

Section 2 La prise des jours RTT et autres jours de repos

133 Jusqu'au 31 décembre 2020 : ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 ■ La loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de la Covid-19 prévoit la possibilité pour le gouvernement de prendre des mesures par ordonnance afin de permettre à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps (CET) du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définies par le code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables.

C'est l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars qui prévoit cette possibilité : depuis le 27 mars et jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur peut, par décision unilatérale, imposer la prise ou modifier la date de jours de réductions de travail, de jours de repos liés au forfait jours, et de jours affectés sur le compte épargne temps, mais à certaines conditions et dans certaines limites.

© Ord. n° 2020-323, 25 mars 2020

Voir aussi l'étude DURÉE DU TRAVAIL.

134 A compter du 1^{er} janvier 2021: ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 ■ L'ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 prolonge jusqu'au 30 juin 2021 la dérogation permise à la réglementation de la prise des jours de repos par l'ordonnance du 25 mars 2020.

135 Jour de repos concernés ■

1° Jours de réduction du temps de travail

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation de la Covid-19, et par dérogation à l'accord ou à la convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail ou un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre de l'aménagement du temps de travail prévue aux articles L. 3121-41 et suivants du code du travail, l'employeur peut :

- imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

2° Jours de repos dans le cadre d'un forfait jours

Dans le même sens, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation de la Covid-19, et par dérogation aux dispositions du code du travail relatives aux conventions de forfait et notamment à l'article L. 3121-64, et aux stipulations conventionnelles applicables au salarié dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, l'employeur peut :

- décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévues par une convention de forfait ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait.

3° Jours de repos placés dans un compte épargne-temps

Toujours dans l'intérêt de l'entreprise eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation de la Covid-19, et par dérogation aux dispositions du code du travail sur le CET et notamment les articles L. 3151-3 et L. 3152-2, et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, l'employeur peut imposer que les droits affectés sur le CET du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates.

136 Modalités de prise des jours de repos ■

1° Délai de prévenance

L'employeur doit respecter, dans l'ensemble de ces situations, un délai de prévenance d'au moins un jour franc.

2° Période de prise des jours de repos

La période de prise des jours de repos imposée par l'employeur, dans le cadre de la réduction du temps de travail, de l'aménagement du temps de travail, d'une convention de forfait ou d'un CET ne peut s'étendre au-delà du 30 juin 2021 (© Ord. n° 2020-

1597, 16 déc. 2020). Initialement, la date butoir était le 31 décembre 2020 (© Ord. n° 2020-323, 25 mars 2020).

3° Nombre total de jours de repos

Le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à 10 (© Ord. n° 2020-323, 25 mars 2020 : JO, 26 mars).

4° Consultation du CSE

Initialement, par dérogation aux règles habituelles de consultation du CSE, l'employeur qui usait de la faculté d'imposer la prise de jours de repos en informait le CSE sans délai et par tout moyen. L'avis du CSE était rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il pouvait intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté (© Ord. n° 2020-389, 1^{er} avr. 2020 : JO, 2 avr.). Cette dérogation n'est plus applicable.

Section 3 La prise des congés payés

137 Jusqu'au 31 décembre 2020 : ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, article 1 ■ L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, publiée au *Journal officiel* du 26 mars, permet à l'employeur de déroger temporairement aux règles de prise des congés payés pour adapter au mieux le temps de travail de ses salariés aux besoins de l'entreprise dans ce contexte particulier. Encore faut-il qu'un accord d'entreprise, ou à défaut de branche, l'y autorise (© Ord. n° 2020-323, 25 mars 2020 : JO, 26 mars).

Voir aussi l'étude CONGÉS PAYÉS.

138 A compter du 1^{er} janvier 2021: ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 ■ L'ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 prolonge jusqu'au 30 juin 2021 la possibilité donnée à l'employeur de déroger aux règles de prise des congés payés.

139 Imposer la prise de jours de congés dans la limite de 6 jours ouvrables ■ L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 puis l'ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 permet à l'employeur d'imposer les congés des salariés dans la limite de 6 jours ouvrables. Toutefois, cette faculté est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise, ou à défaut d'un accord de branche (© Ord. n° 2020-323, 25 mars 2020 : JO, 26 mars).

Cette possibilité d'imposer des congés payés s'applique sur une période allant jusqu'au 30 juin 2021. Initialement, la date butoir était fixée au 31 décembre 2020 (© Ord. n° 2020-1597, 16 déc. 2020).

En temps normal, selon l'article L. 3141-16 du code du travail, l'employeur définit, après avis le cas échéant du CSE, la période de prise des congés et l'ordre des départs. Il ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départs en congés moins d'un mois avant la date de départ prévue.

L'article 1 de l'ordonnance permet à un accord collectif d'entreprise, ou à défaut de branche, d'autoriser l'employeur à imposer à ses salariés de prendre 6 jours ouvrables de congés payés sans avoir à respecter le délai de prévenance d'un mois ou le délai conventionnel. Ce délai ne pourra pas toutefois être inférieur à un jour franc. Concrètement, l'accord collectif pourra autoriser l'employeur à imposer à ses salariés de poser 6 jours de congés ouvrables :

- en leur faisant poser leurs reliquats ;
- et/ou en leur imposant de prendre par anticipation leurs « nouveaux » congés acquis (acquis au cours de la période comprise entre le 1^{er} juin 2019 et le 31 mai 2020). En principe, ces congés ne peuvent pas être pris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, c'est-à-dire à compter du 1^{er} mai (1^{er} avril pour les professions relevant de caisses de congés payés).

EXEMPLE : pour un salarié qui n'aurait plus de reliquat de congés à ce jour, l'employeur pourrait lui imposer de prendre 6 jours ouvrables en avril en puisant dans son « nouveau stock » de congés alors que normalement il n'aurait pu les prendre qu'à partir du 1^{er} mai.

140 Modifier les dates de congés posés ■ En « temps normal », les dates de congés posés par le salarié et validées par l'employeur ne peuvent être modifiées que dans le délai fixé par accord collectif d'entreprise ou d'établissement (à défaut, par

ment de l'examen d'aptitude et la visite intermédiaire (© C. trav., art. R. 4624-28) qui devaient se tenir entre le 12 mars et le 31 août 2020, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, à l'exception du renouvellement de l'examen d'aptitude pour les travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A par le code du travail.

263 Visite de préreprise ■ Le médecin du travail n'est pas tenu d'organiser la visite de préreprise (© C. trav., art. R. 4624-29) qui devait se tenir entre le 12 mars et le 31 août lorsque la reprise du travail doit intervenir avant le 31 août 2020.

REMARQUE : la visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil ou du salarié afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois (© C. trav., art. R. 4624-29).

264 Examen médical de reprise du travail ■ Le médecin du travail peut reporter l'examen médical de reprise du travail (© C. trav., art. R. 4624-31). Ce report peut être effectué dans la limite d'un mois suivant la reprise du travail pour les travailleurs faisant l'objet du suivi individuel renforcé prévu aux articles R. 4624-22 et R. 4622-24 du code du travail, et dans la limite de 3 mois suivant la reprise du travail pour les autres travailleurs.

Ce report concerne les visites de reprise prévues entre le 12 mars et le 31 août 2020.

REMARQUE : l'examen médical de reprise est obligatoire après une absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, congé de maternité ou absence d'au moins 30 jours pour maladie ou accident non professionnelle (© C. trav., art. R. 4624-31).

En revanche, le médecin du travail doit impérativement organiser l'examen avant la reprise effective du travail pour :

- les travailleurs handicapés ;
- les travailleurs âgés de moins de 18 ans ;
- les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- les travailleurs de nuit.

REMARQUE : est exclu alors qu'il s'agit d'un salarié bénéficiant d'un suivi « adapté », le salarié exposé à des champs électromagnétiques. Par ailleurs, la reprise effective du travail s'entend, à notre avis, non pas de la fin de l'arrêt de travail mais, compte tenu de la crise sanitaire, de la reprise de l'activité dans l'entreprise si celle-ci est suspendue. Ce qui correspondrait à l'objectif de la visite de reprise.

265 Appréciation contraire du médecin du travail ■ Dans les cas où le médecin du travail peut porter une appréciation contraire et estime indispensable de respecter l'échéance, aucune visite ou examen ne peut faire l'objet d'un report.

Le médecin du travail doit fonder son appréciation au regard des informations dont il dispose concernant l'état de santé du salarié ainsi que les risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail.

REMARQUE : pour les salariés en CDD, le médecin du travail doit tenir compte des visites et examens dont l'intéressé a bénéficié le cas échéant au cours de 12 derniers mois.

Il doit également recueillir, en tant que de besoin, les informations utiles sur la base d'échanges réalisés par tout moyen entre le travailleur et un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

266 Information du salarié et de l'employeur ■ Lorsque la visite médicale est reportée, le médecin du travail doit en informer l'employeur et le travailleur en leur communiquant la date à laquelle la visite est reprogrammée.

Dans le cas où le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du travailleur, il doit inviter l'employeur à communiquer ces informations au salarié.

Lorsque la visite de préreprise n'est pas organisée, le médecin du travail en informe la personne qui l'a sollicitée.

§ 3 Le report des visites médicales prolongé depuis le 4 décembre 2020

267 Report des visites médicales jusqu'au 17 avril 2022 ■ Les visites médicales (visite d'information et de prévention, examen médical d'aptitude, suivi médical renforcé...) devant être effectuées dans le cadre du suivi de l'état de santé

individuel du salarié pourront être reportées jusqu'au 17 avril 2022, selon des modalités restant à fixer par décret. Le médecin du travail pourra toutefois maintenir la visite s'il l'estime indispensable compte tenu de l'état de santé du travailleur ou du poste qu'il occupe.

Cela ne fait pas obstacle, précise l'ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020, à l'embauche ou à la reprise du travail.

Sont également concernées par ces dispositions les visites reportées en application de l'ordonnance n° 2020-386 du 1^{er} avril 2020 et n'ayant pu être effectuées jusqu'à présent.

REMARQUE : les visites médicales qui, en vertu des textes applicables avant l'entrée en vigueur des mesures d'urgence (ordonnance du 1^{er} avril 2020 notamment), auraient dû être effectuées avant le 17 avril 2021, bénéficient également de cette possibilité de report.

© Ord. n° 2020-1502, 2 déc. 2020 : JO, 3 déc.

§ 4 Le recours à la téléconsultation

268 Les conditions de recours à la téléconsultation ■ Selon l'instruction du 16 juillet 2020, le recours à la téléconsultation doit se faire dans le respect des grands principes recommandés par la Haute Autorité de santé (HAS) :

— le médecin du travail estime que la téléconsultation est possible et le salarié l'accepte ;

REMARQUE : le système de communication doit permettre une communication en temps réel par vidéotransmission (nécessité de disposer d'une webcam), la communication par tablette ou téléphone portable étant autorisée.

Jusqu'au 31 décembre 2020, les professionnels de santé peuvent toutefois avoir recours à un entretien téléphonique lorsque la vidéotransmission est techniquement impossible et qu'un examen physique n'est pas jugé nécessaire. Ces visites ne feront pas l'objet d'une reprogrammation, sauf si le médecin l'estime nécessaire.

— l'organisation et les moyens pour la téléconsultation doivent garantir la confidentialité des échanges (professionnel de santé et salarié peuvent dialoguer sans interférence extérieure) ;

— la téléconsultation doit permettre une traçabilité des échanges (alimentation du dossier médical en santé au travail et transmission d'une attestation de visite ou d'un avis d'aptitude par courriel au salarié et à l'employeur).

Les SST doivent donc s'organiser et s'équiper des outils appropriés afin de permettre à leurs professionnels de santé de pouvoir se conformer à l'ensemble des bonnes pratiques préconisées par la HAS.

Toutefois, à titre exceptionnel, les professionnels de santé peuvent encore recourir à des solutions de vidéotransmission grand public afin de réaliser les visites qui peuvent être reportées dans le cadre de la crise sanitaire avant le 31 décembre 2020.

© Instr. 16 juill. 2020

Sous-section 2 Adaptation des autres actions du service du santé au travail

269 Actions en milieu du travail préconisées jusqu'au 22 juin ■ Le ministère du travail a recommandé, pendant la première période de confinement aux services de santé au travail de reporter les actions en milieu du travail. Seules les situations urgentes et justifiées pouvaient conduire le médecin du travail à décider une intervention en milieu de travail : accident de travail grave ou mortel, décision dans le cadre d'une décision d'inaptitude ne pouvant être différée (© Instr. min. relative au fonctionnement des services de santé au travail pendant l'épidémie de la Covid-19, 17 mars 2020).

REMARQUE : avec la phase 3 du déconfinement et la reprise progressive en présentiel, les recommandations prévues par l'instruction du 17 mars 2020 ont été remplacées par une instruction du 16 juillet 2020. Les mesures prévues par cette dernière instruction s'appliquent depuis le 22 juin, début de la phase 3 du déconfinement (v. ci-après).

L'ordonnance n° 2020-386 du 1^{er} avril 2020 a confirmé les recommandations prévues dans l'instruction du 17 mars 2020 ; un décret du 8 avril 2020 a mis en place ces modalités.

270 Actions en milieu du travail préconisées entre le 22 juin et le 1^{er} novembre 2020 (phase 3 du déconfinement) ■ Une instruction interministérielle du 16 juillet 2020 précise les missions et le fonctionnement du ser-

vice de santé au travail dans le cadre de la 3^e phase de déconfinement qui se traduit par la reprise progressive de l'activité en présentiel.

Dans le contexte du déconfinement où une certaine vigilance doit l'emporter, les SST doivent :

- accompagner et conseiller les employeurs et les salariés, avec un relais des messages de prévention et des règles fixées par le protocole de déconfinement ainsi qu'un accompagnement à l'évaluation des risques ;
- contribuer à endiguer l'épidémie de la Covid-19 :
 - en participant au dépistage des personnes susceptibles d'être infectées, notamment dans le cadre de la stratégie interministérielle de contact-tracing. Le contact-tracing est une stratégie de détection des cas, d'identification des personnes contacts et d'isolement des cas et des contacts à risque reposant sur les professionnels de santé : médecine de ville et établissements de santé, assurance maladie et les agences régionales de santé ou des dépistages préventifs organisés par les ARS (Agence régionale de santé),
 - et en prescrivant des arrêts de travail jusqu'à la fin du dispositif temporaire qui le permet : voir ci-après pour plus de précisions (© D. n° 2020-549, 11 mai 2020 : JO, 12 mai) ;
- participer à la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés, dont certains avaient pu être fragilisés par la période de confinement ou par les difficultés économiques frappant certaines entreprises ;
- assurer le suivi individuel de l'état de santé des salariés, dans la mesure où les visites qui peuvent faire l'objet d'un report dans le cadre de la crise sanitaire doivent être réalisées avant le 31 décembre 2020.

© Instr. 16 juill. 2020

271 Prescription d'arrêts de travail des salariés contaminés ou susceptibles de l'être ■

1^o Période pendant laquelle le médecin du travail peut prescrire des arrêts de travail

a) Jusqu'au 31 août 2020

Le décret n° 2020-549 du 11 mai 2020 permet aux médecins du travail de délivrer des arrêts de travail aux salariés atteints ou suspects d'infection à la Covid-19, ou faisant l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile jusqu'à la date fixée à l'article 3 du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 (© D. n° 2020-549, 11 mai 2020 : JO, 12 mai).

Or, cet article 3 du décret du 31 janvier 2020 a été modifié plusieurs fois. A la date de la publication du décret du 11 mai 2020, l'article 3 indiquait une seule date : le 31 mai 2020. La possibilité de prescrire des arrêts de travail par le médecin du travail aurait donc dû prendre fin à cette date.

Mais, à ce jour, suite à la modification du décret n° 2020-73 du 31 janvier, son article 3 indique plusieurs dates d'application des mesures : 10 juillet, 10 octobre, 15 septembre et 31 décembre. La date de fin de la possibilité de prescrire des arrêts de travail par le médecin du travail est donc incertaine.

REMARQUE : l'article 3 du décret du 31 janvier indiquait la date du 31 mai dans la version en vigueur jusqu'au 29 mai (© D. n° 2020-277, 19 mars 2020), les dates du 30 juin, 10 juillet et 10 octobre 2020 dans la version en vigueur entre le 29 mai et le 11 juillet 2020 (© D. n° 2020-637, 27 mai 2020), les dates du 10 juillet, 31 juillet, 10 octobre et 31 décembre 2020 dans la version applicable entre le 11 juillet et le 1^{er} août 2020 (© D. n° 2020-859, 10 juill. 2020) et dans la version en vigueur depuis le 1^{er} août 2020, les dates du 10 juillet, 10 octobre, 15 septembre et 31 décembre 2020 (© D. n° 2020-952, 31 juill. 2020).

Pourtant, l'instruction du 16 juillet 2020 précise que la mesure prendrait fin au 31 août.

b) Depuis le 4 décembre jusqu'au 16 avril 2021

La possibilité pour le médecin du travail de prescrire des arrêts de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection des salariés à la Covid-19 a été réactivée par l'ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020. Les modalités ont été précisées par un décret n° 2021-24 du 13 janvier 2021.

Il peut également établir le certificat médical requis pour le placement en activité partielle des salariés vulnérables.

Il peut aussi prescrire et réaliser des tests de dépistage de la Covid-19.

2^o Modalités de prescription de l'arrêt de travail jusqu'au 31 août 2020 et à compter du 14 janvier 2021

Le médecin du travail établit la lettre d'avis d'interruption de travail du salarié concerné selon le modèle mentionné à l'article L. 321-2 du code de la sécurité sociale. Il la transmet sans délai au salarié et à l'employeur concernés.

Le salarié adresse cet avis, dans le délai prévu à l'article R. 321-2 du même code, à l'organisme d'assurance maladie dont il relève.

Par dérogation, pour les salariés vulnérables le médecin du travail établit une déclaration d'interruption de travail sur papier libre qui comporte les informations suivantes : l'identification du médecin ; l'identification du salarié ; l'identification de l'employeur et l'information selon laquelle le salarié remplit les conditions prévues.

Le médecin transmet la déclaration d'interruption de travail sans délai au salarié. Le salarié l'adresse sans délai à l'employeur aux fins de placement en activité partielle.

© D. n° 2020-549, 11 mai 2020 : JO, 12 mai

© D. n° 2021-24, 13 janv. 2021 : JO, 14 janv.

272 Possibilité d'effectuer des tests de dépistages ■ Le médecin du travail ou, sous sa supervision, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier de santé au travail peuvent effectuer les actes suivants : prélèvement dans le cadre d'un examen de détection du génome du SARS-CoV-2 par RT-PCR inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale ; prélèvement et analyse dans le cadre d'un examen de détection du génome du SARS-CoV-2 par détection antigénique inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale (© D. n° 2021-24, 13 janv. 2021).

273 Information des salariés et des employeurs ■ La médecine du travail a aussi un rôle d'information et de sensibilisation. Elle doit ainsi répondre aux questions des employeurs et des salariés et relayer activement les messages de prévention des autorités sanitaires (© Instr. min. relative au fonctionnement des services de santé au travail pendant l'épidémie de la Covid-19, 17 mars 2020 © Instr. 16 juill. 2020).

Section 5 Formation professionnelle

274 Ordonnance n°2020-387 du 1^{er} avril 2020 ■ L'article 11 de la loi d'urgence du 23 mars 2020 autorise le gouvernement à aménager par ordonnance des dispositions du code du travail relatives à la formation professionnelle sur au moins quatre sujets : la qualité, le versement de la contribution formation, la prise en charge des coûts de formation et la rémunération des stagiaires. Cette ordonnance n° 2020-387 en date du 1^{er} avril 2020 a été publiée le 2 avril. Elle prévoit :

— le report jusqu'au 31 décembre 2020 de l'échéance de l'obligation d'avoir réalisé les entretiens périodiques et « état des lieux » ainsi que d'une formation non obligatoire ;

— la suspension corrélative jusqu'au 31 décembre 2020 de l'application des sanctions prévues par la loi dans le cas où les entretiens périodiques obligatoires n'auraient pas été réalisés dans les délais ;

— le report du 1^{er} janvier 2021 au 1^{er} janvier 2022 de l'échéance pour obtenir la certification qualité ainsi que l'échéance de l'enregistrement, dans le répertoire spécifique tenu par France compétences, des certifications ou habilitations recensées à l'inventaire au 31 décembre 2018. L'audit initial peut être réalisé jusqu'au 31 décembre 2021 (© Arr. 7 déc. 2020 : 13 déc. 2020) ;

— l'autorisation donnée aux OPCO de financer de manière forfaitaire les parcours de validation des acquis de l'expérience.

© Ord. n° 2020-387, 1^{er} avr. 2020 : JO, 2 avr.

Pour plus de précisions, voir l'étude FORMATION PROFESSIONNELLE.

275 Nouveau report des entretiens professionnels par l'ordonnance n° 2020-1501 du 2 décembre 2020 ■ La loi du 14 novembre 2020 autorise le gouvernement à prolonger ou réac-

travail, dans les secteurs jugés essentiels à la continuité de la vie économique et à la sûreté de la Nation. Un décret devait préciser la liste des secteurs d'activité concernés et dans chacun de ces secteurs, la catégorie et l'étendue de la dérogation admise.

A défaut de décret, cette mesure n'est jamais entrée en application.

© Ord. n° 2020-323, 25 mars 2020 : JO, 26 mars

La loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorise le gouvernement à prendre une ordonnance pour réactiver cette mesure après le 31 décembre 2020, mais il est peu probable que ce soit le cas puisque aucun décret n'est paru avant le 31 décembre 2020 pour la mettre en application.

Voir l'étude DURÉE DU TRAVAIL.

147 Durées maximales de travail et durées minimales de repos pour les travailleurs de jour ■ Pour les salariés qui ne sont pas des travailleurs de nuit, l'ordonnance prévoit que, sans avoir à demander une autorisation administrative préalable :

— la durée quotidienne maximale de travail (© C. trav., art. L. 3121-18) pourra être portée jusqu'à 12 heures ;

— la durée hebdomadaire maximale (© C. trav., art. L. 3121-20) pourra être portée jusqu'à soixante heures ;

— la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives (© C. trav., art. L. 3121-22) pourra être portée jusqu'à quarante-huit heures ;

— la durée du repos quotidien (© C. trav., art. L. 3131-1) pourra être réduite jusqu'à neuf heures consécutives, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier.

148 Dérogations aux durées maximales du travail pour les travailleurs de nuit ■ Pour les travailleurs de nuit, il est prévu les dérogations suivantes :

— la durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit (© C. trav., art. L. 3122-6) pourra être portée jusqu'à douze heures, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée prévue à ce même article ;

— la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives (© C. trav., art. L. 3122-7) pourra être portée jusqu'à quarante-quatre heures.

149 Procédure pour obtenir une dérogation ■ L'avis du CSE est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de l'une des dérogations (© Ord. n° 2020-389, 1^{er} avr. 2020 : JO, 2 avr.).

L'autorisation à demander à la Direccte pourra également être postérieure. En effet, il est à noter que ces dérogations, en temps « normal » nécessitent au préalable une autorisation de l'inspection du travail.

La demande de dépassement est accompagnée de justifications et de l'avis du CSE.

150 Durée des dérogations ■ Ces dérogations, pour être mises en œuvre, étaient subordonnées à la publication de son décret d'application avant le 31 décembre 2020 mais il n'est jamais paru. La loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 prévoit la possibilité de réactiver cette mesure en 2021 par ordonnance. Mais il est peu probable que le gouvernement prenne une telle ordonnance devant le peu de succès de la précédente.

Section 2 Dérogations au repos dominical

151 L'ordonnance n° 202-323 du 25 mars 2020 : article 7 ■ L'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 publiée le 26 mars prévoit, jusqu'au 31 décembre 2020 ; la possibilité de déroger au repos du dimanche en octroyant le jour de repos hebdomadaire par roulement, mais à certaines conditions.

© Ord. n° 2020-323, 25 mars 2020 : JO, 26 mars

La loi n° 2020-1376 du 14 novembre 2020 autorise le gouvernement à prendre une nouvelle ordonnance pour prolonger cette

mesure en 2021.

152 Le contexte juridique en période « normale » ■ Le repos hebdomadaire doit être donné en principe le dimanche, sauf dans les hypothèses limitativement prévues par le code du travail (© C. trav., art. L. 3132-1 à L. 3132-3).

Ainsi, les établissements dont le fonctionnement ou l'ouverture est rendu nécessaire par les contraintes de la production, de l'activité ou des besoins du public peuvent de droit déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. La liste de ces établissements figure à l'article R. 3132-5 du code du travail.

Ces établissements qui avaient déjà droit à la dérogation au repos dominical au titre de l'article L. 3132-12 du code du travail continuent à en bénéficier selon les mêmes règles.

153 Une nouvelle dérogation liée à la période d'état d'urgence sanitaire ■ Pour adapter l'organisation du travail à l'activité économique de l'entreprise bouleversée par le contexte de l'épidémie du coronavirus, la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 a prévu la possibilité pour le gouvernement de prendre des mesures par ordonnance afin d'étendre les dérogations à la réglementation relative au repos hebdomadaire.

Ainsi, l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 publiée au JO du 26 mars prévoit à l'article 7 que les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, qui seront déterminés par décret, pourront déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. Cette dérogation s'applique également aux entreprises qui assurent à celles mentionnées ci-dessus des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale (© Ord. n° 2020-323, 25 mars 2020 : JO, 26 mars).

A ce jour, un décret a prévu l'application de cette dérogation aux seules activités d'identification, d'orientation et d'accompagnement des personnes infectées à la Covid-19 et de surveillance épidémiologique (© D. n° 2020-573, 15 mai 2020 : JO, 16 mai).

Cette dérogation entre en vigueur à compter du 26 mars et a été prolongée en 2021.

Elle s'applique aussi dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

La loi n° 2020-1376 du 14 novembre 2020 autorise le gouvernement à prendre une nouvelle ordonnance pour prolonger cette mesure en 2021. Devant le peu de succès de cette mesure en 2021, il n'est pas sûr que le gouvernement prenne une telle ordonnance.

154 Consultation du CSE ■ Dans la mesure où il s'agit d'une mesure touchant l'organisation du temps de travail, la consultation du CSE sera nécessaire. Un registre du repos hebdomadaire est également nécessaire en principe. Ces obligations pourront s'effectuer postérieurement au vu du contexte.

L'employeur qui use de la dérogation en informe le CSE sans délai et par tout moyen. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur a fait usage de cette faculté (© Ord. n° 2020-389, 1^{er} avr. 2020 : JO, 2 avr.).

155 Pas de majoration de salaire prévu ■ Il n'est pas prévu de majoration de rémunération pour le travail du dimanche dans le cadre des dérogations prévues par l'ordonnance n° 2020-290 du 25 mars 2020.

Section 3 Recours au prêt de main-d'œuvre facilité

156 Le prêt de main-d'œuvre, une solution pour optimiser la gestion des effectifs pendant la période de crise sanitaire et économique liée à la Covid-19 ■ Pendant la période de crise sanitaire et économique liées à l'épidémie de la Covid-19, le recours au prêt de main-d'œuvre peut être une solution pour gérer au mieux les effectifs des entreprises. En effet, ce dispositif permet à une entreprise (entreprise d'origine ou entreprise prêteuse) connaissant une baisse d'activité de mettre à disposition un ou plusieurs de ses salariés au profit d'une autre entreprise (entre-

prise d'accueil ou entreprise utilisatrice) qui au contraire est en surcroît d'activité et ceci de manière temporaire.

Pour être légal, en temps normal, le prêt de main-d'œuvre doit être dépourvu de but lucratif et respecter les conditions fixées à l'article L. 8241-2 du code du travail : accord du salarié formalisé par un avenant avec des mentions obligatoires, convention de mise à disposition entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise prêteuse...

Sur le régime juridique complet du prêt de main d'œuvre à but non lucratif, voir l'étude PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE ET SOUS-TRAITANCE.

Ne sont développées ci-après que les dérogations apportées à ce dispositif par la loi du 17 juin 2020, réactivées par l'ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020.

157 Les modalités du prêt de main-d'œuvre assouplies jusqu'au 30 juin 2021 ■ Dans le contexte de crise sanitaire actuel, il est apparu nécessaire d'assouplir le recours au prêt de main-d'œuvre pour faciliter les transferts temporaires de salariés des entreprises qui connaissent une baisse d'activité vers d'autres entreprises confrontées à un surcroît d'activité nécessitant du personnel supplémentaire. C'est l'objectif de l'article 52 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020. Ces dérogations applicables initialement jusqu'au 31 décembre 2020 ont été reportées jusqu'au 30 juin 2021 par l'ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020.

Ainsi, le cadre juridique du prêt de main-d'œuvre à respecter reste celui de l'article L. 8241-2 du code du travail sauf pour les points suivants où il déroge à cet article depuis le 19 juin 2020 (date d'entrée en vigueur de la loi du 17 juin 2020) et jusqu'au 30 juin 2021 (initialement prévu jusqu'au 31 décembre 2020 et prolongé de 6 mois par l'ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020) :

- une seule convention entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise d'origine est nécessaire lorsqu'il y a plusieurs salariés mis à disposition. En temps normal, c'est-à-dire avant le 19 juin 2020 et après le 30 juin 2021 (sauf prolongation), il faut une convention par salarié mis à disposition ;
- l'avenant signé par le salarié peut ne pas détailler les horaires de travail à accomplir dans l'entreprise d'accueil ; l'indication du volume hebdomadaire d'heures à effectuer peut suffire ;
- jusqu'au 31 décembre 2020 ; la consultation du comité social et économique peut être postérieure à la conclusion des conventions de prêt de main-d'œuvre, dans un délai d'un mois, alors que normalement l'information et la consultation du CSE sont préalables à la mise à disposition. L'ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 n'a pas prolongé cette dérogation après le 30 décembre 2020. A compter du 1^{er} janvier 2021, la consultation du CSE redevient obligatoirement préalable à l'opération ;
- la nécessité d'un but non lucratif permettant de rendre légal le prêt de main-d'œuvre est assouplie.

Jusqu'au 31 décembre 2020, l'assouplissement de la condition portant sur le caractère non lucratif du prêt, pour être applicable, était subordonné à la publication d'un décret fixant les secteurs d'activité concernés. A compter du 1^{er} janvier, cette dérogation n'est plus subordonnée à la publication d'un décret.

Concernant la convention et l'avenant, les aménagements instaurés par la loi du 17 juin 2020 modifiée par l'ordonnance du 16 décembre 2020 sont applicables à compter du 19 juin 2020, date d'entrée en vigueur de la loi et jusqu'au 30 juin 2021.

La règle concernant la consultation du CSE cesse d'être applicable au 1^{er} janvier 2021.

Sous-section 1 La condition nécessaire du but non lucratif du prêt assouplie

§ 1 Possibilité de sous facturer le prêt de main-d'œuvre dans 4 secteurs jusqu'au 31 décembre 2020

158 Nécessité de respecter la condition du but non lucratif en principe ■ Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite (© C. trav., art. L. 8241-1) sauf dérogations légales (travail temporaire notamment). Cette interdiction concerne autant l'entreprise prêteuse que l'entreprise utilisatrice (© Cass. soc., 18 mai 2011, n° 09-69.175, n° 1112 FS-P + B). En revanche, les opérations de prêt de main-

d'œuvre à but non lucratif sont autorisées (© C. trav., art. L. 8241-2).

Pour être autorisée, la mise à disposition temporaire d'un salarié dans une entreprise doit ainsi respecter les conditions du dispositif du prêt de main-d'œuvre à but non lucratif prévues à l'article L. 8241-1 du code du travail.

« Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition » (© C. trav., art. L. 8241-1).

Pour plus de précisions sur la notion de but non lucratif, voir l'étude PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE ET SOUS-TRAITANCE.

159 Assouplissement de la notion de « but non lucratif » du prêt de main-d'œuvre dans 4 secteurs en novembre et décembre 2020

■ La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 prévoit que, jusqu'au 31 décembre 2020, lorsque l'intérêt de l'entreprise utilisatrice le justifie, eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation de la Covid-19, et qu'elle relève de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale déterminés par décret, les opérations de prêt de main-d'œuvre n'ont pas de but lucratif au sens de l'article L. 8241-1 pour les entreprises utilisatrices, lorsque le montant qui leur est facturé par l'entreprise prêteuse est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire ou est égal à zéro.

Le décret n° 2020-1317 du 30 octobre 2020 a ainsi fixé 4 secteurs d'activité permettant aux entreprises en relevant de ne pas facturer la totalité du coût de l'opération de mise à disposition de salariés le secteur sanitaire, social et médico social ; le secteur de la construction aéronautique ; le secteur de l'industrie agroalimentaire et le secteur du transport maritime. Ce décret détaille la liste des activités visées (© D. n° 2020-1317, 30 oct. 2020) : voir ci-après.

Cette dérogation au caractère non lucratif du prêt de main-d'œuvre dans les 4 secteurs précités est applicable en novembre et décembre 2020.

Pour les entreprises relevant des autres secteurs, pour être licite, le prêt de main-d'œuvre doit respecter un but non lucratif au sens du droit commun fixé à l'article L. 8241-1 du code du travail.

REMARQUE : à noter que l'article L. 8241-3 du code du travail prévoit déjà une entorse au principe du caractère non lucratif du prêt de main-d'œuvre mais uniquement en cas de mise à disposition par des entreprises ou des groupes d'au moins 5 000 salariés au profit d'entreprises petites (moins de 250 salariés) ou jeunes (moins de 8 ans d'existence) ou d'organismes sans but lucratif. Dans ce cas, le prêt de main-d'œuvre est réputé sans but lucratif pour l'entreprise utilisatrice « même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse est inférieur aux coûts salariaux ». Pour des précisions sur ce dispositif, voir l'étude PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE ET SOUS-TRAITANCE

© L. n° 2020-734, 17 juin 2020 : JO, 18 juin

Pour plus de précisions sur le régime du prêt de main-d'œuvre à but non lucratif, voir l'étude PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE ET SOUS-TRAITANCE.

160 Liste des activités des 4 secteurs autorisés à ne pas facturer la totalité du coût de la mise à disposition en novembre et décembre 2020

■ le décret n° 2020-1317 du 30 octobre 2020 détaille les activités des 4 secteurs autorisés à ne pas facturer le coût du prêt de main-d'œuvre réalisé en novembre et décembre 2020.

1° Secteur sanitaire, social et médico-social

Ce secteur concerne les entreprises dont l'IDCC de rattachement ou code NAF sont les suivants :

- 2264 - Convention collective nationale de l'hospitalisation privée
- 0405 - Convention relative aux établissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux
- 0029 - Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif
- 0413 - Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées
- 0783 Centres d'Hébergement et de réadaptation

2046 - Convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer

5502 - Convention Collective Croix Rouge

0897 - Convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises

1001 - Convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées

2° Secteur de la construction aéronautique

Ce secteur concerne les entreprises dont l'IDCC de rattachement ou code NAF sont les suivants :

NAF 3030.Z pour les activités suivantes : construction d'avions pour le transport de marchandises ou de passagers, pour les forces armées, pour usage sportif ou pour d'autres utilisations ; construction d'hélicoptères, de planeurs et d'ailes delta ; construction de dirigeables et de ballons à air chaud ; fabrication de parties et accessoires des appareils (grands assemblages tels que fuselages, ailes, portes, gouvernes, trains d'atterrissage, réservoirs à combustibles, nacelles, etc., hélices, rotors et pales de rotors pour hélicoptères, moteurs des types généralement utilisés pour la propulsion des véhicules aériens tels que turboréacteurs, turbopropulseurs, etc., parties de turboréacteurs et de turbopropulseurs) / fabrication de simulateurs de vol pour entraînement au sol.

3° Secteur de l'industrie agroalimentaire

Ce secteur concerne les entreprises dont l'IDCC de rattachement ou code NAF sont les suivants :

NAF 3030.Z pour les activités suivantes : construction d'avions pour le transport de marchandises ou de passagers, pour les forces armées, pour usage sportif ou pour d'autres utilisations ; construction d'hélicoptères, de planeurs et d'ailes delta ; construction de dirigeables et de ballons à air chaud ; fabrication de parties et accessoires des appareils (grands assemblages tels que fuselages, ailes, portes, gouvernes, trains d'atterrissage, réservoirs à combustibles, nacelles, etc., hélices, rotors et pales de rotors pour hélicoptères, moteurs des types généralement utilisés pour la propulsion des véhicules aériens tels que turboréacteurs, turbopropulseurs, etc., parties de turboréacteurs et de turbopropulseurs) / fabrication de simulateurs de vol pour entraînement au sol

4° Secteur du transport maritime

Ce secteur concerne les entreprises dont l'IDCC de rattachement ou code NAF sont les suivants :

5521 - Transport maritime (personnel navigant d'exécution)

2174 - Navigation intérieure (personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises)

3223 - Transport maritime (personnel navigant officier)

5556 - Transport maritime passages d'eau (personnel navigant officier)

5557 - Transport maritime passages d'eau (personnel navigant d'exécution)

5554 - Transport maritime remorquage (personnel navigant officier)

5555 - Transport maritime remorquage (personnel navigant d'exécution)

§ 2 Possibilité de sous facturer le prêt de main d'œuvre pour les entreprises qui ont recours à l'activité partielle à compter du 1^{er} janvier 2021

161 Élargissement du champ d'application de la dérogation au caractère non lucratif du prêt de main-d'œuvre

L'ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 étend la possibilité de ne pas facturer le coût total de l'opération de prêt de main-d'œuvre en visant les entreprises prêteuses qui ont recours à l'activité partielle. Il n'est pas nécessaire qu'un décret d'application soit publié pour que cette dérogation soit applicable. L'ordonnance modifie le 4° de l'article 52 de la loi du 17 juin 2020.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2021, lorsque l'entreprise prêteuse recourt à l'activité partielle, l'opération de prêt de main-d'œuvre n'a pas de but lucratif pour les entreprises utilisatrices lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse est inférieur aux salaires versés aux salariés, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à ceux-ci ou est égal à zéro.

Sous-section 2 Le formalisme à respecter jusqu'au 30 juin 2021

162 Une seule convention de mise à disposition pour plusieurs salariés ■ L'entreprise prêteuse et l'entreprise d'accueil doivent conclure une convention de prêt de main-d'œuvre comportant les mentions prévues à l'article L. 8241-2 du code du travail : durée de la mise à disposition ; identité et qualification du salarié mis à disposition ; mode de détermination des salaires, charges sociales et frais professionnels qui seront facturés.

En temps « normal », une convention doit être conclue pour chacun des salariés mis à disposition.

Par dérogation à ce principe, jusqu'au 30 juin 2021, l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice pourront ne signer qu'une seule convention de prêt de main-d'œuvre en vue de la mise à disposition de plusieurs salariés.

REMARQUE : le prêt de main-d'œuvre peut s'effectuer entre des entreprises appartenant à un même groupe ou entre des entreprises sans lien entre elles.

© L. n° 2020-734, 17 juin 2020 : JO, 18 juin mod. par Ord. n° 2020-1597, 16 déc. 2020 : JO, 17 déc.

Un modèle de convention est proposé dans la partie Formulaire du Dictionnaire permanent social, sous l'encart PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE ET SOUS-TRAITANCE. Vous trouverez également un modèle en annexe de l'étude PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE ET SOUS-TRAITANCE.

Pour plus de précisions sur la convention de prêt de main d'œuvre, voir l'étude PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE ET SOUS-TRAITANCE.

163 Contenu allégé de l'avenant au contrat de travail

La mise à disposition requiert également de signer un avenant au contrat de travail le salarié mis à disposition. Cet avenant doit en temps normal préciser le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, les caractéristiques particulières du poste de travail et, si la mise à disposition entraîne une modification du contrat, une clause sur une période probatoire (© C. trav., art. L. 8241-2).

Par dérogation, à titre temporaire, jusqu'au 30 juin 2021, cet avenant pourra ne pas comporter les horaires d'exécution du travail. Il devra alors préciser le volume hebdomadaire des heures de travail durant lesquelles le salarié est mis à disposition. Les horaires de travail sont fixés par l'entreprise utilisatrice avec l'accord du salarié.

© L. n° 2020-734, 17 juin 2020 : JO, 18 juin mod. par Ord. n° 2020-1597, 16 déc. 2020 : JO, 17 déc.

Vous trouverez un modèle d'avenant dans la partie Formulaire du Dictionnaire permanent social, sous l'encart PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE ET SOUS-TRAITANCE.

164 Information et consultation a posteriori du CSE

En temps normal, les CSE respectifs de l'entreprise prêteuse et de l'entreprise utilisatrice doivent être informés et consultés, de manière préalable, des différentes conventions signées. A titre temporaire, jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard, ils pourront être consultés a posteriori, au maximum un mois à compter de la signature de la convention et une seule fois sur l'ensemble des conventions de mise à disposition signées.

© L. n° 2020-734, 17 juin 2020 : JO, 18 juin

Cette dérogation n'a pas été reconduite en 2021 par l'ordonnance n° 2020-1576 du 16 décembre 2020. A compter de cette date, la consultation du CSE devra donc être, à nouveau, préalable à l'opération.

CHAPITRE 5 Les mesures d'urgence allégeant les charges financières des entreprises

Section 1 Report de charges sociales

165 Possibilité de report des cotisations sécurisée par l'ordonnance n° 2020-427 du 15 avril 2020 ■

1° Le dispositif prévu

Plusieurs notes diffusées par l'Urssaf autorisent le report de paiement des cotisations depuis mars ainsi que la procédure à suivre pour en bénéficier. Pour que ce report soit sécurisé, l'ordonnance n° 2020-312 du 25 mars 2020 (modifiée par l'ordonnance n° 2020-560 du 13 mai 2020) a prévu que le recouvrement des cotisations est suspendu entre le 12 mars et le 30 juin 2020. Depuis le 15 mai, la suspension des délais n'est pas de droit, elle doit être accordée suite à la demande de l'employeur (© *Ord. n° 2020-560, 13 mai 2020, art. 2 : JO, 14 mai*). Cette demande s'effectue via un formulaire à remplir dédié et disponible sur le site de l'Urssaf.

A compter des échéances de juin, le principe est désormais de procéder au paiement des cotisations patronales à la date d'exigibilité. Seules les entreprises qui continuent à rencontrer des difficultés en raison de la crise sanitaire peuvent reporter tout ou partie du paiement des cotisations patronales à compter des échéances de juillet. Il s'agit des entreprises confrontées aux mesures de fermeture ou de restriction directe ou indirecte de leur activité du fait des mesures restrictives prises par le gouvernement. En fonction de ses difficultés, l'employeur peut demander, en remplissant un formulaire de demande préalable sur le site de l'Urssaf, la minoration de tout ou partie des cotisations patronales et en complétant le bloc paiement de DSN s'il a opté pour le téléversement ou, à défaut, en ajustant le montant du virement bancaire. S'il n'a pas de réponse dans les 48 heures, la demande est acceptée.

Les cotisations qui ne sont pas réglées sont automatiquement reportées pour une durée pouvant atteindre, selon les cas, 36 mois. L'Urssaf contactera l'employeur pour proposer un plan d'apurement. Aucune pénalité ou majoration de retard ne sera appliquée.

L'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril précise plusieurs points :

- les dispositions « clémentes » relatives au recouvrement ne sont pas applicables en cas de dissimulation volontaire ou par omission de la situation de l'entreprise, pour bénéficier indûment du dispositif exceptionnel de report de cotisations ;
- les délais et reports accordés aux entreprises pour le paiement des cotisations ne donneront lieu à aucune majoration ou pénalités ;
- en cas de report de cotisations salariales, les employeurs ne doivent plus précompter les cotisations salariales sur la rémunération lors de chaque paie.

© *Ord. n° 2020-428, 15 avr. 2020, art. 4 : JO, 16 avr.*

REMARQUE : à ce jour, le report possible des cotisations ont concerné le mois de mars à août. A compter de cette date, l'Urssaf ne donne la possibilité de reporter le paiement de cotisations que pour certains employeurs rencontrant des difficultés. Voir le site de l'Urssaf pour les modalités d'application.

Voir aussi l'étude **CONTRÔLE DE L'URSSAF ET L'ÉTUDE COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE : RECOUVREMENT**.

2° Modalités de report du paiement des cotisations sociales

Pour les entreprises dont la date d'échéance du paiement des cotisations intervient le 5 ou le 15 du mois, elles peuvent reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales jusqu'à 3 mois. Aucune pénalité ne sera appliquée. Ces entreprises doivent toutefois continuer à déclarer et transmettre la déclaration sociale nominative (DSN) jusqu'au 5 ou 15 du mois concerné. Il faut distinguer deux cas :

- soit l'employeur règle ses cotisations hors DSN, par virement bancaire : il peut adapter le montant de son virement, ou bien ne pas effectuer de virement ;
- soit l'employeur règle ses cotisations via la DSN : il peut modifier la DSN jusqu'au jour précédent l'échéance ou en utilisant le service de paiement SEPA.

Si l'employeur ne souhaite pas opter pour un report de l'ensemble des cotisations et préfère régler les cotisations salariales, il peut échelonner le règlement des cotisations patronales, comme habituellement.

166 Dispositif exceptionnel d'exonération de cotisations pour les entreprises en difficultés ■ Afin de répondre aux difficultés rencontrées par les entreprises particulièrement affectées par la crise actuelle, la 3^e loi de finances rectificative du 30 juillet 2020 aménage le paiement de leurs cotisations sociales. Pour ce faire, un dispositif exceptionnel d'exonération de cotisations sociales est proposé dans l'objectif de soutenir l'emploi et d'aider ces entreprises à faire face à des baisses temporaires d'activité. Un dispositif de remise de dettes sociales et de plans d'apurement de cotisations est également prévu.

La loi de financement de sécurité sociale du 14 décembre 2020, dans son article 9, prolonge ce dispositif en l'ajustant et l'adaptant.

tant.

© *L. fin. rect. 2020 n° 2020-935, 30 juill. 2020, art. 65 : JO, 31 juill.*

© *L. n° 2020-1576, 14 déc. 2020, art. 9*

Pour plus de précisions, voir l'étude **COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE : RECOUVREMENT**.

1° Exonération de cotisations sociales patronales (L. n° 2020-935, 30 juill. 2020, art. 65, I et L. n° 2020-1576, 14 déc. 2020, art. 9)

a) Employeurs de moins de 250 salariés

Sont concernés par cette exonération (hors cotisations de retraite complémentaire) les employeurs de moins de 250 salariés qui exercent leur activité principale dans les secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'événementiel. Ces derniers doivent avoir été particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de la Covid-19 en raison de la réduction de leur activité, et notamment de leur dépendance à l'accueil du public. La liste des activités visées est détaillée par le décret n° 2020-371 du 30 mars 2020.

La période d'emploi prise en compte pour l'application de cette exonération est celle comprise entre le 1^{er} février 2020 et le 31 mai 2020 et, depuis la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020, la période courant à compter du 1^{er} septembre jusqu'en novembre 2020. Un décret peut prolonger cette mesure.

L'exonération est applicable pour une période maximale de 3 mois.

Sont concernés les employeurs relevant des activités visées ci-dessus et qui ont fait l'objet de mesures d'interdiction d'accueil du public et ceux qui exercent leur activité principale dans les secteurs qui dépendent de ceux précités, et qui ont subi une baisse de leur chiffre d'affaires d'au moins 50 % par rapport à la même période de l'année précédente.

Pour bénéficier de cette exonération, l'employeur ne doit pas avoir été condamné pour travail dissimulé au cours des 5 années précédentes.

REMARQUE : les cotisations sociales concernées par l'exonération sont celles relevant du champ d'application de la réduction générale de cotisations patronales (hors cotisations de retraite complémentaire).

La liste des secteurs d'activité concernés par cette mesure d'exonération est fixée par décret.

b) Employeurs de moins de 50 salariés

Peuvent également bénéficier de cette exonération (hors cotisations de retraite complémentaire) les employeurs de moins de 50 salariés dont l'activité principale relève d'autres secteurs que ceux visés ci-dessus, implique l'accueil du public, et a été interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de la Covid-19 (à l'exclusion des fermetures volontaires).

La période d'emploi concernée est celle comprise entre le 1^{er} février 2020 et le 30 avril 2020 (© *L. fin. rect. 2020 n° 2020-935, 30 juill. 2020*) puis pour une période courant à compter du 1^{er} septembre 2020 jusqu'en novembre 2020 (© *L. n° 2020-1576, 14 déc. 2020, art. 9*). Un décret peut prolonger cette mesure.

Pour bénéficier de cette exonération, l'employeur ne doit pas avoir été condamné pour travail dissimulé au cours des 5 années précédentes.

REMARQUE : les cotisations sociales concernées par l'exonération sont celles relevant du champ d'application de la réduction générale de cotisations patronales (hors cotisations de retraite complémentaire).

2° Aide au paiement de cotisations (L. n° 2020-935, 30 juill. 2020, art. 65, II et L. n° 2020-1576, 14 déc. 2020, art. 9)

Une aide au paiement de l'ensemble des cotisations et contributions dues aux organismes de recouvrement est également prévue par la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 et a été prolongée par la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020. Cette aide est égale à 20 % du montant des rémunérations au titre desquelles l'employeur fait l'objet de l'exonération exceptionnelle de cotisations prévue ci-dessus.

Elle concerne les entreprises de moins de 250 salariés relevant des secteurs dits S1.

La loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 a étendu cette aide pour les rémunérations dues au titre des périodes du 1^{er} septembre au 30 novembre ou du 1^{er} octobre au 30 novembre 2020.

REMARQUE : cette aide s'applique à l'ensemble des sommes dues aux organismes de recouvrement au titre de l'année 2020 et 2021, après application