



actance

— société d'avocats —

ACTUTENDANCE

N° 570 — 5 février 2021



11 min

- Discrimination – Dénonciation – Mauvaise foi du salarié – Connaissance de la fausseté des faits – Licenciement justifié
- Temps de travail – Salarié tenu à la disponibilité de l’employeur – Choix du salarié – Astreinte (OUI)
- Activité partielle – Consultation du CSE – Transmission d’information détaillée et comparable
- Activité partielle – Prolongation du dispositif actuel – Décrets n°2021-88 et n°2021-89 du 29 janvier 2021, JO du 30 janvier 2021
- Coronavirus – Nouvelle version du protocole sanitaire du 29 janvier 2021
- Coronavirus – Prolongation de l’aide à l’embauche des jeunes – Décret n° 2021-94 du 30 janvier 2021, JO du 31 janvier 2021
- Coronavirus – Exonérations des cotisations dans les secteurs les plus touchés – Décret n° 2021-75 du 27 janvier 2021, JO du 28 janvier 2021

Jurisprudence

Relations individuelles

■ Discrimination – Dénonciation – Mauvaise foi du salarié – Connaissance de la fausseté des faits – Licenciement justifié

Rappel : *Le salarié qui dénonce ou relate des faits de discrimination bénéficie d'une protection. Il ne peut faire l'objet d'une sanction pour ce motif. A défaut, celle-ci est frappée de nullité (art. L.1132-3 et L. 1132-4 du Code du travail).*

La Cour de cassation pose toutefois un tempérament à ce principe, dans un arrêt du 13 janvier 2021, en cas de mauvaise foi du salarié.

Cass. Soc., 13 janvier 2021, n° 19-21.138

En février 2012, un salarié a adressé un courrier au Président du groupe ainsi qu'à son supérieur hiérarchique pour dénoncer des faits de discrimination dont il s'estimait être victime de la part du directeur commercial en raison de son origine.

En parallèle, il saisissait le Défenseur des droits, lequel classait l'affaire en décembre 2014.

Son employeur le licenciat un mois plus tard pour faute grave au motif d'avoir proféré des accusations de discrimination en ayant conscience de leur « caractère fallacieux ».

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale en décembre 2014 pour contester son licenciement.

La Cour d'appel l'a débouté de sa demande après avoir jugé que les faits de discrimination n'étaient pas établis et que la bonne foi du salarié n'était pas démontrée.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation a confirmé la décision d'appel en rappelant qu'« aux termes de l'article L. 1132-3 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés. En vertu de l'article L. 1132-4 du même code, toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul ».

La Cour en a déduit « que le salarié qui relate des faits de discrimination ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi ».

Selon la Cour, cette mauvaise foi « ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis ».

En l'espèce, après avoir retenu que la discrimination alléguée n'était pas établie, la Cour d'appel a jugé que le salarié connaissait la fausseté des faits allégués.

Pour rendre cette décision, la Cour s'est fondée sur plusieurs éléments :

- ✓ plusieurs propositions de missions avaient été faites au salarié alors même qu'il se trouvait en inter-contrat ;
- ✓ l'allégation avait été formulée « en des termes très généraux sans invoquer de faits circonstanciés » ;
- ✓ le salarié était, dès le mois de décembre 2011, « déterminé à quitter l'entreprise », et avait fait preuve d'un « désengagement professionnel durant la période d'inter-contrat montrant sa volonté d'obtenir une rupture conventionnelle du contrat de travail en cherchant à imposer ses conditions financières » ;
- ✓ « aucune alerte n'avait été faite durant la relation de travail auprès des délégués du personnel, de la médecine du travail ou de l'inspection du travail » ;
- ✓ « le salarié n'avait fait aucun lien avec ses origines avant les emails adressés à ses supérieurs hiérarchiques et au défenseur des droits en février 2012 ».

Il en résulte en l'espèce que la mauvaise foi du salarié était caractérisée, de sorte que son licenciement était justifié.

Note : Cet arrêt s'inscrit dans une tendance jurisprudentielle. En effet, la Cour de cassation a déjà adopté une position similaire en matière de dénonciation :

- ✓ de faits de harcèlement moral ou sexuel (Cass. Soc., 10 juin 2015, n° 14-13.318 ; Cass. Soc., 16 septembre 2020, n° 18-26.696) ;
- ✓ d'un délit ou d'un crime dont le salarié aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions (Cass. Soc., 8 juillet 2020, n° 18-13.593).

Toutefois, c'est la première fois qu'elle se prononce sur ce sujet en matière de discrimination.

Ainsi, l'importante protection dont jouissent les salariés en matière de dénonciation de faits de discrimination ou de harcèlement n'est donc pas sans limite, même si la preuve de la mauvaise foi du salarié peut s'avérer difficile à rapporter. Si un employeur décide de licencier un salarié pour ce motif, il est vivement recommandé de le préciser très clairement dans la lettre de licenciement et de conserver l'ensemble des éléments pouvant démontrer cette mauvaise foi (emails, courriers etc.).

■ Temps de travail – Salarié tenu à la disponibilité de l'employeur – Choix du salarié – Astreinte (OUI)

Rappel : Selon l'article L. 3121-5 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi Travail du 8 août 2016, constituait une astreinte la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

Depuis le 10 août 2016, la définition de l'astreinte a évolué (art. L. 3121-9 du Code du travail). Une période d'astreinte s'entend désormais comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Pendant la période d'astreinte, le salarié n'a donc plus l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité.

Le salarié, qui se tient à la disposition de son employeur pour accomplir une mission pendant des jours qu'il a lui-même choisis, est-il considéré en astreinte ?

Cass. Soc., 20 janvier 2021, n° 19-10.956

En 2001, un salarié est embauché en qualité de médecin transporteur dans le cadre d'un CDI à temps partiel.

Son contrat de travail stipulait :

- ✓ « qu'en raison du caractère imprévisible, temporaire et discontinu des transports médicalisés, l'activité se caractérisait par un travail à la demande en fonction des besoins du service et des disponibilités du salarié qu'il communique à l'employeur » ;
- ✓ Un volume minimal de 600 heures annuelles doit lui être proposé en contrepartie « d'une disponibilité minimale correspondant aux exigences d'activité du métier de 15 jours au mois d'août et 132 jours de septembre à juillet inclus ».

Par la suite, le salarié a signé un second CDI à caractère intermittent avec le même employeur, qui lui garantissait une activité minimale de 345 heures par an tout en lui demandant une disponibilité d'au moins 6 jours calendaires par mois (et 8 jours au mois d'août).

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour solliciter notamment le paiement de ses astreintes.

La Cour d'appel a rejeté sa demande, considérant que le salarié n'était pas soumis à des périodes d'astreinte dans la mesure où :

- ✓ il avait « l'initiative de communiquer, modifier voire annuler ses jours de disponibilité auprès de l'employeur » ;
- ✓ son employeur ne lui imposait « à aucun moment l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise » (condition qui était nécessaire à l'époque des faits et qui a disparu aujourd'hui suite à l'entrée en vigueur de la loi Travail).

Contestant cette décision, le salarié a formé un pourvoi en cassation. Il faisait valoir que malgré la souplesse d'organisation, il était soumis à des astreintes dès lors « qu'il était tenu de rester chaque mois un certain nombre de jours à la disposition » de l'employeur.

Après avoir rappelé la définition d'une astreinte, la Cour de cassation donne raison au salarié et censure l'arrêt d'appel.

Les juges ont en effet relevé qu'« aux termes des contrats de travail, le salarié était tenu d'être disponible un certain nombre de jours par mois pour pouvoir être joint afin de répondre à une éventuelle demande d'intervention immédiate au service de

l'entreprise », de sorte que « *le salarié était contractuellement soumis à des astreintes* », peu important la souplesse d'organisation de ces astreintes dont jouissait le salarié.

Note : A la lumière de cet arrêt, il apparaît que de la qualification d'astreinte dépend de la disponibilité du salarié et le fait qu'il demeure joignable au cours d'une période déterminée.

Pour rappel, l'astreinte est rémunérée sous forme de compensation financière ou sous forme de repos, alors que la durée pendant laquelle le salarié intervient est rémunérée comme du temps de travail effectif (art L. 3121-9 et s. du Code du travail).

Jurisprudence

Relations collectives

■ Activité partielle – Consultation du CSE – Transmission d'information détaillée et comparable

Rappel : Les employeurs ont massivement recours à l'activité partielle depuis le début de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19.

Pour ce faire, l'employeur doit adresser une demande d'autorisation de recours à l'activité partielle à l'Administration. Celle-ci doit être accompagnée, lorsque l'entreprise compte au moins 50 salariés, de l'avis rendu préalablement par le comité social et économique (CSE).

Par dérogation, en cas notamment de circonstances de caractère exceptionnel, cet avis peut être recueilli postérieurement au dépôt de la demande, et transmis dans un délai d'au plus 2 mois à l'Administration à compter de cette demande (art. R. 5122-2 du Code du travail).

L'épidémie de Covid-19 est considérée comme une circonstance exceptionnelle.

Quelles sont les informations à transmettre aux membres du CSE dans le cadre de cette consultation ?

Pour la première fois à notre connaissance, le Tribunal judiciaire de Nanterre se prononce sur l'étendue des informations à fournir au comité.

TJ de Nanterre, 20 janvier 2021, n° 20/08901

Dans cette affaire, le CSE central et 8 CSE d'établissement de la société Autoroute du Sud de la France ont été convoqués à une réunion extraordinaire pour une consultation

portant notamment sur un projet de recours à l'activité partielle de novembre 2020 à mars 2021.

Pour justifier la demande d'activité partielle, l'employeur faisait valoir notamment une baisse du trafic routier lors du second confinement par rapport au premier.

Estimant que les informations transmises par l'employeur étaient insuffisantes pour rendre leur avis, les CSE ont saisi le Tribunal judiciaire pour obtenir des informations complémentaires ainsi que la prorogation de leur délai de consultation.

Ils reprochaient, en effet, à l'employeur de leur avoir transmis des « *données globales et non détaillées par service* » et ne portant pas sur des périodes comparables.

Pour sa défense, l'employeur faisait valoir qu'il avait communiqué aux CSE l'ensemble des informations adressées à l'Administration pour obtenir l'autorisation d'activité partielle.

Le Tribunal judiciaire a fait droit à la demande des CSE estimant que « *si les élus doivent avoir communication de toutes les informations transmises à l'administration dans le cadre de ces dernières dispositions, ces informations ne sauraient être considérées comme suffisantes pour éclairer les élus, qui peuvent dans le cadre de leurs prérogatives obtenir des informations complémentaires* ».

Les juges ont relevé que l'employeur avait transmis aux membres des CSE des chiffres sur l'effondrement du trafic lors du premier confinement (-78%) et en sortie du premier confinement (-47%) lors de la période de restriction de déplacement d'un rayon de 100 km.

Toutefois, selon les juges, les périodes comparées de mai à juin et de novembre à mars n'étaient pas les mêmes, les chiffres présentés étaient donc insuffisants pour justifier une activité partielle portant sur cette période. Il « *aurait fallu communiquer aux élus des informations sur le trafic sur une plus longue période, y compris hors confinement et portant sur des périodes comparables* ».

Par ailleurs, les élus mettaient en avant l'absence d'incidence de la baisse du trafic sur d'autres activités de l'entreprise comme notamment l'entretien ou le fonctionnement du service support.

Les informations trop générales fournies par l'employeur aux CSE ne permettaient pas d'identifier les besoins en activité partielle pour ces activités. En l'espèce, :

- ✓ la répartition des heures d'activité partielle sous forme de tableaux répartissant les salariés par leur statut (cadres, maîtrises) ne spécifiait pas les services concernés ;
- ✓ pour les directions d'exploitation, le volume d'heures d'activité partielle était fourni globalement par région ;
- ✓ au sein du service support, il était indiqué une répartition théorique sans mention des périodes prévisibles de baisse d'activité.

Le Tribunal a constaté :

- ✓ qu'en temps normal, le CSE recevait bien des données chiffrées très détaillées du trafic par trimestre dans chaque direction régionale portant sur des comparaisons d'une année sur l'autre, par péage, par type de paiement, de véhicules ;
- ✓ que l'entreprise disposait bien des outils informatiques de collecte de données permettant de connaître en temps réel l'état du trafic sur n'importe quelle période, de sorte que ces informations auraient dû être communiquées aux CSE dans le cadre de la consultation relative à la demande d'activité partielle.

Les juges en ont conclu que les documents transmis aux CSE étaient insuffisants afin de pouvoir émettre un avis éclairé, de sorte que l'employeur était tenu de leur communiquer des pièces complémentaires à savoir notamment :

- ✓ les enjeux/impacts de l'activité partielle sur le résultat,
- ✓ le trafic 2020 à date, et jour par jour, comparé à 2019,
- ✓ la liste des tâches et projets dont le report est envisagé,
- ✓ les critères et calculs des prévisions d'heures d'activité partielle par service et par activité,
- ✓ les volumes mensuels 2019/2020 des différentes tâches,
- ✓ les listes de tâches impactées par le 2^{ème} confinement.

Dans le cadre de cette décision, le Tribunal a également décidé que le délai de consultation d'un mois ne commencerait à courir qu'à compter de la remise par l'employeur de l'ensemble des informations au CSE central.

Note : Ce jugement ayant été rendu le 20 janvier dernier, nous n'avons pas encore connaissance d'un éventuel appel formé de la part de la Société.

Toutefois, il est recommandé à l'employeur, dans le cadre de la consultation portant sur la demande de recours à l'activité partielle, d'expliquer très précisément les impacts de la crise sanitaire sur l'activité des différents services de l'entreprise et de communiquer au CSE des informations les plus détaillées possible et comparables dans le temps (*année en cours versus année précédente par exemple*) et de faire le lien entre ces données et le nombre d'heures indemnisables sollicitées et le nombre de salariés concernés.

Législation et réglementation

■ **Activité partielle – Prolongation du dispositif actuel – Décrets n°2021-88 et n°2021-89 du 29 janvier 2021, JO du 30 janvier 2021**

Le dispositif actuel d'activité partielle est **prolongé jusqu'au 28 février 2021 inclus** en application de deux décrets du 29 janvier 2021.

Les décrets sont conformes aux projets de décret diffusés le 15 janvier 2021 (*cf. Actu-tendance n° 568*).

Note : Une ordonnance et 2 décrets sont toujours en attente de publication au JO pour que le nouveau dispositif d'activité partielle entre pleinement en vigueur au 1^{er} mars prochain (Cf. Actu-tendance n° 568).

1) Taux de l'indemnité versée aux salariés maintenu à 70%

Entreprises concernées	Taux de l'indemnité versée aux salariés			
	Jusqu'au 28 février 2021	1 ^{er} au 31 mars 2021	1 ^{er} avril au 30 juin 2021	A partir du 1 ^{er} juillet 2021
Toutes les entreprises	70%	60%		
Entreprises protégées	70%		60%	
<p>Entreprises soit dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue soit sont touchées par des restrictions sanitaires soit sont situées dans une zone de chalandise.</p> <p>Un projet de décret prévoit d'ajouter à cette liste les entreprises dites protégées qui subissent une forte baisse du chiffre d'affaire. Le décret devrait être publié prochainement</p>	70%		60%	

Note : La modulation du taux de l'indemnité d'activité partielle doit prendre fin le 30 juin 2021 en application de l'ordonnance du 24 juin 2020 modifiée. Toutefois, un projet d'ordonnance, diffusé le 2 février 2021, envisage de la prolonger jusqu'au 31 décembre 2021.

Par conséquent, les taux prévus dans le tableau pourraient être modifiés pour prévoir une modulation au-delà du 1^{er} juillet 2021.

2) Taux de l'allocation versée aux employeurs maintenu à 60% ou 70%

Entreprises concernées	Taux de l'allocation versée aux employeurs			
	Jusqu'au 28 février 2021	1 ^{er} au 31 mars 2021	1 ^{er} avril au 30 juin 2021	A partir du 1 ^{er} juillet 2021
Toutes les entreprises	60%	36%		
Entreprises protégées	70%	60%	36%	
<p>Entreprises soit dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue soit sont touchées par des restrictions sanitaires soit sont situées dans une zone de chalandise</p> <p>Un projet de décret prévoit d'ajouter à cette liste les entreprises dites protégées qui subissent une forte baisse du chiffre d'affaire. Le décret devrait être publié prochainement.</p>	70%			36%

Note : Le projet d'ordonnance, diffusé le 2 février 2021, envisage également de prolonger la modulation du taux de l'allocation jusqu'au 31 décembre 2021.

Par conséquent, les taux prévus dans le tableau pourraient être modifiés pour prévoir une modulation au-delà du 1^{er} juillet 2021.

Par ailleurs, le décret du 30 décembre 2020 reporte également au 1^{er} mars 2021 la date d'entrée en vigueur du taux de l'indemnité et d'allocation d'activité partielle pour ce qui concerne les salariés vulnérables et les salariés contraints de garder leur(s) enfant(s).

Coronavirus – Nouvelle version du protocole sanitaire du 29 janvier 2021

Le Ministère du travail a diffusé le 29 janvier dernier en fin de journée une nouvelle version du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19.

Cette nouvelle version tient compte de l'avis du Haut Conseil de la santé publique du 14 janvier 2021 qui recommande désormais une distanciation sociale de 2 mètres et interdit le port de masques artisanaux en entreprise.

1) Principales évolutions du protocole

Les principales évolutions du protocole portent ainsi sur :

- ✓ **Les masques à utiliser** : en entreprise, lorsque le port du masque est obligatoire, le salarié doit porter :
 - **un masque grand public filtration supérieure à 90 %** (*correspondant au masque dit de « catégorie 1 »*) ;
 - ou un **masque de type chirurgical**.

Les masques grand public de catégorie 2 ne sont plus autorisés.

Pour aider les entreprises, une note d'information ministérielle sur les conditions d'utilisation des masques grand public, actualisée le 28 janvier 2021, a été diffusée.

- ✓ **La distanciation sociale** : le port du masque est obligatoire dans les espaces clos au sein de l'entreprise. Il est associé au respect d'une distance physique d'au moins un mètre entre les personnes.

Le protocole admet certaines souplesses au port du masque, notamment dans les ateliers sous certaines conditions. Dans ce cas, la distanciation sociale est portée à 2 mètres. Il en est de même dans les travaux en extérieur.

De même, lorsque le masque ne peut être porté (*exemple dans les douches ou dans les espaces de restauration collective*), la distance physique entre 2 personnes est portée à 2 mètres.
- ✓ **La ventilation des espaces de travail** : une aération des espaces de travail et d'accueil doit être organisée le plus souvent possible. Le protocole recommande désormais d'aérer quelques minutes au minimum toutes les heures, et non plus 15 minutes toutes les 3 heures.

2) Télétravail : application stricte des règles existantes

Les règles relatives au télétravail restent inchangées dans le protocole sanitaire.

Toutefois, face au recul du télétravail depuis quelques mois, le Premier Ministre et la Ministre du travail ont appelé les entreprises, lors d'une conférence de presse tenue ce jeudi 4 février 2021, à **renforcer le recours au télétravail**.

Le télétravail constitue un levier puissant contre la propagation du virus a rappelé le Premier ministre en précisant désormais que « **télétravailler partout où c'est possible devient impératif** » et reste la règle.

Pour parvenir à une application effective de cette règle, le Gouvernement a demandé aux employeurs :

- ✓ de réduire la part des salariés qui ne télétravaillent pas du tout ;
- ✓ que les salariés qui télétravaillent aujourd'hui un, deux ou trois jours par semaine, fassent au moins **un jour de télétravail de plus**.

Pour les salariés à 100 % en télétravail, **la souplesse permettant de revenir un jour par semaine sur leur lieu de travail** est maintenue, mais cela **doit rester une dérogation**.

Selon la Ministre du travail, le recul du télétravail a été observé plus particulièrement dans certains secteurs (*banques et assurances, communication, informatique, activités immobilières et juridiques*). Les branches professionnelles vont être réunies en début de semaine prochaine pour s'assurer que des mesures nécessaires auront été prises pour renforcer le recours au télétravail.

La Ministre a également invité l'ensemble des employeurs et des représentants du personnel à organiser des concertations au sein de chaque entreprise dans les meilleurs délais.

Pour veiller à la bonne application de ces règles, la Ministre a annoncé **un renforcement des contrôles de l'inspection du travail au sein des entreprises**. Ce renforcement a été confirmé par la diffusion d'une **Instruction** aux DIRECCTE le 3 février 2021.

Les instructions données aux agents de contrôle s'articulent autour de 3 principes : « *accompagner les entreprises, les salariés et les partenaires sociaux, contrôler le respect effectif des mesures de prévention [...] et utiliser les outils de coercition si besoin* ».

- ✓ **Accompagner** : à ce titre, la DGT recommande aux agents de reprendre contact avec les entreprises les plus importantes, mais aussi avec d'autres entreprises plus petites ou relevant de secteurs où le télétravail « *est plus particulièrement applicable* » (ex : *les cabinets de comptabilité, fonctions support du secteur bancaire...*).

Les agents de l'inspection du travail doivent rappeler aux employeurs qu'ils peuvent s'appuyer sur l'expertise de l'Anact et des services de santé au travail dans le cadre de l'évaluation des risques et de la mise en place de mesures de prévention.

- ✓ **Contrôler** : la DGT indique une vérification systématique de la mise en œuvre du télétravail pour toutes les tâches « *télétravaillables* ». Cette vérification portera, en premier lieu, sur les conditions d'information et de consultation du CSE lorsqu'il existe.

Le CSE doit être associé à la définition des tâches compatibles avec le télétravail, mais aussi à la mise en œuvre pratique du télétravail, notamment pour permettre un regroupement des tâches télétravaillables permettant aux salariés de maximiser le nombre de jours en télétravail.

- ✓ **Contraindre** : la DGT indique que des outils coercitifs (*mise en demeure du Direccte ou le référé judiciaire*) pourront être mobilisés le cas échéant.

Parallèlement, la DGT demande à l'inspection du travail de poursuivre également ses contrôles sur les lieux de travail lorsque l'activité ne permet pas le travail à distance en s'appuyant notamment sur les signalements des salariés et de leurs représentants.

Note : Un décret sur la restauration au travail sera prochainement publié.

En effet, le Gouvernement a annoncé que les règles relatives à la restauration collective sont en cours d'adaptation pour prendre en compte la distanciation de 2 mètres. Le décret devrait permettre aux salariés de déjeuner dans des lieux normalement affectés au travail, dans le respect des règles de santé et de sécurité.

■ Coronavirus – Prolongation de l'aide à l'embauche des jeunes – Décret n° 2021-94 du 30 janvier 2021, JO du 31 janvier 2021

Le décret n° 2020-982 du 5 août 2020 a instauré une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans en CDI ou CDD d'au moins 3 mois dont la rémunération n'excède pas 2 fois le Smic (*Cf. Actu-tendance n° 549*).

Cette aide de 4 000€ maximum par an et par salarié est proratisée en fonction du temps de travail du salarié et de la durée du contrat.

Initialement prévue pour toutes les embauches réalisées entre le 1^{er} août 2020 et le 31 janvier 2021, le décret du 30 janvier **prolonge cette aide pour les contrats conclus jusqu'au 31 mars 2021**.

■ Coronavirus – Exonérations des cotisations dans les secteurs les plus touchés – Décret n° 2021-75 du 27 janvier 2021, JO du 28 janvier 2021

La 3^{ème} loi de finances rectificative du 30 juillet 2020 a instauré de nombreuses mesures de soutien aux entreprises les plus impactées par la crise dont notamment un dispositif d'exonération et d'aide au paiement des cotisations et contributions patronales.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a instauré un dispositif complémentaire destiné **aux entreprises de moins de 250 salariés** (*Cf. Actu-tendance n° 565*).

Un décret du 27 janvier 2021, publié au JO du 28 janvier, détaille les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif dont notamment les activités éligibles, les conditions relatives à la baisse du chiffre d'affaires, les périodes d'emploi concernées, le montant de l'exonération et de l'aide, etc.

CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

societe@actanceavocats.com



actance
société d'avocats

actance
société d'avocats

