

Rentrée 2020 et COVID 19

Après quelques mois de répit et l'annulation de notre congrès FNSA, il semble nécessaire de faire un point de rentrée sur différentes mesures découlant, bien entendu, de celles relatives à la lutte contre la COVID 19.

1. Le protocole national pour assurer la santé et la protection des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID 19 (en PJ)

Dans quelles conditions le port du masque doit-il être systématique en entreprise à partir d'aujourd'hui mardi 1^{er} septembre? Avec quelles dérogations possibles? Qu'en est-il du télétravail?

Le ministère du Travail a publié, lundi 31 août après-midi un protocole très attendu sur les nouvelles règles sanitaires.

- Quand le masque doit-il être porté? -

Dès le 18 août, la ministre du Travail a annoncé que le port du masque serait "systématisé" en entreprise à partir du 1^{er} septembre, répondant à l'appel de plusieurs infectiologues pour réduire les risques de propagation du Covid-19 par aérosols, ainsi qu'à une recommandation du Haut conseil de la santé publique (HCSP). "Dans un lieu clos à plusieurs il faut systématiquement porter le masque", a insisté dimanche Elisabeth Borne.

Suite à l'actualisation des connaissances scientifiques sur la transmission du virus par aérosols et compte tenu des recommandations du HCSP en date du 28 août 2020, le port du masque grand public est **systématique** au sein des entreprises dans les lieux collectifs clos.

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 et la gestion des flux de personnes.

- Quand pourra-t-on adapter ce principe général du port systématique ?

Des adaptations à ce principe général pourront être organisées par les entreprises pour répondre aux spécificités de certaines activités ou secteurs professionnels après avoir mené une analyse des risques de transmission du SARS-CoV-2 et des dispositifs de prévention à mettre en œuvre.

Ceci dépendra donc du niveau de circulation du virus dans le département d'implantation de l'entreprise (ou de l'établissement):

- Départements où l'état d'urgence sanitaire (EUS) est déclaré [niveau de référence];
- Départements déclarés par les pouvoirs publics zone de circulation active du virus (où le taux d'incidence pour 100 000 habitants sur les 7 derniers jours est strictement supérieur à 50) [niveau 1] ;
- Départements où le taux d'incidence pour 100 000 habitants sur les 7 derniers jours se situe :
 - o Entre 11 et 50 [niveau 2] ;
 - o Jusqu'à 10 inclus [niveau 3] ;

Le taux d'incidence est publié par Santé Publique France. Il s'applique à partir du lundi suivant la publication.

- Quand pourra-t-on ne pas le mettre? –

- Quand une personne travaille seule.
- En atelier, lorsque le salarié est amené à faire "des efforts physiques intenses", seulement si l'espace est bien ventilé et qu'il y a une "densité de personnes pas trop importante". Il peut porter une visière à la place, selon le secrétariat d'Etat.
- En open space, le salarié peut ne pas porter le masque "toute la journée" dans les zones où le virus ne circule pas de manière importante si cinq critères sont réunis: "bonne" ventilation/aération de la pièce; filtrage de l'air adéquat; écrans de protection entre les postes de travail (en verre ou plexiglas); mise à disposition de visières; présence d'un référent Covid dans l'entreprise avec mise en place de gestion de cas de symptômes Covid chez un salarié.

Dans les zones où le virus circule de manière importante, il y a deux critères supplémentaires pour que le salarié puisse "souffler" sans masque dans la journée: c'est fonction de la densité (4 m² par personne) et de la surface de l'espace de travail (ce point doit faire l'objet de dialogue social en entreprise).

- Et dans les véhicules ?

La présence de plusieurs salariés dans un véhicule est possible à la condition du port du masque par chacun (grand public ou chirurgical pour les personnes à risque de forme grave), de l'hygiène des mains et de l'existence d'une procédure effective de nettoyage / désinfection régulière du véhicule

- Qu'en est-il du télétravail? –

"Solution à privilégier" dans le protocole de déconfinement depuis le 24 juin, le télétravail "reste une pratique recommandée", a dit Elisabeth Borne dimanche. "A fortiori quand on est dans des zones où le virus circule beaucoup" car "ça permet d'être moins nombreux sur son lieu de travail, ça évite de prendre les transports en commun quand on est dans une grande métropole".

Le protocole du 31 août précise qu'il s'agit d'« un mode d'organisation de l'entreprise » et reste une « pratique recommandée en ce qu'il participe à la démarche de prévention ».

Les partenaires sociaux décideront le 11 septembre s'ils lancent une négociation nationale interprofessionnelle, ce que refuse le patronat mais souhaite les syndicats.

- Comment informer les salariés ?

Les mesures de protection concernant les salariés ou toute personne entrant sur le lieu de travail sont diffusées auprès des salariés par note de service après avoir fait l'objet d'une présentation au comité social et économique. Elles peuvent être intégrées dans le règlement intérieur de l'entreprise.

- Faut-il désigner un référent COVID ?

Oui, un référent Covid-19 est désigné. Dans les entreprises de petite taille, il peut être le dirigeant. Il s'assure de la mise en oeuvre des mesures définies et de l'information des salariés. Son identité et sa mission sont communiquées à l'ensemble du personnel.

Les entreprises peuvent s'appuyer, pour la définition et la mise en oeuvre des mesures, sur les services de santé au travail, au titre de leur rôle de conseil et d'accompagnement des employeurs et des salariés ainsi que de leurs représentants.

2. Mesures sociales

D'autres mesures sont à retenir. En effet, le 26 août, le Premier ministre est intervenu à l'université d'été du Medef pour apporter des précisions sur différents sujets ainsi que sur les derniers arbitrages de l'exécutif.

➤ Fin de l'état d'urgence sanitaire

La loi n° 2020-856 du 9 juillet 2020 a organisé la sortie de l'état d'urgence sanitaire. Entré en vigueur le 24 mars dernier pour faire face à l'épidémie de Covid-19, l'état d'urgence sanitaire s'est ainsi **achevé le 10 juillet 2020**, sauf en Guyane et à Mayotte où il est prolongé jusqu'au 30 octobre inclus.

➤ Report de la réforme de l'activité partielle de droit commun

Pour « assurer le maintien de l'emploi dans les entreprises », l'activité partielle demeurera ouverte dans les conditions actuelles **«au moins jusqu'au 1er novembre 2020 »** (au lieu du 1er octobre).

➤ Fin de l'activité partielle accordée à certains publics

Il a été mis fin le 6 juillet 2020 au dispositif d'activité partielle spécifique accordé aux salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de

handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

S'agissant du dispositif d'activité partielle instaurée au bénéfice des salariés vulnérables et des salariés cohabitant avec des personnes vulnérables **il s'éteint au 31 août 2020** ([décret du 29 août 2020](#)). Néanmoins, les personnes à risque de forme grave présentant des pathologies particulièrement lourdes, listées dans ce même décret, conserveront la faculté, si le médecin traitant l'estime nécessaire, d'être placées en activité partielle.

➤ **Modulation des taux du dispositif exceptionnel d'activité partielle**

Le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 a défini les niveaux de prise en charge de l'allocation d'activité partielle applicable depuis le 1er juin. Depuis cette date les indemnités versées par l'employeur aux salariés dans le cadre du dispositif exceptionnel d'activité partielle ne sont plus couvertes intégralement sauf dans certains secteurs. Le taux normalement applicable est fixé à 60% de la rémunération de référence, ce qui correspond à une prise en charge à hauteur de 85% des indemnités versées aux salariés.

➤ **Prolongation des mesures de simplification**

Le Premier ministre a indiqué que les mesures de simplification prises par ordonnance pendant l'état d'urgence sanitaire seraient «prolongées, amplifiées et si possible pérennisées », citant le droit du travail et de la formation professionnelle.

➤ **Un quart du plan de relance fléché vers les TPE/PME**

Cent milliards d'euros seront mobilisés pour financer le plan de relance, a rappelé le Premier ministre devant les chefs d'entreprise, précisant que sa mise en œuvre sera rapide, avec des crédits engagés pour 2020 et 2021. Sur ce total, un quart sera fléché vers les PME et TPE.

De plus, un «équilibre» doit être assuré entre les territoires. Pour relancer l'appareil productif et redonner confiance aux dirigeants, Jean Castex a aussi annoncé que le gouvernement baissera, dès le 1er janvier 2021, les impôts de production à hauteur de dix milliards d'euros par an. Autre décision fiscale : la poursuite de la baisse de l'impôt sur les sociétés.

➤ **Aide à l'embauche de jeunes**

Dans le cadre du «Plan jeunes » mis en place par le gouvernement pour soutenir l'emploi des jeunes affecté par les conséquences de la crise sanitaire, une aide à l'embauche des moins de 26 ans a été mise en place. Un décret définissant les conditions et la procédure d'octroi de l'aide a été publié au JO du 6 août.

Cette mesure permet aux employeurs des secteurs marchands et non marchands de réduire le coût du recrutement d'un jeune effectué entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021.

L'aide est versée à terme échu, à un rythme trimestriel, à raison de 1 000 € maximum par trimestre, soit 4 000 € par an. Pour être éligible à l'aide, l'employeur doit embaucher en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée

d'une durée d'au moins trois mois un salarié âgé de moins de 26 ans, avec une rémunération prévue au contrat de travail qui ne doit pas excéder deux Smic.

➤ **Report de la réforme de l'assurance chômage**

Conformément aux annonces du gouvernement à la suite de la conférence du dialogue social, le décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020 a précisé les modalités de décalage au 1er janvier 2021 de certaines mesures – dont certaines étaient déjà en vigueur – de la réforme de l'assurance chômage. Sont concernés par ce report : le durcissement des conditions d'affiliation, le mécanisme de dégressivité à partir de 4500 € de revenus et du septième mois d'indemnisation (en vigueur depuis le 1er novembre 2019), et la modification du calcul du salaire journalier de référence (SJR), qui devait entrer en vigueur au 1er septembre 2020.

➤ **Modification des modalités de la prime de pouvoir d'achat**

Dans le cadre de la LFR 3, la date limite de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat auparavant fixé au 31 août 2020 a été repoussée **au 31 décembre 2020**.

➤ **Possibilité pour l'Urssaf de mettre fin aux contrôles**

La LFR 3 a prévu la possibilité pour les Urssaf, CGSS et les caisses de la MSA de mettre fin, avant le 31 décembre 2020, aux contrôles qui n'ont pas été clôturés avant le 23 mars 2020 par l'envoi des lettres d'observations. L'organisme de recouvrement informe le cotisant concerné, par tout moyen conférant date certaine à la réception de cette information, que le contrôle est annulé et qu'aucun redressement ni observation ne sont établis au titre de celui-ci.

À l'issue de l'annulation, et par dérogation, les organismes pourront procéder une nouvelle fois à un contrôle portant, pour une même période, sur les points de la législation applicables ayant déjà fait l'objet d'une vérification.

Nous restons disponibles pour vous apporter des précisions complémentaires.

Contact :
Samantha FOULON
Samantha.foulon@fnsa-vanid.org