

L'Essentiel

SEPTEMBRE 2020

SOMMAIRE

	Pages
MOT DU PRÉSIDENT	2
NOUVEAUX DROITS AUX SALARIÉS EN CAS DE DÉCÈS D'UN ENFANT	3
<u>PLAN DE SOUTIEN À L'EMPLOI :</u>	
Aide emploi des jeunes de moins de 26 ans	5
Aide à l'embauche des apprentis et d'alternants	8
<u>RELANCE DE L'ÉCONOMIE :</u>	
Suppression taxe sur CDD d'usage	11
Report date limite de versement prime pouvoir d'achat	12
Prime PEPA pour Ets privés de santé	12
Tableau récapitulatif des différentes mesures du plan de relance	13
CONJONCTURE ÉCONOMIQUE VUE PAR LA CAISSE D'ÉPARGNE	15

MOT DU PRESIDENT

La crise sanitaire dite de la COVID-19 que connaît la France depuis mars 2020 a largement bouleversé nos vies, nos habitudes et notre quotidien à tout point de vue : activité économique, éducation, culture, relations sociales, loisirs... Elle nous fait également sentir, à des degrés divers, notre vulnérabilité et la fragilité du monde.

En raison des mesures de confinement instaurées par les pouvoirs publics et par prudence, le comité directeur du GICOB a décidé de réduire à son strict minimum le déroulé de notre traditionnelle assemblée générale de Juin en la cantonnant uniquement à sa partie statutaire.

Après l'arrêté du bilan comptable, le commissaire aux comptes a validé notre exercice qui, par la suite, a fait l'objet d'un dépôt au journal officiel en date du 30/07/2020. Ces comptes sont consultables, par nos membres, au siège de notre groupement.

La reprise des activités post-confinement donne des résultats mitigés et contrastés. Certains secteurs peinent à retrouver leur niveau de charge d'avant le confinement avec des baisses de commandes de 10 à 30 %.

D'autres en revanche ont pu retrouver une charge pleine d'activité voire plus. Les aides de l'état notamment l'activité partielle et la prise des jours de congés d'été ont aussi permis aux entreprises de souffler un peu.

Quant à nous, chefs d'entreprise, nous restons toujours plus que jamais engagés, même si nos nerfs peuvent être soumis à rude épreuve en ce moment. Nous devons faire face aux difficultés et avancer, comme toujours.

La rentrée de septembre et les mois à venir sont évidemment pleins d'incertitudes. Préparons-nous à des rebondissements dans la gestion de crise, dans l'espoir que les mesures du plan de relance du gouvernement produisent leurs effets à court comme à moyen terme.

Alors oui, gardons confiance, serrons-nous les coudes, cultivons l'entraide et nos liens de proximité !

Plus que jamais, le GICOB et son équipe d'experts sont à votre service pour vous soutenir, vous conseiller afin de cheminer sereinement vers ces jours meilleurs.

Bien à vous,

Pierre de PARSCAU

NOUVEAUX DROITS DES SALARIES EN CAS DE DECES D'UN ENFANT

La loi du 8 juin 2020 améliore les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant.

Le congé accordé en cas de décès d'un enfant est porté à 7 jours ouvrés lorsque l'enfant décédé à moins de 25 ans. Par ailleurs, un nouveau congé de deuil de 8 jours est créé. Le texte introduit une protection contre le licenciement dans les 13 semaines suivant le décès d'un enfant de moins de 25 ans. Il prévoit enfin, un nouveau cas de don de jours de repos entre salariés.

Congés de décès et de deuil

Congé pour décès d'un enfant : un congé minimal de 5 ou 7 jours

Jusqu'à présent, les salariés bénéficiaient d'un congé minimal de 5 jours ouvrables en cas de décès de leur enfant.

La durée de ce congé est portée à 7 jours ouvrés dans les cas suivants :

- Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ;
- Décès d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ;
- Décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Attention : En cas de décès d'un enfant âgé d'au moins 25 ans n'ayant pas d'enfant lui-même, la durée du congé reste donc fixée à 5 jours.

Il s'agit dans tous les cas de durées minimales. Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche peut donc déterminer une durée de congé plus favorable.

Création d'un congé spécifique de deuil

Un congé de deuil de 8 jours ouvrables est créé et s'ajoute au congé accordé en cas de décès d'un enfant.

Ce congé de deuil est accordé en cas de décès :

- D'un enfant âgé de moins de 25 ans ;
- D'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Remarque : Le congé de décès et le congé de deuil étant cumulables, les salariés peuvent ainsi bénéficier d'un congé total de 15 jours.

Il s'agit en l'espèce, d'une durée minimale pouvant être augmentée par accord d'entreprise ou par accord de branche.

Ce congé qui peut être pris dans un délai de 1 an à compter du décès, est fractionnable dans des conditions déterminées par un prochain décret.

Le salarié doit informer son employeur au moins 24 heures avant le début de chaque période d'absence.

Ce nouveau congé est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. La durée du congé de deuil est également assimilée à une période de présence pour le calcul de l'intéressement et de la participation.

Ces dispositions s'appliquent aux décès survenus **à compter du 1^{er} juillet 2020**.

Maintien de la rémunération

Le salarié bénéficie du maintien de son salaire par l'employeur pendant le congé de décès ainsi que pour le congé de deuil.

Le salarié perçoit durant le congé de deuil une indemnité journalière similaire à celle prévue pour le congé de maternité, selon les mêmes conditions d'attribution.

L'employeur qui maintient le salaire durant cette période est subrogé de plein droit dans les droits de son salarié à l'indemnité journalière.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnisation des congés maladie, maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant, ni avec les indemnités journalières versées en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ni enfin avec l'indemnité servie aux demandeurs d'emploi par l'assurance chômage ou le régime de solidarité.

Absence de délai de carence en cas d'arrêt maladie à la suite du décès d'un enfant

Le salarié, dont un premier arrêt de travail pour maladie surviendrait dans les 13 semaines suivant le décès de son enfant (ou d'une personne à sa charge effective et permanente) de moins de 25 ans, perçoit désormais les indemnités journalières de sécurité sociale immédiatement, sans application du délai de carence de 3 jours.

Cette disposition est applicable aux décès survenus à compter du 1^{er} juillet 2020.

Protection contre le licenciement

Le salarié bénéficie désormais d'une protection contre le licenciement pendant les 13 semaines qui suivent le décès de son enfant (ou de la personne à sa charge effective et permanente) de moins de 25 ans.

L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail, sauf en cas de faute grave du salarié ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger au décès de l'enfant (protection dite « relative »).

Cette mesure est applicable depuis le 10 juin 2020 (lendemain de la publication de la loi au Journal officiel).

Un nouveau cas de don de jours de repos entre salariés

Le don de jours de repos par les salariés, jusqu'à présent possible au bénéfice des salariés parents d'enfants gravement malades, est étendu aux salariés ayant perdu un enfant de moins de 25 ans.

Ainsi, depuis le 10 juin 2020, les salariés peuvent renoncer, sur leur demande et en accord avec leur employeur, à tout ou partie de leurs jours de repos non pris (5^{ème} semaine de congés payés, jours de RTT...) au bénéfice d'un salarié de l'entreprise dont l'enfant (ou la personne à sa charge effective et permanente) âgé de moins de 25 ans est décédé.

Cette renonciation peut intervenir au cours de l'année suivant la date du décès.

(Loi. N° 2020-692, du 08 juin 2020 : JO, 9 juin)

PLAN DE SOUTIEN À L'EMPLOI

I- L'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans

Le « Plan jeunes » du 23 juillet 2020, prévoit qu'une aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans peut désormais être, accordée aux employeurs, sous certaines conditions.

Cette mesure permettra aux employeurs de réduire le coût du travail pour tout jeune recruté entre le 1^{er} août 2020 et le 31 janvier 2021.

Un décret a été publié au JO du 6 août qui définit ses conditions et sa procédure d'octroi.

Conditions d'octroi de l'aide

Sont concernés par ce dispositif d'aide, les employeurs des secteurs marchands et non marchands remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- embaucher un salarié âgé de **moins de 26 ans**, avec une rémunération prévue au contrat de travail qui ne doit pas excéder deux Smic. Selon le décret, ces conditions s'apprécient au jour de la conclusion du contrat de travail ;
- le salarié doit être embauché en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée d'une durée d'au moins trois mois ;
- la date de conclusion du contrat doit être comprise entre le 1^{er} août 2020 et le 31 janvier 2021 ;
- l'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et de l'URSSAF ou de l'assurance chômage, ou avoir souscrit et respecté un plan d'apurement des cotisations et contributions restant dues.

Par dérogation, pour les cotisations et contributions restant dues au titre de la période antérieure au 30 juin 2020, le plan d'apurement peut être souscrit dans les conditions définies par la loi de finances rectificative pour 2020 ;

- l'employeur ne doit pas bénéficier d'une autre aide de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi, versée au titre du salarié concerné ;
- l'employeur ne doit pas avoir procédé, depuis le 1^{er} janvier 2020, à un licenciement pour motif économique sur le poste concerné par l'aide ;
- le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs à compter du 1^{er} août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide ;
- le salarié doit être maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins trois mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

Montant et versement de l'aide

L'aide est due à compter du premier jour d'exécution du contrat et est versée à terme échu, à un rythme trimestriel, à raison de **1 000 € maximum par trimestre, dans la limite d'un an.**

Le montant maximal annuel s'élève ainsi à 4 000 € par salarié, étant précisé que :

- le montant est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée effective du contrat,
- l'aide n'est pas due, au cours du trimestre concerné, pour les absences sans maintien de la rémunération, pour les périodes au cours desquelles le salarié est placé en position d'activité partielle ou pour les périodes au cours desquelles il est placé en activité réduite pour le maintien en emploi.

Renouvellement de l'aide en cas de conclusion d'un nouveau contrat

Si le salarié a été précédemment lié à l'employeur par un CDD ayant ouvert droit à l'aide, et qu'il conclut, avant le 31 janvier 2021, un CDI ou un CDD d'au moins trois mois, l'employeur peut continuer à bénéficier de l'aide, et ce même si le salarié a dépassé l'âge limite au cours du précédent contrat, mais dans la limite du montant maximal de 4 000 € par an.

Procédure de demande

L'aide est gérée par l'Agence de services et de paiement (ASP).

L'employeur dispose d'un délai maximal de quatre mois suivant la date de début d'exécution du contrat pour effectuer sa demande.

Il doit adresser sa demande d'aide, à l'ASP, par l'intermédiaire d'un téléservice qui sera ouvert à partir du 1^{er} octobre 2020.

L'employeur doit attester sur l'honneur qu'il remplit les conditions d'éligibilité mentionnées dans sa demande d'aide.

Avant l'expiration d'un délai de quatre mois suivant l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat, l'employeur doit également adresser, via le téléservice, une attestation justifiant la présence du salarié et mentionnant les éventuelles périodes d'absence sans maintien de rémunération. Son défaut de production dans le délai requis entraîne le non-versement définitif de l'aide sur la période concernée.

Contrôle et justificatifs

L'employeur doit tenir à la disposition de l'ASP tout document permettant d'effectuer le contrôle de l'éligibilité de l'aide.

Le versement de l'aide est suspendu lorsque l'employeur ne produit pas dans le délai d'un mois les documents permettant de contrôler l'exactitude de ses déclarations. En cas de déclaration de présence inexacte, l'aide perçue sur le trimestre considéré doit être remboursée.

Par ailleurs, en cas de constatation du caractère inexact des déclarations de l'employeur justifiant l'éligibilité de l'aide, la totalité des sommes perçues par l'employeur est reversée à l'État.

Enfin, l'employeur rembourse à l'État l'intégralité des sommes qu'il a perçues lorsque le recrutement d'un jeune ouvrant droit à l'aide a eu pour conséquence le licenciement d'un autre salarié. L'Agence de services et de paiement assure la gestion des réclamations et des recours relatifs à l'aide.

Décret. n°2020-982 du 5 août 2020, JO 6 août.

II- L'aide à l'embauche d'apprentis ou d'alternants

Deux décrets du 24 août 2020, publiés au JO du 25 août 2020 précisent l'**aide exceptionnelle** accordée aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Conditions d'octroi de l'aide

Cette aide s'adresse à toutes les entreprises et les associations.

Elle concerne, les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation **conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021** pour préparer un diplôme ou un titre allant du CAP au Master ou diplôme d'ingénieur.

Dans les deux cas, le contrat doit être conclu avec des salariés âgés de moins de 30 ans (à la date de conclusion du contrat).

Ces contrats peuvent également être des certificats de qualification professionnelle (CQP) ou des contrats de professionnalisation expérimentaux accessibles aux structures d'insertion par l'activité économique.

- **Pour les entreprises de moins de 250 salariés :**

Cette aide est versée sans condition.

- **Pour les entreprises de 250 salariés et plus :**

L'aide est accordée si l'entreprise s'engage à atteindre, au 31 décembre 2021, un certain pourcentage d'alternants au sein de son effectif.

- L'objectif à atteindre

Pour la détermination de l'atteinte du pourcentage minimal d'alternants, sont comptabilisés :

- Les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation,
- Les salariés embauchés en CDI à l'issue d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage s'étant achevé il y'a moins d'un an,
- Les volontaires accomplissant un volontariat international en entreprise (article L. 122-3 du code du service national),
- Les salariés bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE).

Si l'ensemble des effectifs des salariés précités représentent au moins 5 % de l'effectif salarié annuel de l'entreprise au 31 décembre 2021 → l'engagement sera satisfait.

Si ces effectifs représentent au moins 3 % de l'effectif salarié annuel de l'entreprise au 31 décembre 2021, alors l'entreprise devra, pour satisfaire l'engagement :

- Justifier d'une progression d'au moins 10 % par rapport à l'année 2020 de l'effectif salarié annuel relevant des catégories précédemment définies,
- Soit prouver que l'effectif salarié annuel relevant des catégories définies a progressé et relever d'une branche ayant atteint, au titre de l'année 2021, une progression minimale par rapport à 2020 fixée par accord de branche (au minimum de 10 %)

- Les entreprises exonérées de la condition d'objectif à atteindre

Les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage qui sont exonérées de la contribution supplémentaire à l'apprentissage en 2021 sont réputées satisfaire à la condition d'engagement. Cette règle ne s'applique pas aux entreprises de travail temporaire qui ne sont pas redevables de la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Procédure de demande et démarches

Le versement de l'aide est automatique lorsque l'employeur accomplit les démarches déjà obligatoires, à savoir la transmission du contrat conclu avec l'apprenti ou le contrat de professionnalisation à l'OPCO dont il dépend.

Le bénéfice de l'aide est ensuite subordonné au dépôt du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage par l'opérateur de compétences auprès de l'autorité administrative.

Le ministre chargé de la formation professionnelle adresse par le service dématérialisé les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat éligible à l'Agence de services et de paiement.

Les seules démarches ensuite pour l'employeur sont :

Pour les apprentis : transmettre par la DSN les données se rapportant au contrat d'apprentissage. A défaut de transmission de ces données, le mois suivant l'aide sera suspendue. Il s'agit des modalités qui s'appliquent déjà pour l'aide unique aux employeurs d'apprentis.

Pour les titulaires de contrats de professionnalisation : transmettre chaque mois le bulletin de paie à l'ASP. A défaut de transmission de ce bulletin de paie, le mois suivant l'aide sera suspendue.

Par ailleurs, pour se voir verser l'aide, l'employeur d'une entreprise de 250 salariés et plus, doit transmettre dans un délai de 8 mois, à compter de la date de conclusion du contrat, à l'ASP (l'Agence de services et de paiement), par voie dématérialisée, un engagement attestant sur l'honneur qu'il va respecter les obligations prévues (objectifs). A défaut de transmission dans ce délai, l'aide n'est pas due.

Au plus tard le 31 mai 2022, l'entreprise de 250 salariés et plus qui a bénéficié de l'aide, adresse à l'ASP une déclaration sur l'honneur attestant du respect de ses engagements. À défaut, l'ASP procède à la récupération des sommes versées au titre de l'aide.

Montant et versement de l'aide

Cette aide s'élève à :

- 5 000 euros maximum pour un alternant de moins de 18 ans ;
- 8 000 euros maximum pour un alternant d'au moins 18 ans.

L'employeur bénéficie de l'aide de 8 000 euros à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'alternant atteint 18 ans.

L'aide est versée chaque mois par l'Agence de service et de paiement (ASP) avant le paiement de la rémunération par l'employeur.

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'aide cesse d'être due à compter du mois suivant la date de fin du contrat. Enfin, en cas de suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

Spécificité pour les employeurs d'apprentis

Au terme de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, les entreprises de moins de 250 salariés bénéficiant de l'aide exceptionnelle pourront bénéficier, de l'aide unique aux employeurs d'apprentis.

D. n°2020-1084, 24 août 2020, JO, 25 août

D. n°2020-1085, 24 août 2020, JO, 25 août

RELANCE DE L'ECONOMIE : LFR3

I- Suppression de la taxe forfaitaire sur les CDD d'usage

Pour relancer l'économie et encourager l'emploi, la troisième loi de finances rectificative supprime à compter du **1er juillet 2020** la taxe forfaitaire de 10 euros sur les contrats à durée déterminée d'usage. L'objectif affiché par le gouvernement est de soutenir l'emploi dans des secteurs ayant habituellement un recours important à ces contrats et qui se trouvent durement touchés par la crise liée au Covid-19 (événementiel, hôtellerie-restauration, spectacles...).

Pour mémoire cette taxe avait été instaurée par la loi de finances initiale n° 2019-1479 du 28 décembre 2019, pour les CDD d'usage conclu à compter du 1^{er} janvier 2020 quelles que soient leurs durées. Elle était versée à l'UNEDIC.

II- REPORT DATE LIMITE VERSEMENT PRIME POUVOIR D'ACHAT

La date limite de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, initialement fixée au 31 août 2020 par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020, est repoussée au 31 décembre 2020 par la 3^{ème} loi rectificative des finances.

L'échéance du 31 août apparaissait trop proche de la fin de la crise sanitaire pour que les entreprises aient une vision consolidée du redressement de leur activité.

Néanmoins quelques incertitudes à signaler notamment :

A titre exceptionnel, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 permet aux entreprises tenues de mettre en place un accord d'intéressement pour bénéficier des exonérations attachées à la prime d'un montant supérieur à 1 000 € (dans la limite de 2 000 €) de déroger à la durée de principe de l'accord d'intéressement.

Ainsi, l'accord d'intéressement peut porter sur une durée inférieure à 3 ans, sans pouvoir être inférieure à 1 an, s'il est conclu entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2020.

La troisième loi de finances rectificative pour 2020 a modifié le paragraphe de l'article 7 relatif à la date limite de versement de la prime Macron mais n'a pas adapté les autres dispositions.

Par conséquent : Les entreprises devront donc toujours avoir conclu cet accord avant le 31 août 2020, à moins qu'une nouvelle loi ne vienne corriger cet éventuel oubli.

III- PEPA exonérée dans les établissements privés de santé

La troisième loi de finances rectificative du 30 juillet 2020 permet aux établissements privés de santé et à ceux du secteur social et médico-social, dont le personnel était mobilisé pendant la période d'état d'urgence liée à l'épidémie de Covid-19 de verser une prime exceptionnelle exonérée d'impôts sur les Revenus et de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale et conventionnelle (Date d'entrée en vigueur rétroactive fixée au 1^{er} juin pour l'exonération de cette prime exceptionnelle d'impôt sur le revenu, de cotisations et contributions sociales.). La prime est aussi exclue des ressources prises en compte pour le calcul de la prime d'activité et l'attribution de l'AAH.

La limite d'exonération de cette prime est fixée à 1 500 € par bénéficiaire.

Sont également éligibles, les salariés des groupements de coopération sanitaire et des groupements de coopération sociale ou médico-sociale ainsi que des groupements d'intérêt économique mis à disposition des établissements de santé et établissements médico-sociaux privés membres de ces groupements

Les conditions d’attribution et de versement de la prime devront être précisées soit par accord collectif d’entreprise ou par une Décision Unilatérale de l’Employeur.

Dans l’hypothèse d’une DUE, l’employeur doit en informer les représentants du personnel (CSE) avant le versement de cette prime.

Par dérogation à l’article L. 314-6 du Code de l’action sociale et des familles, les accords collectifs ou les décisions unilatérales de l’employeur conclus par les établissements privés non lucratifs sociaux et médico-sociaux ne font pas l’objet d’un agrément par le ministre compétent.

Tableau récapitulatif des mesures de la loi de finances rectificative pour 2020

(Extrait de Actuel -RH)

Mesure	Détail	Entrée en vigueur	Notre article
Exonération de cotisations sociales patronales (art. 65-I)	<p>Les employeurs de moins de 250 salariés de certains secteurs (tourisme, hôtellerie, restauration, événementiel...) ou qui dépendent de ces secteurs pourront bénéficier d'exonérations de cotisations patronales s'ils ont été particulièrement affectés par les conséquences de l'épidémie entre le 1^{er} février 2020 et le 31 mai 2020.</p> <p>Les employeurs de moins de 10 salariés qui ont dû stopper leur activité durant l'épidémie peuvent également bénéficier de cette exonération lorsque leur activité principale relève d'autres secteurs que ceux visés ci-dessus.</p>	Dans l'attente d'un décret	<u>Un dispositif exceptionnel d'exonération de cotisations est proposé aux entreprises en difficulté</u>
Aide au paiement de cotisations (art. 65-II)	Les employeurs bénéficiant de l'exonération de cotisations sociales se verront également attribuer une aide au paiement de leurs cotisations et contributions dues au titre de 2020.	Dans l'attente d'un décret	

Mesure	Détail	Entrée en vigueur	Notre article
Plans d'apurement et remise de dette (art. 65-VI et VII)	Les employeurs qui avaient encore des cotisations et contributions sociales à régler au 30 juin 2020 peuvent bénéficier de plans d'apurement conclus avec les Urssaf.	Dans l'attente d'un décret	
Aide aux employeurs d'apprentis ou contrats de professionnalisation (art. 76)	Les employeurs d'apprentis bénéficient d'une aide versée durant la première année du contrat. L'aide est versée également aux entreprises de 250 salariés et plus qui justifient de certaines conditions liées à l'apprentissage. Elle s'applique aussi aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation .	Dans l'attente d'un décret	<u>Une aide exceptionnelle pour les employeurs d'apprentis</u>
Jeunes désireux d'entrer en apprentissage mais n'ayant pas trouvé d'employeur (art. 75)	Les centres de formation d'apprentis peuvent dispenser une formation à un apprenti qui n'a pas trouvé d'employeur pour une durée limitée à six mois, contre trois auparavant.	Pour les cycles de formation ayant débuté entre le 1 ^{er} août 2020 et le 31 décembre 2020 (dans l'attente d'un décret)	
Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (art. 3)	La date limite de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est repoussée au 31 décembre 2020 .	Immédiate	<u>Prime Macron : la date limite de versement une nouvelle fois reportée</u>
Contrôles Urssaf (art. 59)	Les Urssaf ont la possibilité de mettre fin, avant le 31 décembre 2020 , aux contrôles qui n'ont pas été clôturés avant le 23 mars 2020 par l'envoi des lettres d'observation.	Immédiate	<u>Les contrôles Urssaf en cours pendant l'état d'urgence sanitaire peuvent être interrompus</u>
Taxation des contrats courts (art. 54)	La taxe forfaitaire de 10 euros sur les CDD d'usage (instaurée en janvier) est supprimée.	1 ^{er} juillet 2020	<u>La taxe forfaitaire de 10 euros sur les CDD d'usage est supprimée</u>

(Source Actuel -RH)



La France a connu au deuxième trimestre une chute d'activité historique par son ampleur :

-13,8% soit la plus forte baisse depuis l'après-guerre. Depuis la levée des mesures de confinement, on observe un rebond fort de l'activité économique. L'épargne accumulée et les mesures de préservation de l'emploi du gouvernement (chômage partiel, report des échéances fiscales et sociales, prêts garantis par l'Etat) ont permis un rattrapage rapide de la consommation des ménages.

La production industrielle a également connu une embellie avec une progression de 17% sur la période juin-juillet. Néanmoins, si les situations sont très disparates selon les secteurs, le niveau d'activité global et le taux d'utilisation des capacités de production demeurent largement inférieurs aux niveaux avant la pandémie, et ce aussi bien dans l'industrie que dans les services.

Les indicateurs avancés (enquêtes auprès des entreprises) sont cohérents avec une reprise progressive de l'activité. Cependant, les derniers indices publiés montrent que le rebond perd un peu de vigueur en septembre. En conséquence, l'expansion devrait perdurer mais à un rythme plus lent.

La région Auvergne Rhône Alpes a été particulièrement impactée compte tenu de ses caractéristiques propres. En effet, l'industrie et le tourisme - particulièrement impactés par la crise sanitaire - ont un poids supérieur à la moyenne régionale. Cependant, on constate d'ores et déjà une reprise avec en particulier des carnets de commandes qui se redressent. Après avoir été quasiment à l'arrêt, le bâtiment redémarre sur une tendance soutenue.

C'est dans ce contexte que le gouvernement a présenté son plan de relance le 3 septembre. Celui-ci atteint 100 milliards d'euro soit environ 4% du produit intérieur brut de la France : 80% seront dédiés à des crédits budgétaires supplémentaires, le reste à des investissements publics. Le financement reposera pour moitié sur le plan de relance européen et le solde sur le déficit public.

Trois axes ont été identifiés : la compétitivité et l'innovation (35 Mds), la cohésion sociale et territoriale (35 Mds) et la transition écologique et environnementale (30 Mds). Il s'agit d'un plan qui penche clairement vers l'offre et donc les entreprises, plutôt que vers les ménages et la consommation.

Trois orientations majeures peuvent être mises en exergue :

- La baisse des « impôts de production » (CVAE, cotisation foncière et sur le bâti) pour les deux années à venir ;
- L'investissement dans l'hydrogène vert ;
- Le plan en faveur de l'emploi des jeunes, catégorie largement affectée par la crise sanitaire.

L'objectif affiché par le gouvernement est de créer plus de 150 000 emplois en 2021, mais surtout de créer les conditions d'un retour de la confiance, et in fine de l'investissement et de la consommation.

L'INSEE anticipe dorénavant une récession de 9% pour l'année en cours grâce notamment à une forte reprise au troisième trimestre avant une inflexion au dernier trimestre. Il considère que des contraintes sanitaires fortes pèsent toujours sur l'offre. Certains secteurs, tels que le transport aérien et l'évènementiel, devraient être durablement pénalisés. Du côté de la demande, les incertitudes restent grandes. En effet, on attend une forte dégradation du marché de l'emploi d'ici mi-2021. Les destructions d'emplois pourraient atteindre le million et le taux de chômage dépasser les 9% contre 7,1% actuellement.

Cet environnement économique dégradé, ajouté à une inflation négative en août en zone euro, justifient le maintien par la banque centrale européenne d'une politique monétaire très accommodante. Ainsi, les taux directeurs de la BCE resteront bas pendant très longtemps.

En parallèle, les programmes d'achat de titres, le « quantitative easing », permettront de garantir une stabilité des taux longs à des niveaux là aussi historiquement bas.

Si depuis fin juin, à la faveur de données économiques mieux orientées mais surtout de l'accord européen sur un plan de relance de 750 milliards d'euros, l'euro s'est largement apprécié contre la plupart des devises. Si la situation n'est à ce stade pas alarmante, la BCE sera vigilante sur le sujet, car une appréciation trop forte serait source de déflation importée mais aussi de moindre compétitivité à l'export pour les entreprises européennes.