



A.G.A-PL.FRANCE

LES INFOS DE L'AGA-PL.FRANCE - OCTOBRE 2020



Actualité sociale : zoom sur les mesures phares de 2020

Pour aider les entreprises et les libéraux à reprendre leur activité, la troisième loi de finances rectificative pour 2020 ainsi que d'autres textes législatifs ou réglementaires comportent une kyrielle de mesures sociales. Le point sur les mesures les plus marquantes.

Activité partielle de longue durée : le dispositif est prolongé

Le dispositif d'activité partielle de longue durée peut être mobilisé par les entreprises dont l'activité souffre fortement des conséquences de la crise sanitaire. Les textes fixant ses modalités de mise en œuvre ont été publiés au Journal officiel cet été.

L'épidémie de coronavirus a eu, et continue d'avoir, des conséquences économiques importantes pour les entreprises. Pis, le ralentissement de leur activité contraint de nombreux employeurs à recourir au chômage partiel.

■ Objectif : permettre aux entreprises de faire face aux difficultés

Pour les aider à passer ce cap difficile et dans l'objectif d'éviter des licenciements massifs, les pouvoirs publics ont instauré un dispositif spécifique d'activité partielle, dénommé



« activité partielle de longue durée » (APLD). Institué par la seconde loi d'urgence de la Covid-19 du 17 juin 2020, il permet aux employeurs de préserver leur trésorerie en contrepartie d'engagements en matière de maintien des salariés dans leur emploi. L'activité partielle de longue durée concerne toutes les entreprises subissant une diminution durable de leur activité, sur tout le territoire national, sans critère de taille ni de secteur d'activité, à condition tout de même que leur pérennité ne soit pas compromise. Son coût est évalué par le gouvernement à 6,6 milliards d'euros financés dans le cadre du plan de relance. Explications sur ce dispositif.

■ Comment bénéficier de l'APLD ?

Les employeurs peuvent recourir à l'APLD en signant un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou bien en appliquant un accord de branche étendu conclu sur le sujet. Dans cette dernière hypothèse, l'employeur doit, après consultation de son comité social et économique (CSE) dans l'hypothèse où il en existe un, élaborer un document conforme (le DUE) aux dispositions de l'accord de branche.

Dans tous les cas, l'accord collectif ou le document élaboré par l'employeur doit préciser, en particulier :

- la date de début et la durée de l'APLD ;
- les activités et les salariés concernés par l'APLD ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- les engagements de l'employeur en matière d'emploi et de formation professionnelle.

À savoir : dans un « questions-réponses » publié sur le site du ministère du Travail, il est précisé que les employeurs peuvent adresser l'accord (ou le document) à la DIRECCTE par courrier postal ou électronique en attendant de pouvoir le transmettre par voie dématérialisée sur le portail activitepartielle.emploi.gouv.fr.

■ Réduction d'activité limitée

La réduction de l'horaire de travail pratiquée par l'employeur qui mobilise l'ADLP ne peut pas excéder 40 % de la durée légale de travail : il s'ensuit que l'entreprise doit conserver une activité minimale d'au moins 60 % (attention, ce n'est pas négligeable). Ce volume s'apprécie salarié par salarié sur la durée du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral.

Concrètement, si un accord, est signé pour une durée d'un an, la réduction d'activité par salarié sur cette période est de 642,80 heures (1 607 heures x 40 %) et sa répartition pourra aboutir à des périodes sans activité.

Dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, et dans les conditions prévues par l'accord, l'administration peut autoriser une réduction de l'horaire de travail jusqu'à 50 % de la durée légale. Pour le reste, l'accord collectif ou le document élaboré par l'employeur doit être adressé à la DIRECCTE. Celle-ci dispose alors de quinze jours pour valider l'accord (ou de vingt et un jours pour valider le document rédigé par l'employeur).

■ Période de mise en œuvre

L'APLD est un dispositif temporaire. S'il peut être mobilisé depuis le 31 juillet 2020, seuls les employeurs qui transmettent un accord collectif (ou un document unilatéral de l'employeur) à la DIRECCTE avant le 1^{er} juillet 2022 peuvent prétendre à l'APLD.

■ Pour combien de temps ?

Les employeurs peuvent bénéficier de l'APLD pendant une durée maximale de vingt-quatre mois (consécutifs ou non), sur une période de référence de trois années consécutives. Mais attention, car la décision de validation de l'accord (ou du document) de la DIRECCTE n'est valable que pour une durée de six mois. Autrement dit, l'employeur doit, tous les six mois, solliciter de nouveau l'accord de la DIRECCTE pour continuer à bénéficier

L'ESSENTIEL

■ **L'activité partielle de longue durée (APLD) permet aux entreprises** qui subissent une réduction d'activité durable **de réduire l'horaire de travail de leurs salariés** à hauteur de 40 % de la durée légale de travail

■ **L'APLD est un dispositif temporaire**, ouvert jusqu'au 30 juin 2022

■ Son accès est conditionné par la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou d'un accord de branche étendu. Dans ce dernier cas, l'employeur met en place l'APLD par un document unilatéral

■ Le recours à l'APLD est autorisé par l'administration par périodes de six mois renouvelables. Elle peut être accordée pour une durée maximale de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois

■ L'employeur qui mobilise l'APLD doit prendre des engagements en matière de maintien de l'emploi

■ L'indemnité versée au salarié en APLD s'élève à 70 % de la rémunération brute de référence, retenue à hauteur de 4,5 SMIC maximum. En remboursement, l'employeur reçoit une allocation égale à 60 % ou 56 % de la rémunération brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC

de l'APLD. Pour ce faire, il doit avant chaque échéance, lui adresser un bilan portant notamment sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle... lequel bilan doit par ailleurs être accompagné d'un diagnostic de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise. La mise en œuvre de l'APLD ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation/homologation a été transmise à l'administration.

Compte tenu de la date d'entrée en vigueur du dispositif (31 juillet 2020), les entreprises peuvent en pratique y recourir depuis le 1^{er} août 2020, pour toute demande de validation ou d'homologation transmise courant août 2020. Il est en effet peu probable que des entreprises aient déjà pu transmettre un accord conforme le 31 juillet 2020 pour une application immédiate au mois de juillet.

■ Quelle indemnisation ?

Les salariés placés en APLD perçoivent, pour chaque heure non travaillée, une indemnité correspondant à 70 % de leur rémunération horaire brute. Cette indemnité ne peut pas être inférieure à 8,03 € nets ni être supérieure à 70 % de 4,5 fois le Smic horaire (soit 31,97 €). En contrepartie, l'employeur perçoit, pour chaque heure non travaillée, une allocation égale à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié (avec un montant plancher de 7,23 € et un montant plafond de 27,41 €), soit 85,7 % de l'indemnité nette versée au salarié, à la condition d'avoir bien transmis un accord collectif (ou un document) relatif à l'APLD à la DIRECCTE.

La loi du 17 juin 2020 prévoyait initialement que le montant pris en charge devait passer de 60 % de l'indemnité horaire brute à 56 % pour les accords ou documents unilatéraux transmis à la DIRECCTE après le 1^{er} octobre 2020.

Bonne nouvelle, la ministre du Travail Elisabeth Borne a confirmé que la possibilité de conclure un accord d'activité partielle de longue durée sera ouverte "jusqu'à l'été prochain" avec le même niveau d'aide aux entreprises.

Deux points à surveiller particulièrement

■ Le contenu de l'accord

L'accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche -de même que l'accord unilatéral- doivent comporter toute une série de mentions obligatoires, à commencer par un préambule présentant un diagnostic de la situation économique de l'entreprise et les perspectives d'activité à venir, ainsi que plusieurs autres informations telles que la date et la durée de l'ADLP, les activités et les salariés visés par le dispositif, la réduction maximale de l'horaire de travail, les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle, etc.

Si l'accord collectif doit être validé par l'administration, l'accord unilatéral doit être homologué. Il n'empêche, dans tous les cas, la rédaction de ces documents nécessite le plus grand soin pour passer sans encombre ces étapes « d'enregistrement ». Nous vous invitons donc à vous rapprocher d'un spécialiste du droit social pour rédiger ce type de document !

■ Les engagements de maintien de l'emploi

L'employeur doit particulièrement veiller à respecter ses engagements en matière de maintien de l'emploi, dont le périmètre est fixé dans l'accord collectif d'ADLP ou le document unilatéral. Et connaître à l'avance les risques auxquels il s'expose s'il ne les respecte pas. Par exemple, si l'employeur licencie pour motif économique un salarié placé en ADLP pendant la durée du recours au dispositif, il devra rembourser les sommes perçues au titre de l'allocation partielle pour ce salarié. De même, la DIRECCTE peut suspendre le versement de l'allocation d'activité partielle si elle constate que l'employeur ne respecte pas ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Une réduction de cotisations sociales pour les travailleurs indépendants

Les travailleurs indépendants qui relèvent d'un des secteurs d'activité les plus impactés par la crise sanitaire se voient accorder une réduction de cotisations sociales personnelles.

En raison de la crise économique liée à la Covid-19, les pouvoirs publics ont instauré, au profit des travailleurs indépendants, un dispositif de réduction des cotisations sociales personnelles. Cette réduction est toutefois réservée aux travailleurs indépendants qui relèvent d'un des secteurs d'activité les plus touchés par la crise.

■ Qui est concerné ?

La réduction des cotisations sociales personnelles est en effet octroyée aux travailleurs indépendants qui ne relèvent pas du régime micro-social et qui dépendent :

- d'un des secteurs d'activité qui ont le plus souffert de la crise, à savoir le tourisme, l'hôtellerie, la restauration, la culture, l'événementiel, le transport aérien et le sport ;
- d'un secteur d'activité connexe à ceux précités (commerce de gros alimentaire, commerce de gros textile, stations-services...) et qui ont subi, du 15 mars au 15 mai 2020, une perte de chiffre d'affaires d'au moins 80 % par rapport à la même période de l'année 2019 ou par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de 2019 calculé sur deux mois ou bien qui ont enregistré, sur cette même période, une baisse de chiffre d'affaires qui représente 30 % de celui de l'année 2019.

Pour info, l'ensemble des secteurs d'activité ouvrant droit à la réduction figure en annexe du décret n° 2020-371 du 30 mars 2020.

Bénéficient également de la réduction des cotisations sociales personnelles, les travailleurs indépendants :

- qui ne relèvent pas des secteurs listés ci-dessus (commerce de vêtements, par exemple) ;
- et dont l'activité, qui implique l'accueil du public, a dû être interrompue en raison de la propagation de la Covid-19 (hors fermeture volontaire).

■ Quelles cotisations ?

Sont concernées par ce dispositif exceptionnel les cotisations et contributions de Sécurité sociale recouvrées par l'Urssaf dues au titre de l'année 2020. Il en résulte que les cotisations de retraite complémentaire et d'invalidité-décès des professions libérales recouvrées par la CNAV-PL ou par la CNBF pour les avocats libéraux sont exclues du dispositif de réduction.

De même, les cotisations de retraite complémentaire des travailleurs indépendants relevant de la Sécurité sociale des indépendants (artisans, commerçants, professionnels libéraux non-cotisants à la CNAV-PL) devraient normalement être exclues d'après l'analyse des textes. Il conviendra cependant d'attendre des précisions administratives sur ce point.

■ Quel montant ?

La réduction de cotisations sociales accordée aux travailleurs indépendants qui relèvent d'un des secteurs les plus touchés par la crise ou d'un secteur connexe peut aller jusqu'à 2 400 €. Pour les travailleurs indépendants dont l'activité, qui implique l'accueil du public, a dû être interrompue, la réduction est plafonnée à 1 800 €. Sachez cependant que le montant de cette réduction ne peut être supérieur à celui des cotisations dues pour l'année 2020.

À savoir : la réduction vient en déduction des cotisations sociales personnelles dues à l'Urssaf au titre de l'année 2020. Sachez cependant que le montant de cette réduction ne peut être supérieur à celui des cotisations dues pour l'année 2020 seulement. La régularisation des cotisations dues au titre de l'année 2019 n'est pas concernée.

Explications : cette mesure se traduit par une réduction du montant définitivement calculé de cotisations sociales dues au titre de l'année 2020. Ce calcul interviendra une fois le revenu d'activité pour l'année 2020 connu, c'est-à-dire après que les travailleurs indépendants auront souscrit, en juin 2021, leur déclaration sociale de revenus pour 2021. Nous rappelons que les cotisations appelées au cours de l'année 2020 sont des cotisations provisionnelles calculées sur le revenu de l'année 2018, éventuellement réajustées en fonction du revenu de l'année 2019.

Pour anticiper la réduction de charges sociales, les travailleurs indépendants ayant procédé à une estimation de leur revenu d'activité pour 2020, peuvent appliquer au montant qu'ils ont déclaré un abattement forfaitaire en fonction de leur secteur d'activité. Ainsi, les cotisations provisionnelles seront calculées dès à présent sur une assiette réduite. Le montant de l'abattement est fixé à :

- 5 000 euros pour les secteurs les plus touchés par la crise ou d'un secteur connexe
- 3 500 euros pour les travailleurs indépendants dont l'activité, qui implique l'accueil du public, a dû être interrompue

Les majorations de retard prévues lorsque le revenu définitif est supérieur au revenu estimé par le cotisant ne sont pas applicables au titre des revenus de 2020.

NB : pour le traitement de l'assiette estimée des revenus de 2020, l'Urssaf, unilatéralement, a pratiqué un abattement de 50 %.

Une exonération exceptionnelle de cotisations sociales pour les employeurs

Les employeurs les plus impactés par la crise sanitaire peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations patronales et d'une aide au paiement des cotisations restant dues.

Pour aider les employeurs à surmonter la crise économique liée à la Covid-19, les pouvoirs publics ont instauré une exonération exceptionnelle de cotisations sociales patronales et une aide au paiement des cotisations sociales (patronales et salariales) dues en 2020 sur les rémunérations de leurs salariés.

■ Les employeurs concernés

L'exonération de cotisations sociales patronales et l'aide au paiement des cotisations sociales dues au titre de l'année 2020 s'adressent :

- aux employeurs de moins de 250 salariés qui relèvent d'un des secteurs les plus impactés par la crise, à savoir le tourisme, l'hôtellerie, la restauration, la culture, le sport, l'événementiel et le transport aérien ;
- aux employeurs de moins de 250 salariés qui dépendent d'un secteur connexe à ceux précités (centrales d'achat alimentaire, commerces de gros de boissons, stations-services, boutiques des galeries marchandes et des aéroports...) et qui ont subi, du 15 mars au 15 mai 2020 une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80 % par rapport à la même période en 2019 ou par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de 2019 ramené sur deux mois ou une baisse de chiffre d'affaires qui représente au moins 30 % de celui de 2019 ;
- aux employeurs de moins de dix salariés dont l'activité relève d'un autre secteur, implique l'accueil du public et a dû être interrompue en raison de la propagation de la Covid-19 (hors fermeture volontaire).

Précision : les listes des différents secteurs concernés figurent en annexe du décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 mis à jour le 16 août 2020.

■ Les aides accordées

Les employeurs de moins de 250 salariés qui relèvent d'un des secteurs les plus touchés par la crise ou d'un secteur connexe se voient exonérés des cotisations sociales patronales (hors cotisations de retraite complémentaire) dues pour les périodes d'activité comprises entre le 1^{er} février et le 31 mai 2020.

Pour les entreprises de moins de dix salariés relevant d'un autre secteur et dont l'activité a dû être interrompue, ce sont les cotisations sociales patronales correspondant aux périodes d'emploi comprises entre le 1^{er} février et le 30 avril 2020 (ou jusqu'au dernier jour du mois précédent celui de l'autorisation d'accueil du public) qui sont exonérées.

Les employeurs éligibles à l'exonération exceptionnelle peuvent également prétendre à une aide au paiement des cotisations sociales (patronales et salariales) restant dues à l'Urssaf au titre de l'année 2020. Cette aide correspond à 20 % des salaires bruts versés pour les périodes d'activité comprises :

- entre le 1^{er} février et le 31 mai 2020 pour les employeurs relevant d'un des secteurs les plus touchés par la crise ou d'un secteur connexe ;
- entre le 1^{er} février et le 30 avril 2020 (ou jusqu'au dernier jour du mois qui précède l'autorisation d'accueil du public) pour les employeurs dont l'activité dépend d'un autre secteur et a dû être interrompue.

Attention : le montant total de l'exonération et de l'aide au paiement des cotisations ne peut excéder 800 000 € par entreprise. Ce montant maximal est fixé à 120 000 € par entreprise pour le secteur de la pêche et de l'aquaculture et à 100 000 € pour le secteur de la production agricole primaire.

Pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales patronales et l'aide au paiement des cotisations sociales, les employeurs doivent déclarer ces avantages au sein de leur déclaration sociale nominative (DSN). Les DSN précédemment effectuées peuvent être modifiées jusqu'au 31 octobre 2020.

BON À SAVOIR

- Tous les employeurs, quels que soient leur effectif et secteurs d'activité, qu'ils bénéficient ou non de l'exonération exceptionnelle des cotisations patronales ou de l'aide exceptionnelle au paiement des cotisations, peuvent solliciter un plan d'apurement des cotisations sociales. Ils peuvent ainsi demander à bénéficier d'une remise partielle de leurs dettes de cotisations et contributions patronales constituées au titre des périodes d'activité courant du 1^{er} février au 31 mai 2020. Le montant de la remise est limité à 50 % des sommes dues au titre de ces mêmes périodes (du 1^{er} février au 31 mai 2020)
- Le plan est automatique pour les PME : les directeurs des organismes de recouvrement peuvent adresser avant le 30 novembre 2020 des propositions de plan d'apurement aux entreprises de moins de 250 salariés sans démarche de l'employeur. En revanche, pour les entreprises de plus de 250 salariés, il convient de le solliciter expressément.
- Les cotisations dues au 30 juin 2020 pouvant faire l'objet d'un plan d'apurement sont les suivantes : maladie, maternité, invalidité, solidarité-autonomie, vieillesse, décès, allocations familiales, accidents du travail et maladies professionnelles, FNAL, chômage
- La durée du plan sera laissée à l'appréciation des organismes et dépendra du niveau de dette et de la capacité de remboursement de l'employeur, sans pouvoir excéder trente-six mois.

Rompres une période d'essai, la procédure à respecter

L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai d'un salarié doit l'en informer directement, oralement ou par écrit.

Il est courant qu'un contrat de travail débute par une période d'essai destinée, pour l'employeur, à estimer si le nouvel embauché convient pour le poste. L'employeur peut rompre à tout moment la période d'essai d'un salarié sans avoir à justifier d'un motif ni à respecter une quelconque procédure, sauf dispositions particulières de la convention collective applicable à l'entreprise. Il est tout de même dans l'obligation de respecter un préavis selon la durée de présence dans l'entreprise de son salarié.

Pour autant, comme vient de le rappeler la Cour de cassation (Cassation sociale, 24 juin 2020, n° 17-28067), la rupture de la période d'essai doit être

NOTRE CONSEIL

- **Même si la période d'essai du salarié peut être rompue oralement, l'employeur a tout intérêt, pour des raisons de preuve, à formaliser cette rupture par écrit** (lettre remise en mains propres contre décharge ou lettre recommandée avec avis de réception). Si la rupture fait l'objet d'une lettre recommandée avec accusé de réception, la date de celle-ci correspond à la date d'envoi de la lettre par l'employeur. Par contre, c'est à la date de la remise en main propre par l'employeur d'une lettre de rupture de la période d'essai que cette rupture prend effet, quand bien même cette lettre ferait état d'une date d'effet différée dans le temps

informer le salarié, soit oralement, soit par écrit. Dans cette affaire, l'employeur prétendait avoir mis fin au contrat de travail de la salariée le dernier jour de sa période d'essai, soit le 19 octobre 2013. Au soutien de cette affirmation, il avançait que la salariée n'était plus venue travailler à compter du 20 octobre et que les documents de fin de contrat mentionnaient comme dernier jour de travail le 19 octobre. Mais, pour les juges, ces deux éléments ne permettaient pas d'établir que « l'employeur avait, de manière explicite, manifesté sa volonté de mettre fin à la période d'essai » de la salariée. Dont acte !

Des contrôles de l'URSSAF annulés ? si, c'est possible !

Les contrôles engagés par l'Urssaf qui n'ont pas été clôturés avant le 23 mars 2020 peuvent être abandonnés.

Pour rappel, l'Urssaf a la possibilité de mener des contrôles à l'égard des employeurs et des travailleurs indépendants, afin de s'assurer de la bonne application de la législation sociale et de l'exactitude du montant des cotisations sociales versées. Ces contrôles, réalisés dans les locaux de l'entreprise (c'est-à-dire sur place) ou dans ceux de l'Urssaf (on parle alors de contrôles sur pièces) se clôturent par l'envoi d'une lettre d'observations.

Toutefois, en raison de l'épidémie de la Covid-19, certains contrôles engagés en début d'année n'ont toujours pas été clôturés. Dès lors, l'Urssaf peut annuler ces contrôles avant le 31 décembre 2020. Précision : sont visés les contrôles qui n'ont pas été clôturés par une lettre d'observations avant le 23 mars 2020. Dans cette hypothèse, l'Urssaf doit informer le cotisant de l'annulation du contrôle, par tout moyen permettant de dater la réception de cette information. Ce contrôle ne donne lieu à aucun redressement ni observation nécessitant une mise en conformité.

Mais attention, l'Urssaf est autorisée à contrôler de nouveau, au titre de la même période, les points de législation applicables qui ont déjà fait l'objet de vérifications. D'après le texte, cette précision ne vaut que pour les exercices qui ne seraient pas prescrits lors du nouveau contrôle.

INFO

- Pour en savoir davantage sur les contrôles menés par l'URSSAF, vous pouvez avantageusement vous reporter au dossier que nous y avons consacré dans le numéro 63 de notre revue AGA Plus, datée de janvier 2018.

Stage en entreprise : la gratification minimale pour 2020

Pour rappel, les stages d'une durée supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non, doivent donner lieu à une compensation financière. Le montant de cette gratification minimale horaire des stagiaires est égale à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale, soit 26 € x 0,15.

Pour 2020, son montant s'élève à 3,90 € (contre 3,75 € en 2019).

CONSÉQUENCES

- Si le montant horaire de la gratification ne dépasse pas 3,90 €, vous êtes exonéré de charges sociales (la CSG et la CRDS ne sont pas dues non plus). Une gratification conventionnelle supérieure à 3,90 € est en revanche soumise aux cotisations et aux contributions sociales, qui sont calculées sur la fraction excédentaire
- À noter : pour la ou le stagiaire, la gratification est exonérée d'impôt sur le revenu, dans la limite du montant annuel du Smic (18 473 € en 2020). Cette précision est intéressante à connaître lorsque la ou le stagiaire est rattaché(e) au foyer fiscal de ses parents

Chômage : les indépendants ont droit à une allocation

Les travailleurs indépendants dont l'entreprise fait l'objet d'un jugement d'ouverture de liquidation judiciaire (avant la cessation d'activité) ainsi que celles et ceux relevant d'une procédure de redressement judiciaire -à condition que le dirigeant ait été démis de ses fonctions- pourront percevoir une allocation forfaitaire de 26,30 euros par jour, soit approximativement 800 € par mois.

Issue de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, cette allocation des travailleurs indépendants (ATI) est attribuée pour une période de 182 jours calendaires. Mais elle n'est pas attribuée automatiquement, il faut remplir quelques conditions.

En effet, pour ouvrir des droits à indemnisation, l'indépendant devra justifier, de façon ininterrompue, d'une activité non salariée pendant deux ans au titre d'une seule et même entreprise, faisant l'objet d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire. Il devra justifier de revenus professionnels au moins égaux à 10 000 € par an sur les deux dernières années avant la liquidation. Il faut aussi être effectivement à la recherche d'un emploi, c'est-à-dire être inscrit comme demandeur d'emploi et accomplir des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer, reprendre ou développer une entreprise. Pour plus d'infos, rapprochez-vous de votre expert-comptable ou de votre conseil.

ATTENTION

- Une simple cessation d'activité, en dehors des deux cas limitatifs exposés ci-avant, ne permet pas de bénéficier de l'ATI.

Comité social et économique : l'essentiel à retenir

Tous les salariés doivent dire adieu à leur comité d'entreprise, à leurs délégués du personnel et à leur comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Ces institutions représentatives du personnel (IRP) sont maintenant remplacées, à chaque élection professionnelle, par une seule instance, le comité social et économique (CSE), créée par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise. Ses attributions ? reprenant en grande partie les missions des anciennes IRP, elles varient au gré de l'importance de l'effectif de l'entreprise... et de la signature ou non d'un accord par les organisations syndicales représentatives.

Si toutes les structures de onze salariés et plus, sur une période de douze mois consécutifs, doivent avoir mis en place leur CSE, notons qu'en dessous de onze salariés, l'élection est facultative et qu'un CSE peut être constitué par convention ou accord collectif. Un point à relever : l'établissement n'étant plus le niveau de référence, c'est l'ensemble des établissements qu'il faut additionner pour déterminer le seuil d'effectif.

ENTREPRISES D'AU MOINS ONZE SALARIÉS - GARE AUX SANCTIONS

- Le législateur a rappelé à plusieurs reprises que les entreprises employant au moins onze salariés doivent mettre en place le Comité social et économique. La crise sanitaire liée à la Covid-19 ayant mis en avant la nécessité d'être en conformité avec les règles de représentation du personnel (mise en activité partielle, fixation des dates de congés payés, organisation du temps de travail, etc.), les mesures prises par les pouvoirs publics imposent, pour les entreprises concernées, d'être à jour de leurs obligations en la matière
- Conséquence : si à la date du 31 août 2020, cette obligation n'était toujours pas respectée, alors elles se verraient exposées à des sanctions pénales et civiles