



11/06/2020

- Une nouvelle aide financière exceptionnelle pour l'embauche d'apprentis

Afin de maintenir la dynamique de croissance de l'apprentissage, la ministre du Travail a annoncé la création d'une aide exceptionnelle pour les entreprises qui embauchent des apprentis entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 28 février 2021.

Cette aide s'élèvera à 5 000 € pour les apprentis de moins de 18 ans et 8 000 € pour les apprentis de 18 ans et plus. Elle sera octroyée pour la première année, le contrat relevant de l'aide de droit commun pour les années ultérieures.

Elle sera accordée pour toute embauche en apprentissage du CAP à la licence professionnelle.

- Une adaptation du plafond à l'état d'urgence sanitaire en matière d'heures supplémentaires

Il est en effet prévu que si la limite de 5 000 € net soit 5 353€ brut est atteinte en raison des heures supplémentaires et complémentaires réalisées entre le 16 mars 2020 et le dernier jour de l'état d'urgence sanitaire, la limite d'exonération annuelle passe à 7 500 € net soit 8 037€ brut.

Or, l'état d'urgence sanitaire, dont le terme initial était fixé au 24 mai 2020, a été prorogé pour l'heure jusqu'au 10 juillet 2020 inclus.

- Un nouveau dispositif spécifique d'activité partielle ouvert jusqu'au 30 juin 2020

Un amendement (n° 278) permet aux entreprises en baisse durable d'activité de bénéficier d'un dispositif spécifique d'activité partielle en contrepartie d'engagements, notamment de maintien de l'emploi.

L'entreprise pourrait se doter d'un dispositif spécifique d'activité partielle par accord collectif en priorité, ou, à défaut, par document élaboré par l'employeur après consultation du CSE.



L'accord ou le document unilatéral définirait le champ d'application de l'activité partielle (salariés concernés), les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre, ainsi que les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi. Le détail du contenu de l'accord ou du plan serait précisé par décret.

L'accord ou le plan devrait faire l'objet, respectivement, d'une validation ou d'une homologation de l'autorité administrative.

Comme dans le cadre de l'activité partielle, l'employeur devrait verser aux salariés une indemnité d'activité partielle et serait remboursé par l'État par le versement d'une allocation. Mais dans ce dispositif spécifique, le pourcentage de l'indemnité versée au salarié et le montant de l'allocation remboursé à l'employeur pourraient être majorés dans des conditions et dans les cas qui seront déterminés par décret.

Le recours à ce dispositif serait possible jusqu'au 30 juin 2022.

- Evolution de la prise en charge de l'activité partielle au 1<sup>er</sup> Juin

En résumé, à partir du 1<sup>er</sup> juin, la prise en charge par l'État de l'indemnité légale d'activité partielle versée aux salariés sera revue à la baisse. Le remboursement aux employeurs passera à 60 % (au lieu de 70 % précédemment) de la rémunération horaire de référence, toujours retenue dans la limite de 4,5 SMIC. Le taux minimum de 8,03 € sera maintenu.

Certains secteurs faisant encore l'objet de restrictions continueront à bénéficier d'une prise en charge à 70 % des indemnités d'activité partielle (ex. : tourisme, restauration, culture).

Après l'adoption définitive de la loi, un décret sera pris pour mettre en œuvre cette mesure.

Pour les salariés, rien ne devrait changer. L'indemnité légale d'activité partielle versée par l'employeur restera de 70 % de la rémunération horaire brute de référence (quel que soit son montant) avec, sauf cas particuliers, un minimum de 8,03 € par heure indemnisable.



- Attestation nécessaire pour l'activité partielle à partir du 2 juin

Pour pouvoir continuer à bénéficier de l'activité partielle après le 2 juin 2020, le salarié contraint de garder son enfant devra fournir une attestation.

Cette attestation émane de l'établissement d'accueil de son enfant et indique que celui-ci ne peut pas accueillir l'enfant. Elle précise, le cas échéant, les jours pendant lesquels l'enfant ne peut être accueilli dans l'établissement. Cette pièce sera susceptible d'être demandée en cas de contrôle de l'administration.

Sans changement, l'employeur et le salarié sont invités à échanger, préalablement à la mise en œuvre de l'activité partielle, pour mettre en place une solution de télétravail, si elle est possible. Si cette dernière n'est pas possible, le salarié est placé en activité partielle.

Faute d'attestation, le salarié ne pourra pas continuer à bénéficier de l'activité partielle à compter du 2 juin 2020. Il devra donc travailler, le cas échéant en télétravail en accord avec son employeur, sauf à « poser » des jours de congés payés ou de repos conformément aux modalités et procédures applicables dans l'entreprise.