décembre 2021 de l'effectif salarié annuel d'alternants, de relever d'un accord de branche prévoyant une progression d'au moins 10 % du nombre d'alternants au titre de l'année 2021, et de justifier que la progression est atteinte au sein de la branche par rapport à l'année 2020 dans les proportions prévues par l'accord.

Pour l'application de ces seuils, l'effectif de l'entreprise est apprécié selon les modalités prévues à l'article L. 6243-1-1 du code du travail.

- **Cas particuliers**

Les décrets précisent trois cas particuliers :

- 1- Pour les entreprises dont l'effectif est d'au moins 250 salariés à la date de conclusion du contrat d'apprentissage et est inférieur à 250 salariés au 31 décembre 2021, les règles applicables sont celles prévues pour les entreprises d'au moins 250 salariés ;
- 2- Pour les entreprises d'au moins 250 salariés mentionnées à l'article L. 1251-2 du code du travail qui ne sont pas redevables de la contribution supplémentaire à l'apprentissage en application du B du III de l'article 1609 quinquies du code général des impôts, les règles applicables sont celles prévues pour les entreprises d'au moins 250 salariés;
- 3- L'entreprise d'au moins 250 salariés qui satisfait aux conditions du 1^o de l'article 76 de la loi du 30 juillet 2020 susvisée est réputée satisfaire la condition d'engagement prévue par le présent article.

- **Engagement et attestation**

Pour bénéficier de cette aide exceptionnelle, les employeurs d'au moins 250 salariés doivent effectuer deux démarches, à savoir s'engager, puis attester du respect de leur engagement.

Ainsi, **dans un premier temps**, l'employeur transmet l'engagement, attestant sur l'honneur qu'il va respecter les obligations prévues par le présent article, dans un délai de huit mois à compter de la date de conclusion du contrat à l'ASP. Les modalités de cette transmission peuvent être mises en œuvre par l'ASP par voie dématérialisée et qu'à défaut de transmission dans ce délai, l'aide n'est pas due.

Les textes prévoient ensuite que, **dans un second temps**, au plus tard le 31 mai 2022, l'entreprise d'au moins 250 salariés qui a bénéficié de l'aide adresse à l'ASP une déclaration sur l'honneur attestant du respect de l'engagement mentionné au présent article. À défaut, l'ASP procède à la récupération des sommes versées au titre de l'aide.

[Décret n°2020-1084 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs de salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation](#)

[Décret n°2020-1085 du 24 août 2020 relatif à l'aide aux employeurs d'apprentis](#)

Prenez connaissance du Questions/Réponses relatif au Plan de relance de l'alternance [ici](#)

EN SYNTHÈSE

Caractéristiques	AE - Apprentissage	AE- Contrat Pro
Age du bénéficiaire du contrat	Règles d'entrée en apprentissage	- 30 ans, sans dérogation
Dates de conclusion du contrat	Contrats conclus entre le 01/07/2020 et 28/02/2021	Contrats conclus entre le 01/07/2020 et 28/02/2021
Montants versés pendant la première année d'exécution du contrat	5 000 euros pour un mineur 8 000 euros pour un majeur	5 000 euros pour un mineur 8 000 euros pour un majeur
Certifications visées	Titre/Diplôme professionnel au plus égal au niveau 7	Titre/Diplôme professionnel au plus égal au niveau 7 CQP Contrats de professionnalisation expérimentaux
Type d'employeur	Privé, Public industriel et commercial	Privé, Public industriel et commercial
Taille de l'entreprise	- 250 salariés, sans condition + 250 avec acte d'engagement au respect d'un seuil d'alternant	-250 salariés, sans condition + 250 avec engagement au respect d'un seuil d'alternant
Type de flux vers l'ASP	Quotidien et automatisé depuis DECA	Hebdomadaire depuis Extrapro
Gestion de l'aide	ASP	ASP
Fréquence des versements aux entreprises	Mensuel	Mensuel
Contrôles opérés par l'ASP en cours de versement	Via la DSN, pour s'assurer du versement d'une rémunération	Remontée mensuelle des bulletins de paie

Prolongation des aides du plan « 1 jeune, 1 solution »

Le décret n° 2021-363 du 31 mars 2021 portant modification et prolongation des aides à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, aux emplois francs et aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation vient prolonger les deux aides précisées ci-dessus de façon différente.

Concernant l'aide au recrutement d'alternants, cette aide est maintenue dans les mêmes conditions que celles précisées ci-dessus jusqu'au 31/12/2021.

Le décret vient adapter les dates d'appréciation du respect du « quota » d'alternants pour les entreprises de plus de 250 salariés et pour les contrats en alternance conclus à compter du 01/04/2021 :

- Avoir au moins 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrats de professionnalisation et d'apprentissage, VIE, Cifre) dans l'effectif salarié au 31/12/2022.
- Avoir au moins 3 % d'alternants (contrat d'apprentissage et de professionnalisation) dans l'effectif salarié au 31 décembre 2022 et justifier au 31 décembre 2022 d'une progression de cette proportion d'au moins 10 % par rapport à l'année 2021

Une nouvelle prolongation de cette aide a été confirmée par le Décret n° 2021-1468 du 10 novembre 2021 : l'aide s'appliquera aux contrats conclus jusqu'au 30 juin 2022, son montant et ses modalités d'accès restant inchangés.

Concernant l'aide au recrutement de jeunes diplômés de moins de 26 ans, le décret prolonge son existence du 01/04/2021 au 31/05/2021.

Cette aide de 4 000€ concerne toujours l'embauche de jeunes de moins de 26 ans signant un CDI ou un CDD de plus de 3 mois.

Néanmoins, le décret revoit à la baisse le plafond de rémunération éligible à cette aide en le fixant à 1,6 SMIC (au lieu de 2 SMIC précédemment).

Covid 19 – Financement des formations des salariés en activité partielle : Evolutions du FNE Formation

Le FNE-Formation a été renforcé de manière temporaire en raison de l'épidémie de Covid-19 afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle par la prise en charge des coûts pédagogiques.

De nouvelles évolutions de ces dispositions ont été fixées par le Ministère du travail pour les demandes de formations démarrant au 01/01/2021.

Des instructions du Ministère du travail en date du 27/01/2021 et du 07/09/2021 ont été publiées.

Les mesures de l'instruction du 27/01/2021 sont applicables de façon rétroactive **pour tout dossier éligible reçu** par l'Opco Atlas à compter du 01/01/2021.

Celles de l'instruction du 07/09/2021 **sont applicables à compter du 01/07/2021** (les mises à jour sont indiquées en rouge ci-dessous).

Les points à soulever sont les suivants :

➤ **Mobilisation du dispositif** : Le dispositif est désormais ouvert :

- Aux entreprises placées en activité partielle (droit commun ou longue durée)
- Aux entreprises en difficulté au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail (hors cas de cessation d'activité)
- Aux entreprises en mutation et/ou en reprise d'activité.

L'ensemble des salariés (en activité partielle / APLD ou hors activité partielle) des entreprises plaçant tout ou partie de leurs salariés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée sont éligibles, à l'exception des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Tous les salariés (à l'exception des alternants) sont éligibles, indépendamment de leur catégorie socio-professionnelle ou de leur niveau de diplôme.

Pour les salariés placés en activité partielle / APLD, lorsque la formation se déroule durant le temps d'inactivité du salarié, l'entreprise doit recueillir l'accord explicite du salarié.

➤ **Actions éligibles** :

- Actions prévues aux 1^o, 2^o et 3^o de l'article L. 6313-1 du code du travail dont celles permettant d'obtenir une des qualifications mentionnées et L. 6314-1 du même code, à l'exception des formations relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité incombant à l'employeur (articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail) et des formations par apprentissage ou par alternance.
- Le parcours de formation doit permettre au salarié de développer des compétences et renforcer son employabilité, quel que soit le domaine concerné. Il doit répondre principalement aux objectifs cités aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 6321-1 du code du travail.

Nouveauté de l'instruction du 07/09/2021 : Les actions d'adaptation au sens du premier alinéa de l'article L632161 du Code du travail peuvent également être prises en compte, lorsqu'elles permettent de répondre aux besoins décrits dans les parcours en page suivante.

- Les actions doivent être dispensées par un organisme de formation déclaré et externe à l'entreprise (personnalités morales distinctes entre le dispensateur et l'entreprise bénéficiaire) ou, lorsqu'elle en dispose, par un service de formation de l'entreprise (formation interne).
- Les actions de formation doivent être organisées sous la forme d'un parcours comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation et permettant d'adapter le contenu et les modalités de déroulement de la formation.
- Les conventions nationales prévoient la prise en charge de parcours de formation, pouvant mobiliser plusieurs solutions pédagogiques (présentiel, distanciel, formation en situation de travail...) et couvrant les coûts de positionnement/évaluation pré-formation, les coûts pédagogiques, l'évaluation, les frais annexes, les coûts de certification, et le cas échéant la rémunération¹. Elle peut également accompagner l'anticipation des besoins des entreprises et l'identification des compétences nécessaires « post-covid ».
- Le parcours de formation ne peut excéder une durée de douze mois.

➤ **Les parcours peuvent prendre différentes formes :**

- Le Parcours reconversion permettant à un salarié de changer de métier, d'entreprise ou de secteur d'activité :
 - Changement de métier dans l'entreprise (en mobilisant le cas échéant des fonds de Pro A) ;
 - Changement de métier dans une autre entreprise ; la mise en œuvre de ce type de parcours sera mobilisée dans le cadre du dispositif « Transitions collectives ». Ce dispositif fait l'objet d'une instruction spécifique.
- Le Parcours certifiant donnant accès à un diplôme, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle, des compétences socles (CléA) et pouvant le cas échéant intégrer la VAE. : ces parcours ont pour objectif de formaliser et de valoriser l'acquisition de compétences et l'expérience professionnelle des salariés.
- Le Parcours compétences spécifiques contexte Covid-19 doit permettre d'accompagner les différentes évolutions qui s'imposent à l'entreprise pour sa pérennité et son développement :
 - Nouveaux marchés et nouveaux produits, nouveaux procédés de fabrication, nouvelles techniques de commercialisation et nouveaux services ;
 - Nouveaux modes d'organisation et de gestion : travail collaboratif renforcé, travail à distance, connaissances pluridisciplinaires, nouveaux process au niveau des fonctions support.
- Le Parcours anticipation des mutations : thématiques stratégiques pour le secteur et accompagnement des salariés indispensables pour leur montée en compétences et leur appropriation des outils et méthodes de travail dans le cas des transitions numérique et écologique.

➤ **Coûts éligibles, frais annexes et co-financement public :**

- Pour les entreprises en activité partielle, l'ensemble des coûts pour la mise en place d'une formation sont pris en compte dans l'assiette des coûts éligibles, à l'exception de la rémunération déjà soutenue par l'activité partielle, selon les règles qui lui sont propres.
- Pour les entreprises en difficulté, les OPCO peuvent mobiliser leurs ressources au titre du plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés afin de prendre en charge tout ou partie de la rémunération des stagiaires. Tout autre cofinancement public est exclu.
- En formation interne, les coûts éligibles correspondent aux salaires du formateur.
- S'agissant des coûts horaires, toute demande est examinée dans les conditions prévues à l'article R. 6316-4 du code de travail qui dispose que « les organismes financeurs mentionnés à l'article L. 6316-1 [Etat et OPCO notamment] veillent à l'adéquation financière des prestations achetées aux besoins de formation, à l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, à l'innovation des moyens mobilisés et aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues ».
- Une partie des frais annexes peut être prise en charge de manière forfaitaire à la demande de l'entreprise. La prise en charge des frais annexes comme les coûts d'hébergement, de restauration et de transport s'effectue exclusivement de manière forfaitaire. L'OPCO versera à l'entreprise en ayant fait la demande, un forfait de 2,00€ HT (2,40€ TTC) pour chaque heure de formation en présentiel attestée par un certificat de réalisation sans autre forme de justification.

➤ **Obligations de l'employeur :**

- Entreprises en activité partielle (AP) ou en APLD : l'employeur s'engage à maintenir le salarié dans l'emploi dans les conditions prévues par les textes en vigueur et pendant toute la durée de la formation lorsqu'elle excède la période d'AP / APLD.
- Entreprises en difficulté ou **entreprises en mutation et/ou en reprise d'activité** : l'employeur s'engage à maintenir le salarié dans l'emploi pendant toute la durée de la formation.

- **Prise en charge / Financement** : Les entreprises éligibles peuvent mobiliser le dispositif soit selon les conditions de « l'encadrement temporaire des mesures d'aides d'Etat » mis en place dans le cadre de la crise, soit selon celles relevant du régime général d'exemption par catégorie (RGEC) lorsqu'elles sont plus favorables.

Prise en charge des coûts pédagogiques par le FNE Formation si encadrement temporaire des mesures d'aides d'Etat :

Taille de l'entreprise	Activité partielle	APLD	Entreprises en difficulté (Covid)	Entreprises en mutation et/ou reprise d'activité
Moins de 300 salariés	100%	100%	100%	100%
De 300 à 1 000 salariés	70%	80%	70%	70%
Plus de 1 000 salariés	70%	80%	40%	40%

Le Ministère du Travail a mis à jour le 09/09/2021 son [Questions/Réponses relatif au FNE](#). Cette mise à jour vient **préciser les modalités de calcul du plafond d'aides publiques d'1,8M€** :

En 2021, le FNE-Formation change de statut au regard de la réglementation européenne relative aux aides d'État. Toute subvention sollicitée par une entreprise en 2021 au titre de ce dispositif doit respecter un plafond d'aides publiques. En cas de dépassement du plafond autorisé, il sera demandé à l'entreprise de rembourser l'aide. C'est à l'entreprise qu'il incombe de vérifier et déclarer le montant d'aides perçues.

L'ensemble des coûts pour la mise en place d'une formation sont pris en compte dans l'assiette des coûts éligibles.

Pour rappel, ce régime prévoit que :

- Les entreprises en difficultés (au sens du RGEC 2014) au 31/12/2019 sont exclues du dispositif,
- Les entreprises peuvent bénéficier d'une aide maximale de 1 800 000€HT maximum au titre du régime.

- Types d'aides entrant ou non dans le calcul : Les aides entrant dans le calcul de ce plafond de 1,8 millions sont les aides relevant de régimes pris en application de la section 3.1 de l'encadrement temporaire.

Cela comprend notamment :

- La subvention sollicitée au titre du FNE-Formation 2021,
- Le fonds de solidarité,
- Le dispositif « soutien aux investissements de transformation vers l'industrie du futur »,
- Les dispositifs relatifs aux exonérations de cotisations sociales,
- La Prestation Conseil RH
- AAP Territoires d'Industrie
- AAP Résilience
- AAP Modernisation Automobile
- AAP Modernisation Aéronautique
- AAP Décarbonation de l'activité industrielle
- Et toute autre aide publique reçue soumise au régime SA.56985.

Les aides suivantes n'entrent pas dans le calcul :

- Toute subvention reçue en 2020 au titre du FNE-Formation,
- L'activité partielle,
- Le prêt garanti par l'Etat ou « PGE »,
- L'aide exceptionnelle pour la prise en charge des coûts fixes des entreprises,
- Le dispositif « Transco »,
- Le crédit impôt recherche,
- Les aides perçues au titre des « minimis »,
- Les aides perçues au titre de régimes exemptés (RGEC).

- Période de référence :

La période de référence durant laquelle les aides ont été reçues est la période durant laquelle l'encadrement temporaire est en vigueur, à savoir du 19 mars 2020 au 31 décembre 2021.

- Taille de référence :

Le cumul des aides perçues s'apprécie à la maille entreprise (SIREN).

Néanmoins, dès lors que l'entreprise fait partie d'un groupe, le plafond d'aides s'apprécie au niveau du groupe.

Dispositions relevant du règlement général d'exemption par catégories (RGEC) :

	Petite entreprise (Moins de 50 salariés et CA annuel ou total du bilan annuel inférieur à 10M€)	Moyenne entreprise (Moins de 250 salariés et CA annuel inférieur à 50M€ ou total du bilan annuel inférieur à 43M€)	Grande entreprise
Taux d'intensité	70%	60%	50%

Les coûts éligibles dans le cadre de la prise en charge au titre du RGEC comprennent l'ensemble des coûts pour la mise en place d'une formation.

L'aide FNE ne peut excéder 2 millions d'euros par projet de formation.

[Instruction du 7 septembre 2021 relative à la mobilisation du FNE-Formation dans le cadre de parcours de formation](#)

[Questions/Réponses du Ministère du Travail relatif au FNE Formation \(màj le 09/09/2021\)](#)

Covid 19 – Transitions collectives – TransCo

Dans le cadre de France Relance, le Ministère du Travail a engagé une concertation avec les partenaires sociaux afin de créer et mettre en œuvre un nouveau dispositif permettant d'une part aux entreprises d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et d'autre part aux salariés de se reconvertir sur des métiers porteurs au sein de leur bassin de vie : Transitions collectives – TransCO.

Le Ministère du Travail a transmis une instruction le 11/01/2021 venant préciser les modalités de déploiement de ce dispositif.

Une nouvelle instruction [N°DGEFP/2022/35 du 7 février 2022](#) vient apporter des modifications à l'instruction précédente :

- **Evolutions du dispositif classique des TransCo**
 - o Suppression de l'obligation d'accord GEPP pour les entreprises de moins de 300 salariés : accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur après information-consultation du CSE, lorsqu'il existe
 - o Prise en charge plus complète de l'accès à CléA et de l'évaluation préalable des compétences et des connaissances des bénéficiaires de l'action de formation

- **Création d'un "dispositif complémentaire" baptisé « TransCo congé de mobilité »**
 - o Objectif : Soutenir les reconversions professionnelles des salariés optant pour un congé de mobilité, soit dans le cadre d'une RCC, soit dans celui d'un accord de GEPP
 - o Accès à un cycle de formation de 24 mois de formation certifiante les préparant à un métier porteur
 - o Durée de la formation devra être calculée au plus juste pour tenir compte des compétences du salariés et du parcours de formation nécessaire
- **Objectifs du dispositif**
 - Un dispositif dédié aux salariés dont l'emploi est fragilisé, qui se positionnent sur un emploi porteur localement.
 - Un dispositif qui organise une transition d'un métier vers un autre en évitant un licenciement : l'objectif est de permettre une reconversion inter-entreprises.
 - Sécuriser le financement d'une formation de reconversion et le maintien du contrat de travail.
 - Un dispositif régionalisé, financé par le FNE Formation et partiellement par l'entreprise suivant ses effectifs.
- **Modalités de mise en œuvre des parcours**

Entreprises éligibles :

- Potentiellement toutes les entreprises sont éligibles à TransCO
- Exclusion des entreprises engagées dans des démarches de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou de rupture conventionnelle collective, pour les emplois concernés par ces mesures.
- Mise en place du dispositif en entreprise :
 - o Négociation préalable d'un accord GEPP
 - o Sauf pour les entreprises de moins de 300 salariés pour lesquels seul un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur après information-consultation du CSE, lorsqu'il existe, est nécessaire (cf. nouvelle instruction du 07/02/2022)

Salariés éligibles :

- Statut de salariés en CDI non concernés par une décision de rupture, les salariés en CDD, les salariés titulaires d'un contrat de travail avec une entreprise de travail temporaire
- Conditions d'ancienneté (24 mois d'ancienneté dont 12 dans l'entreprise actuelle) prévues aux articles L. 6323-17-2, R. 6323-9-1 et D. 6323-9 du code du travail
- Réalisation obligatoire d'un accompagnement CEP
- Autorisation d'absence de l'employeur
- Formalisation d'un accord entre l'employeur et le salarié pour s'engager dans une démarche de Transitions collectives ; et l'accord de l'employeur à financer le reste à charge le cas échéant
- Identification du métier du salarié dans l'accord GEPP
- Réalisation d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation

Formations éligibles :

- Nature certifiante de l'action de formation visant à changer de métier ou de profession (certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un ou plusieurs bloc(s) de compétences d'une certification enregistrée, une certification enregistrée au répertoire spécifique (RS), la valorisation de l'acquis et de l'expérience (VAE))
- Reconversion vers un métier dit « porteur » dans la région (d'après les listes validées par les CREFOP)
- Durée de l'action de formation : ne peut excéder 24 mois ou 2 400 heures
- Condition liée à la capacité du prestataire de formation à délivrer une formation de qualité (respect des conditions relatives à la qualité fixées aux articles L. 6316-1 et suivants du code du travail)
- Nature de l'action de formation : ni adaptation au poste, ni maintien dans l'emploi ou développement de leurs compétences en lien avec leur poste de travail

Financement :

- Instruction par les Associations de transition professionnelle (ATPro) et décision de prise en charge ou de refus
- Si prise en charge, couverture des frais pédagogiques et maintien de la rémunération par l'ATPro sur les fonds FNE dédiés

	Financement FNE Relance	Reste à charge Entreprise
Entreprises de moins de 300 salariés	100%	Pas de reste à charge
Entreprises de 300 à 1 000 salariés	75%	25%
Entreprises de plus de 1 000 salariés	40%	60%

Accompagnement de l'Opco Atlas :

- Communication sur le dispositif : Campagne nationale à venir, initiée par les services de l'Etat et les partenaires sociaux, à relayer régionalement
- Identification des entreprises dont des emplois sont menacés
- Identification des entreprises qui pourraient accueillir des salariés en transition, afin d'alimenter les débouchés des parcours
- Accompagnement des entreprises à la mobilisation du dispositif
- Appui à la formalisation de l'accord GEPP, notamment par la mobilisation de prestations adaptées
- Appui à la constitution du dossier entreprise à destination de l'ATPro
- Participation à l'animation territoriale portée par l'ATPro de la région en lien avec les partenaires régionaux

[Instruction du 07/02/2022 relative au déploiement du dispositif « Transitions collectives » prévu par France Relance](#)