



5^e vague Covid-19

Point sur les aides aux entreprises et mesures en matière d'organisation de travail

Face à la flambée Omicron, certains dispositifs ont été adoptés ou prolongés pour soutenir financièrement les entreprises et contenir les contaminations.



PAR **ÉTIENNE ROMEFORT**,
CONSULTANT EN DROIT
DES SOCIÉTÉS, INFODOC-EXPERTS
& **CLOTHILDE RUBIANO-DELLE**,
CONSULTANTE EN DROIT SOCIAL,
INFODOC-EXPERTS

FONDS DE SOLIDARITÉ ET AUTRES MESURES DE SOUTIEN

Pour faire face à leur baisse d'activité, les entreprises peuvent actuellement demander cinq types d'aide :

- > L'aide au titre du fonds de solidarité pour les mois de novembre et décembre 2021 ;
- > L'aide fermeture ;
- > L'aide renfort ;
- > L'aide relative aux loyers ou redevances et charges de certains commerces de détail ;
- > L'aide coûts fixes consolidation.

Fonds de solidarité des mois de novembre et décembre 2021	L'aide fermeture
<p>Sont éligibles pour chaque période mensuelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Les entreprises ayant subi une interdiction d'accueil du public (sans interruption, ou pendant au moins 21 jours, ou domiciliées sur un territoire soumis à 8 jours de confinement minimum) > Les entreprises ayant une activité exercée dans un secteur de l'annexe 1 ou de l'annexe 2 (S1, S1 bis et assimilées) à condition : <ul style="list-style-type: none"> - De bénéficier du FSE au moins un mois entre janvier et mai 2021 ; - D'avoir une perte de CA $\geq 10\%$; - De justifier d'un CA du mois considéré $\geq 15\%$ du CA de référence ; - D'être domiciliées dans un territoire soumis à l'état d'urgence sanitaire et ayant fait l'objet d'un confinement ou couvre-feu pendant au moins 20 jours. > Les entreprises domiciliées sur un territoire visé par des mesures de confinement pour au moins 8 jours sur le mois considéré si : <ul style="list-style-type: none"> - Perte de CA $\geq 50\%$; - Effectif du groupe ≤ 50 salariés. <p>Pour le mois de décembre 2021, l'aide ne se cumule pas avec l'aide « renfort ».</p> <p>Pour les mois de novembre et décembre 2021, les demandes d'aide doivent être réalisées par voie dématérialisée au plus tard le 31 mars 2022.</p>	<p>Sont éligibles sur la période du 1^{er} janvier au 31 août 2021, les entreprises créées avant le 1^{er} janvier 2019 et qui remplissent les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Avoir saturé le plafond de 10 M€ de l'aide « coûts fixes » ; > Exercer leur activité principale dans un secteur dit S1/ S1 bis et dont : <ul style="list-style-type: none"> - Une partie au moins de leurs activités a fait l'objet au cours de la période éligible de mesures administratives telles que des fermetures administratives, des interdictions d'accueil du public, ou toute autre mesure empêchant l'exercice de tout ou partie de l'activité ; - Ou une partie au moins de leurs activités réalise plus de 80 % de leur CA au cours de la période éligible avec une activité fermée ; - Subir au titre de leurs activités éligibles une perte de CA d'au moins 80 % durant la période éligible ; - Avoir un EBE coûts fixes des activités éligibles au cours de la période éligible négatif. <p>L'aide prend la forme d'une subvention dont le montant s'élève à la somme des aides auxquelles l'entreprise a droit pour chaque période éligible (70 % de l'opposé mathématique de l'EBE).</p> <p>Les demandes uniques d'aide sont déposées, par voie dématérialisée, entre le 22 décembre 2021 et le 28 février 2022.</p>



L'aide renfort	L'aide relative aux loyers ou redevances et charges de certains commerces de détail
<p>Cette aide permet de compenser certaines charges des entreprises interdites d'accueil du public pour la période éligible mensuelle du mois de décembre 2021 ou janvier 2022.</p> <p>L'aide est accessible aux entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Créées avant le 31 octobre 2021 ; ➤ Faisant l'objet d'une interdiction d'accueil du public au cours du mois de décembre 2021 ou janvier 2022 (en pratique les salles de danse – ERP de type P – et les restaurants et débits de boisson – ERP de type N – accueillant des activités de danse) ; ➤ Subissant une perte de CA d'au moins 50 % sur le mois de décembre 2021 ou janvier 2022 par rapport au mois de décembre 2019 <p>L'aide au titre de la période éligible de décembre 2021 ou janvier 2022 est égale à 100 % du montant total des charges dites « renfort ».</p> <p>Les charges « renfort » sont calculées de la manière suivante : [achats consommés + consommations en provenance de tiers + charges de personnels + impôts et taxes et versements assimilés], soit en pratique : [compte 60 + compte 61 + compte 62 + compte 63 + compte 64].</p> <p>Les demandes d'aide doivent être déposées entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Le 6 janvier 2022 et le 6 mars 2022 pour l'aide de décembre 2021 ; ➤ Le 3 février 2022 et le 31 mars 2022 pour l'aide de janvier 2022. 	<p>L'aide vise à compenser les loyers ou redevances et charges des établissements interdits d'accueil du public entre 6h et 18h pour les mois de février à mai 2021 et qui n'ont pas pu totalement être couverts par le fonds de solidarité ou l'aide coûts fixes.</p> <p>Seules certaines entreprises exerçant une activité de commerce de détail (prévue dans une liste exhaustive) peuvent bénéficier de cette nouvelle aide.</p> <p>Les conditions d'octroi de l'aide sont différentes selon que l'entreprise remplit ou non les conditions de CA de référence prévues dans le cadre de l'aide coûts fixes (1 M€ mensuel ou 12 M€ annuel).</p> <p>Le montant de l'aide, calculé mensuellement, correspond au montant des loyers ou redevances et charges de l'entreprise, duquel sont soustraits :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les aides reçues au titre du fonds de solidarité ; ➤ Les aides coûts fixes ; ➤ Le résultat lié au surcroît d'activité en ligne ; ➤ L'éventuelle indemnisation garantie par des assurances. <p>Les demandes sont ouvertes du 29 novembre 2021 jusqu'au 28 février 2022.</p>
L'aide coûts fixes consolidation	
<p>Cette aide permet de compenser les charges fixes non couvertes des entreprises dont l'activité est particulièrement affectée par l'épidémie de Covid-19.</p> <p>L'aide est accordée aux entreprises qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Exercent leur activité principale dans un secteur S1 ou S1 bis¹ ; ➤ Ont été créées avant le 1^{er} janvier 2019 ; ➤ Au cours du mois éligible, ont subi une perte de chiffre d'affaires d'au moins 50 % ; ➤ Ont excédent brut d'exploitation coûts fixes consolidation au cours du mois éligible (décembre 2021 ou janvier 2022) négatif. <p>L'aide est égale à 90 % (70 % pour les entreprises de plus de 50 salariés) de la perte d'exploitation. L'aide est plafonné à 12 M€ par groupe sur toute la durée de la crise, ce plafond prenant en compte l'ensemble des aides versées depuis mars 2021 en application d'une décision européenne, notamment les aides « coûts fixes » et « coûts fixes rebond ».</p>	<p>La demande au titre de la période éligible comprise entre le 1^{er} décembre 2021 et le 31 janvier 2022 est déposée, par voie dématérialisée, entre le 3 février 2022 et le 31 mars 2022.</p> <p>Pour les entreprises éligibles à l'aide « renfort » ou au fonds de solidarité au titre des mois de décembre 2021 ou janvier 2022, les demandes peuvent intervenir dans un délai de 45 jours après le versement de l'aide demandée :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Au titre du mois de janvier 2022, lorsque l'entreprise a déposé une demande au titre de ce mois pour l'une des deux autres aides (renfort ou fonds de solidarité) ; ➤ Au titre du mois de décembre 2021, lorsque l'entreprise a déposé une demande au seul titre de ce mois pour l'une des deux autres aides (renfort ou fonds de solidarité).



1. Secteurs mentionnés à l'annexe 1 ou à l'annexe 2 du décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 dans sa rédaction en vigueur au 30 juin 2021.



TÉLÉTRAVAIL ET ABSENCES LIÉES À LA CRISE SANITAIRE

En matière sociale, différentes mesures décidées par les pouvoirs publics ont eu des incidences importantes sur l'organisation des entreprises : télétravail, arrêts maladie dérogatoires, etc. S'agissant du télétravail, les différentes vagues ont conduit le gouvernement à imposer aux entreprises la mise en place du télétravail car il est considéré comme un mode d'organisation de l'entreprise qui permet de réduire les contacts physiques sur les lieux de travail et dans les transports en commun. À ce titre, son développement peut être utile à l'employeur pour répondre à son obligation de prévention des risques dans l'entreprise.

La dernière obligation de mise en place du télétravail résulte de la circulation importante du variant Omicron de la Covid-19. Il a ainsi été demandé aux entreprises, à compter du 3 janvier et jusqu'au 1^{er} février inclus, de fixer un nombre minimal de 3 jours de télétravail par semaine pour les postes qui le permettent (nombre de jours pouvant être porté à 4 jours par semaine, le cas échéant). Au-delà de cette date, le télétravail est recommandé et doit se faire dans le dialogue avec les salariés et leurs représentants. Rappelons que l'obligation de mettre en place le télétravail résulte du protocole national sanitaire qui, selon le Conseil d'État, ne constitue qu'un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre de l'épidémie de Covid-19². Soulignons que, depuis le 24 janvier 2022, l'administration peut sanctionner d'une amende

administrative d'un montant de 500 € par salarié (plafonné à 50 000 €) les employeurs qui, en raison du non-respect des principes généraux de prévention, ont fait naître une situation dangereuse résultant d'un risque d'exposition à la Covid-19³. Cette sanction concerne notamment le non-respect de l'obligation de télétravailler exigée dans le cadre du protocole sanitaire ou encore l'agencement des espaces de travail.

Concernant les absences liées à la Covid-19 et depuis le début de la crise sanitaire, certaines situations font l'objet soit d'un arrêt de travail indemnisé dans des conditions dérogatoires, soit d'une prise en charge au titre de l'activité partielle. Les tableaux ci-après font la synthèse des modalités de gestion des absences par les employeurs en fonction des différents types d'absence.

ABSENCES LIÉES À LA COVID-19

	Salarié ⁴	Non salarié
Testé positif à la Covid-19, y compris par autotest à condition d'effectuer un test RT-PCR ou antigénique dans un délai de 2 jours	Arrêt de travail dérogatoire si télétravail impossible	Arrêt de travail dérogatoire si télétravail impossible
Symptômes de la Covid-19 à condition d'effectuer un test dans un délai de 2 jours		
Cas contact relevé par l'assurance maladie ⁵		
Isolement après déplacement : territoires visés	Activité partielle dérogatoire si télétravail impossible	
Garde d'enfant		
Personne vulnérable	N'est plus considéré comme un motif d'absence Covid depuis le 1 ^{er} septembre 2020	
Cohabitant avec une personne vulnérable		

2. CE 19 octobre 2020, n° 444809.3. Loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022, article 2.

4. Titulaire d'un contrat de travail (existence d'un lien de subordination entre le salarié et l'employeur).

5. Le ministère de la Santé a annoncé le 3 septembre 2021 que, lorsqu'un enfant est testé positif, un des parents peut bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire même s'ils sont vaccinés et non soumis à isolement. Dans un premier temps, la plateforme de contact tracing de l'Assurance-Maladie contactera directement les parents concernés pour leur délivrer un arrêt de travail. Puis, dans un second temps, les parents concernés pourront déclarer directement leur arrêt de travail sur le téléservice declare.ameli.fr.



ARRÊTS DE TRAVAIL DÉROGATOIRES

Date d'application des dérogations	<ul style="list-style-type: none"> ➤ IJSS : jusqu'au 31 décembre 2022⁶ ➤ Complément employeur : date à fixer par décret et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022⁷
Conditions et modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le site Ameli.fr détaille les conditions et modalités d'application des arrêts de travail dérogatoires pour chaque situation
Dérogations applicables aux IJSS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conditions d'ouverture de droit⁸ : NON applicables ➤ Délai de carence de 3 jours : NON applicable ➤ Durée maximale d'indemnisation : NON prise en compte des IJSS de l'arrêt en cause dans l'appréciation
Dérogations applicables au complément employeur (L 1226-1 C. tr.)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Condition d'ancienneté d'1 an : NON applicable ➤ Conditions d'envoi de l'arrêt dans les 48h et d'être soigné en France : NON applicable ➤ Champ d'application élargi⁹ ➤ Délai de carence de 7 jours : NON applicable ➤ Durée maximale d'indemnisation : NON prise en compte dans l'appréciation de l'arrêt en cause, ni des arrêts indemnisés dans les 12 mois précédents

ACTIVITÉ PARTIELLE DÉROGATOIRES¹⁰

Date d'application	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jusqu'à une date à fixer par décret et au plus tard le 31 juillet 2022¹¹
Cas d'application	<p>Les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Personne vulnérable, dans les conditions définies par décret et commentées dans une fiche spécifique par le ministère du Travail¹² ; ➤ Parent 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.
Modalités d'application	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conditions d'application et justificatifs précisés par le ministère du Travail dans un jeu de « questions-réponses » ➤ Application des règles de droit commun et non celles de l'APLD (activité partielle de longue durée) ➤ Le CSE n'a pas à être consulté
Indemnité à verser au salarié¹³	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 70 % du brut* ➤ Application de la RMM (rémunération minimale mensuelle)
Allocation versée à l'employeur¹⁴	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pour les heures chômées depuis le 1^{er} avril 2021 : 70 % du brut* quel que soit le secteur d'activité¹⁵ ➤ Application de l'allocation minimale en vigueur

*Pourcentage de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés selon la méthode du maintien de salaire, dans la limite de 4,5 Smic

6. LFSS 2022 n° 2021-1754 du 23 décembre 2021, article 93, II, 1°.

7. Loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire (art. 13).

8. Durée de cotisation ou nombre d'heures préalables.

9. Élargissement aux travailleurs à domicile, salariés saisonniers, salariés intermittents et salariés temporaires.

10. Article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

11. Article 20, III de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

12. Critères ayant évolué en dernier lieu le 27 septembre 2021 (décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021), le ministère du Travail a indiqué qu'un nouveau certificat de travail devrait être présenté à l'employeur.

14. Article 9 du décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020.

15. Avant le 1^{er} avril 2021, le taux de l'allocation était différent en fonction du secteur d'activité de l'employeur (secteur protégé : 70 % ou non : 60 %).