



Afin de limiter les conséquences de l'épidémie du Covid-19 sur l'activité, le gouvernement a notamment décidé d'élargir les conditions de recours au dispositif d'activité partielle. Très nombreuses sont les entreprises qui pour faire face à la crise sanitaire, continuent d'avoir recours à ce dispositif.

Le gouvernement a adapté l'activité partielle à ces circonstances exceptionnelles et créé un nouveau dispositif d'activité partielle destiné aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif a été renommé à plusieurs reprises : initialement surnommé « ARME » (activité réduite pour le maintien dans l'emploi), il est devenu l'« APLD » (activité partielle de longue durée) ou encore le « DSAP » (dispositif spécifique d'activité partielle). La crise s'étant quelque peu installée, le gouvernement a pris de nouvelles mesures récemment. La « Une » est consacrée à ce sujet. La rubrique le « coin du praticien » est dédiée au contrôle URSSAF. Vous retrouverez également un point sur les dernières jurisprudences.

Si vous ne l'avez pas vue sur LinkedIn, vous pouvez découvrir notre vidéo fil rouge sur les impacts de la loi climat résilience sur le Droit social :

<https://www.advant-altana.com/podcasts/les-impacts-de-la-loi-climat-resilience-sur-le-droit-social>

Bonne lecture !

L'équipe Droit social d'ADVANT Altana



A LA UNE : DES NOUVEAUTÉS EN MATIÈRE D'ACTIVITÉ PARTIELLE ET D'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

Deux nouveaux décrets ont été récemment publiés afin d'encadrer l'allocation de l'activité partielle et de l'activité partielle de longue durée (APLD) versées aux employeurs :

1) Le décret n° 2021-1252 du 29 septembre 2021 tient compte de la revalorisation du SMIC au 1^{er} octobre 2021 et modifie le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur.

Le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur est relevé à 7,47 euros (au lieu de 7,30 euros) pour l'allocation d'activité partielle de droit commun et à 8,30 euros (au lieu de 8,11 euros) pour les entreprises qui continuent à bénéficier d'un taux majoré de prise en charge de l'activité partielle en raison de leurs difficultés (particulièrement liées à la crise sanitaire) et/ou qui ont mis en place l'activité partielle de longue durée.



Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'autorité administrative au titre des heures chômées par les salariés à compter du 1^{er} octobre 2021.

2) Le décret n° 2021-1383 du 25 octobre 2021 prolonge jusqu'au 31 décembre 2021 le taux d'allocation d'activité partielle de 70 % pour les

employeurs des secteurs d'activité dont l'activité a été interrompue par décision administrative en raison de la crise sanitaire, ou des entreprises qui sont situées dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative lorsqu'ils subissent une forte baisse de chiffre d'affaires, ou de celles qui relèvent des secteurs les plus affectés et qui continuent de subir une très forte baisse du chiffre d'affaires.

La publication de ces décrets est l'occasion de revenir sur le dispositif de l'activité partielle de longue durée (APLD) instauré par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Qu'est-ce que l'APLD ?

Le ministère du Travail définit l'APLD comme « *un dispositif de soutien à l'activité économique qui offre la possibilité à une entreprise, confrontée à une réduction durable de son activité, de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien en emploi.* »

Ce dispositif est temporaire et s'applique à ce jour jusqu'au 30 juin 2022.

Quelles entreprises peuvent en bénéficier ?

Les entreprises faisant face à des difficultés durables n'étant pas de nature à compromettre leur existence peuvent bénéficier de ce dispositif.

Comment se fait la mise en place de l'APLD ?

L'employeur dispose de deux moyens pour organiser la mise en place de l'APLD :

- il peut conclure un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ;
- ou bien établir un document unilatéral conforme aux stipulations de l'accord de branche, définissant les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle conformément à l'accord de branche étendu auquel son entreprise se rapporte.

Le document est soumis à la validation (ou à l'homologation) de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Quelle est la durée de l'APLD ?

L'allocation est accordée durant au maximum vingt-quatre mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six mois consécutifs.

L'APLD s'impose-t-elle aux salariés ?

Oui. L'APLD est une mesure d'ordre général et collective qui s'impose à tous les salariés de l'entreprise la mettant en place. Elle ne peut faire l'objet d'une mise en place individualisée.

Il est cependant possible, de prévoir que les salariés soient placés en position d'APLD de manière individuelle et alternative selon un système de « roulement », au sein d'une même unité de travail.

Quel est le contenu de l'accord ou document mettant en place l'APLD ?

L'APLD doit notamment contenir un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

L'accord ou le document unilatéral doit définir :

- la date de début et la durée d'application du dispositif ;
- les activités et les salariés auxquels le dispositif s'applique ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle pris par l'entreprise ;
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

L'accord ou le document mettant en place l'APLD peut aussi prévoir :

- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;
- les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

A noter que depuis le 1^{er} janvier 2021, les entreprises de plus de 50 salariés ont de nouvelles obligations. Elles doivent désormais :

- établir un bilan simplifié de leurs émissions de gaz à effet de serre ;
- publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle, sur le site du Ministère du travail ;
- communiquer au CSE le montant, la nature et l'utilisation des aides dont elles bénéficient au titre des crédits de la mission « Plan de relance », dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Quelle est la réduction maximale de l'horaire de travail ?

La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ne peut dépasser 40 % de l'horaire légal par salarié, sur la durée totale de l'accord.

Comment sont indemnisés les salariés placés en APLD ?

L'indemnisation versée aux salariés placés en APLD s'élève à 70% de leur salaire brut horaire par heure chômée indemnisée, lequel est pris en compte dans la limite de 4,5 Smic. Depuis le 1^{er} janvier 2021, cela correspond à une rémunération horaire plafonnée de 46,12 euros par heure.

Le montant de l'indemnisation des salariés rémunérés au Smic est égal à 100 % de leur salaire net. L'augmentation du Smic depuis le 1^{er} octobre 2021 conduit

à une revalorisation du taux horaire minimal de l'indemnité versée au salarié à temps partiel laquelle est relevée à 8,30 € (Smic net horaire).



LE COIN DU PRATICIEN : LE CONTRÔLE URSSAF

Il appartient à l'employeur de **déclarer** le montant des salaires soumis à cotisations sociales et de **verser** la totalité des cotisations à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale, et d'allocations familiales (URSSAF). Le caractère **déclaratif** du calcul et du versement des cotisations justifie un **contrôle a posteriori** des organismes sociaux.

En 2020, l'Urssaf a **redressé 605,7 millions d'euros** de cotisations au titre de la lutte contre le **travail dissimulé**. Au total, les résultats de la lutte contre la **fraude** aux prélèvements sociaux cumulés depuis 2018 s'élèvent à **1,955 milliard d'euros**.

Evaluation des avantages en nature, indemnité transactionnelle, frais professionnels, indemnités kilométriques, requalification en contrat de travail de contrat d'indépendant (auto-entrepreneur, sous-traitants), épargne salariale... Autant de pratiques contrôlées et pouvant conduire à un redressement de la part des Urssaf.

Les entreprises contrôlées

Toutes les entreprises peuvent faire l'objet d'un contrôle de l'Urssaf.

Elles sont sélectionnées de façon **aléatoire**, en fonction d'un plan annuel de contrôle élaboré chaque année par les services internes de l'Urssaf, selon des critères objectifs.

Fréquence et rétroactivité des contrôles

Aucune disposition légale ne fixe la fréquence des contrôles. Une même entreprise peut être contrôlée une fois tous les 3 ans.

Le contrôle peut porter sur les **trois dernières années civiles** et sur **l'année en cours**. Par exemple, un contrôle réalisé en 2021 porte sur les années 2020, 2019 et 2018.

Les différents types de contrôle

Les Urssaf peuvent pratiquer un **contrôle sur pièces** des petites entreprises (moins de 11 salariés). Ce contrôle est réalisé dans les locaux de l'Urssaf.

Pour les entreprises employant au moins 11 salariés, l'Urssaf pratique un **contrôle sur place** dans les locaux de l'entreprise. La Charte du cotisant contrôlé précise que la vérification peut se dérouler chez l'expert-comptable.

Le déroulement du contrôle

Avant sa visite, l'employeur est **avisé** par courrier

préalable au minimum 15 jours avant la date de la première visite.

L'avis de passage doit **obligatoirement mentionner** la date de la première visite, la possibilité pour l'employeur de se faire assister par un conseil de son choix (avocat, par exemple), l'existence de la Charte du cotisant contrôlé et l'adresse électronique où ce document est consultable (ce document est opposable à l'Urssaf).

Cette formalité est **impérative**, sauf en cas de recherche de travail dissimulé. En l'absence d'avis de contrôle, la procédure de contrôle est **nulle**.

Les contrôleurs ont la possibilité **d'interroger les salariés** pour connaître leurs noms, adresse ainsi que la nature des activités exercées et le montant des rémunérations afférentes, y compris les avantages en nature.

La personne contrôlée est tenue de mettre à disposition de l'agent de contrôle tout document et de permettre l'accès à tout support d'information qui lui est demandé par l'agent comme **nécessaires** à l'exercice du contrôle.

L'obstacle à contrôle

Constitue un obstacle à contrôle toute **action** ou **omission** ne permettant pas aux inspecteurs du recouvrement d'accomplir leur mission.

L'infraction est punie d'une amende de **7 500 € par salarié** dans la limite de **750 000 €**.

Les méthodes de calcul des cotisations redressées

La méthode d'évaluation de l'assiette des cotisations sociales par **sondage ou extrapolation** sert à déterminer le montant des redressements à partir de l'examen d'une partie de la population contrôlée. Ces techniques facilitent la tâche des contrôleurs lorsque le volume des documents est important. Ce contrôle peut s'effectuer quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Les agents de contrôle doivent solliciter **l'accord de l'employeur**.

A défaut, la procédure est **irrégulière** et entraîne **l'annulation du redressement**.

Si l'employeur refuse cette technique, il doit mettre à la disposition de l'agent de contrôle l'ensemble des pièces nécessaires à sa vérification.

L'Urssaf peut également avoir recours à la technique de la **taxation forfaitaire** des cotisations lorsque, par exemple, la comptabilité d'un employeur ne permet pas d'établir le montant exact des rémunérations servant de base au calcul des cotisations dues.

La clôture des opérations de contrôle

A l'issue des opérations de contrôle, l'agent de l'Urssaf, chargé du contrôle doit remettre au cotisant une **lettre d'observations** comportant différentes **mentions obligatoires** (objet du contrôle, documents consultés, période vérifiée, date de fin de contrôle, réponse du cotisant...) ; ce dernier dispose d'un délai de 30 ou 60 jours (pour les contrôles engagés depuis le 1er janvier 2020) pour y **répondre**, s'il le souhaite.

L'agent de contrôle est tenu de répondre à son tour.

Une fois ces échanges terminés, le contrôleur remet à

l'Urssaf dont il relève le procès-verbal (appelé « rapport de contrôle »).

Le recouvrement des cotisations, des majorations et pénalités consécutives au contrôle ne peut être engagé par l'Urssaf avant l'expiration du délai de 30 ou 60 jours dont l'employeur dispose pour formuler sa réponse.

Les suites du redressement

A l'expiration du délai d'un mois imparti par la mise en demeure pour permettre au débiteur de régulariser sa situation, l'Urssaf peut engager des poursuites.

Pour éviter l'action en recouvrement de l'Urssaf, à réception de la mise en demeure, le cotisant peut contester le bien-fondé des sommes redressées en saisissant la **commission de recours amiable** (CRA) de l'Urssaf puis le tribunal judiciaire.



JURISPRUDENCE

- Il résulte de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale que l'accident survenu au temps et au lieu du travail est présumé être un accident du travail, sauf à établir que la lésion a une cause totalement étrangère au travail. Par cet arrêt, la deuxième chambre civile affirme qu'un **choc émotionnel** subi par un salarié au cours d'un **entretien préalable** à son licenciement pour inaptitude peut être constitutif d'un accident du travail (Cour de cassation, 2^e civ, 9 sept. 2021, n° 19-25.418).

- Un salarié licencié pour inaptitude à la suite d'un accident du travail et qui obtient la résiliation judiciaire de son contrat de travail produisant les effets d'un licenciement nul, bénéficie du versement de l'indemnité spéciale de licenciement (indemnité doublée en cas d'inaptitude d'origine professionnelle) prévue par l'article L. 1226-14 du Code du travail (Cour de cassation,

Chambre sociale, 15 sept. 2021, n°19-24.498).

- La contrepartie financière de la clause de non-concurrence, qui marque l'engagement que prend le salarié de ne pas exercer, après la cessation du contrat de travail, d'activité concurrente à celle de son ancien employeur, est une indemnité compensatrice de salaire et non une indemnité forfaitaire prévue en cas d'inexécution d'une obligation contractuelle. Elle n'est donc pas une clause pénale dont le juge peut moduler le montant (Cour de cassation, Chambre sociale, 13 oct. 2021, n° 20-12.059).

- Les dispositions conventionnelles portant sur le forfait jours doivent prévoir un suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable de travail. La convention de forfait en jours conclue

dans le cadre d'une convention ne respectant pas de telles dispositions est nulle (Cour de cassation, Chambre sociale, 13 oct. 2021, n° 19-20.561).

- Le préjudice d'anxiété, qui ne résulte pas de la seule exposition au risque créé par une substance nocive ou toxique, est constitué par les troubles psychologiques qu'engendre la connaissance du risque élevé de développer une pathologie grave par les salariés. La remise par l'employeur aux salariés d'une attestation d'exposition à l'amiante au moment de leur licenciement économique, les informant de la possibilité de la mise en œuvre d'un suivi post-professionnel, ne suffit pas à caractériser le préjudice d'anxiété personnellement subi par les salariés résultant du risque élevé de développer une pathologie grave (Cour de cassation, Chambre sociale, 13 oct. 2021, n° 20-16.585).



EN BREF

- Décret n° 2021-1250 du 29 septembre 2021 modifiant le décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire
- Décret n° 2021-1252 du 29 septembre 2021 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable
- Le décret du 25 octobre 2021 modifiant le décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020 relatif à la détermination des taux et modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle

