

# LA LETTRE DE PARIES & ASSOCIES

N°45 – 27 Août 2020



## Edito

Aides à l'embauche, port du masque en entreprise, date de versement de la prime PEPA, activité partielle de longue durée... plus que jamais les nouveautés sociales de la rentrée sont importantes.

Nous traiterons dans une note à part les mesures de soutien aux employeurs (lettre n°46)

## Aide à l'embauche des apprentis

Le gouvernement met en place une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises.

Une aide à l'apprentissage existe déjà pour les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat.

La 3ème loi de finances rectificative pour 2020 prévoit, pour **les contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021**, et seulement pour la première année, une aide exceptionnelle pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au master.

Cette aide serait d'un montant annuel de 5 000 euros pour un apprenti mineur et de **8 000 euros pour un apprenti majeur**, conformément aux annonces du Gouvernement.

L'aide sera également versée aux entreprises de 250 salariés et plus, sous certaines conditions.

Cette aide exceptionnelle devrait également être versée aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, dans des conditions et selon des modalités à fixer par décret à paraître.

## Aide à l'embauche des jeune de moins de 26 ans

Les employeurs peuvent obtenir une aide d'un montant maximal de 4 000 € pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois rémunéré au plus à hauteur de 2 Smic.

### **Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'aide ?**

L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou avoir souscrit et respecter 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 et selon les modalités définies par la loi de finances rectificative pour 2020 (voir lettre n°46).

### **Salariés ouvrant droit à l'aide**

Pour ouvrir droit à l'aide, le salarié embauché doit être âgé de moins de 26 ans à la date de conclusion du contrat. Toutefois l'employeur peut, sous certaines conditions, continuer à bénéficier de l'aide pour un nouveau contrat conclu avec un jeune ayant dépassé cet âge.

La rémunération du salarié, telle que prévue dans son contrat de travail, doit être inférieure ou égale à 2 Smic (soit 3 078,90 € sur la base de 151,67 heures de travail mensuelles). Cette condition s'apprécie à la date de conclusion du contrat.

Le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1er août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide.

### **Tous les contrats de travail n'ouvrent pas droit à l'aide**

Le salarié doit être embauché en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois.

L'aide n'est accordée que pour les contrats de travail conclus entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021.

### **Condition tenant au maintien dans l'emploi**

Pour que l'aide soit attribuée, il faut que le jeune soit maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins 3 mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

### **Montant et conditions d'attribution de l'aide**

L'aide de l'Etat est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail. Elle est versée à terme échu, à un rythme trimestriel à raison de 1 000 € au maximum par trimestre dans la limite d'un an. Le montant maximal de l'aide est donc égal à 4 000 € pour un même salarié.

### **Comment et quand l'employeur doit-il faire sa demande d'aide ?**

Attention, la demande d'aide pourra être adressée à l'ASP **seulement à compter du 1er octobre 2020**.  
*A priori cette aide n'est pas cumulable avec l'aide à l'embauche d'un apprenti.*

## **Port du masque bientôt obligatoire en entreprise**

Selon le ministère du travail, le port du masque deviendra obligatoire en entreprise dès le 1er septembre excepté dans les bureaux individuels.

Le port du masque serait ainsi rendu obligatoire, sans doute à partir du 1er septembre, dans tous espaces de travail clos et partagés (salles de réunions, bureaux partagés, open spaces, ...) et les espaces où les salariés sont susceptibles de se croiser (vestiaires, cantine, couloirs et autres espaces de circulation...). Les personnes seules dans leur bureau ne seraient donc pas concernées.

Les modalités pratiques de mises en œuvre et de possibles adaptations de cette nouvelle norme devraient être précisées par le Gouvernement.

A noter : Considéré comme un équipement de protection individuel, le coût du masque serait à la charge de l'employeur.

## Activité partielle de longue durée

En application de la loi 2020-734 du 17 juin 2020, les entreprises confrontées à des difficultés économiques durables mais qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité peuvent recourir à un dispositif spécifique d'activité partielle :

- soit par la voie d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration ;
- soit par le biais d'un document unilatéral élaboré par l'employeur dans le cadre défini par un accord de branche étendu. Ce document est homologué par l'administration.

**Ce dispositif permet aux entreprises qui s'engagent à maintenir l'emploi et la formation de réduire l'horaire de travail de tout ou partie des salariés. Cette réduction d'activité est compensée pour le salarié par le versement d'une indemnité et, pour l'employeur, par le versement d'une allocation par l'Etat.**

Le dispositif d'indemnisation des salariés dans le cadre de l'APLD s'applique aux accords collectifs et aux documents élaborés par l'employeur transmis à l'administration pour extension, validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022.

## Prime PEPA : versement possible jusqu'au 31/12/2020

L'ordonnance 2020-385 du 1er avril 2020 a simplifié les conditions de versement initialement prévues, afin de tenir compte de la situation spécifique liée à l'épidémie de Covid-19. Elle a notamment décalé du 30 juin 2020 au 31 août 2020 la date limite de versement de la prime, ainsi que la date limite de conclusion d'un accord d'intéressement, qui permet de doubler les seuils d'exonération sociale et fiscale applicables.

La 3<sup>ème</sup> loi de finances rectificative pour 2020 repousse encore la date limite de versement de la PEPA 2020 pour la fixer au 31 décembre 2020.

*Attention : la date limite concernant l'accord d'intéressement reste fixé au 31 août 2020.*

**Toute l'équipe de PAIRES & ASSOCIES se tient à votre disposition pour répondre à vos questions sur ce thème d'actualité.**

# LA LETTRE DE PARIES & ASSOCIES

N°45 – 27 Août 2020



## Edito

Aides à l'embauche, port du masque en entreprise, date de versement de la prime PEPA, activité partielle de longue durée... plus que jamais les nouveautés sociales de la rentrée sont importantes.

Nous traiterons dans une note à part les mesures de soutien aux employeurs (lettre n°46)

## Aide à l'embauche des apprentis

Le gouvernement met en place une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises.

Une aide à l'apprentissage existe déjà pour les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat.

La 3ème loi de finances rectificative pour 2020 prévoit, pour **les contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021**, et seulement pour la première année, une aide exceptionnelle pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au master.

Cette aide serait d'un montant annuel de 5 000 euros pour un apprenti mineur et de **8 000 euros pour un apprenti majeur**, conformément aux annonces du Gouvernement.

L'aide sera également versée aux entreprises de 250 salariés et plus, sous certaines conditions.

Cette aide exceptionnelle devrait également être versée aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, dans des conditions et selon des modalités à fixer par décret à paraître.

## Aide à l'embauche des jeune de moins de 26 ans

Les employeurs peuvent obtenir une aide d'un montant maximal de 4 000 € pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois rémunéré au plus à hauteur de 2 Smic.

### **Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'aide ?**

L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou avoir souscrit et respecter 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 et selon les modalités définies par la loi de finances rectificative pour 2020 (voir lettre n°46).

### **Salariés ouvrant droit à l'aide**

Pour ouvrir droit à l'aide, le salarié embauché doit être âgé de moins de 26 ans à la date de conclusion du contrat. Toutefois l'employeur peut, sous certaines conditions, continuer à bénéficier de l'aide pour un nouveau contrat conclu avec un jeune ayant dépassé cet âge.

La rémunération du salarié, telle que prévue dans son contrat de travail, doit être inférieure ou égale à 2 Smic (soit 3 078,90 € sur la base de 151,67 heures de travail mensuelles). Cette condition s'apprécie à la date de conclusion du contrat.

Le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1er août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide.

### **Tous les contrats de travail n'ouvrent pas droit à l'aide**

Le salarié doit être embauché en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois.

L'aide n'est accordée que pour les contrats de travail conclus entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021.

### **Condition tenant au maintien dans l'emploi**

Pour que l'aide soit attribuée, il faut que le jeune soit maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins 3 mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

### **Montant et conditions d'attribution de l'aide**

L'aide de l'Etat est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail. Elle est versée à terme échu, à un rythme trimestriel à raison de 1 000 € au maximum par trimestre dans la limite d'un an. Le montant maximal de l'aide est donc égal à 4 000 € pour un même salarié.

### **Comment et quand l'employeur doit-il faire sa demande d'aide ?**

Attention, la demande d'aide pourra être adressée à l'ASP **seulement à compter du 1er octobre 2020**.  
*A priori cette aide n'est pas cumulable avec l'aide à l'embauche d'un apprenti.*

## **Port du masque bientôt obligatoire en entreprise**

Selon le ministère du travail, le port du masque deviendra obligatoire en entreprise dès le 1er septembre excepté dans les bureaux individuels.

Le port du masque serait ainsi rendu obligatoire, sans doute à partir du 1er septembre, dans tous espaces de travail clos et partagés (salles de réunions, bureaux partagés, open spaces, ...) et les espaces où les salariés sont susceptibles de se croiser (vestiaires, cantine, couloirs et autres espaces de circulation...). Les personnes seules dans leur bureau ne seraient donc pas concernées.

Les modalités pratiques de mises en œuvre et de possibles adaptations de cette nouvelle norme devraient être précisées par le Gouvernement.

A noter : Considéré comme un équipement de protection individuel, le coût du masque serait à la charge de l'employeur.

## Activité partielle de longue durée

En application de la loi 2020-734 du 17 juin 2020, les entreprises confrontées à des difficultés économiques durables mais qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité peuvent recourir à un dispositif spécifique d'activité partielle :

- soit par la voie d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration ;
- soit par le biais d'un document unilatéral élaboré par l'employeur dans le cadre défini par un accord de branche étendu. Ce document est homologué par l'administration.

**Ce dispositif permet aux entreprises qui s'engagent à maintenir l'emploi et la formation de réduire l'horaire de travail de tout ou partie des salariés. Cette réduction d'activité est compensée pour le salarié par le versement d'une indemnité et, pour l'employeur, par le versement d'une allocation par l'Etat.**

Le dispositif d'indemnisation des salariés dans le cadre de l'APLD s'applique aux accords collectifs et aux documents élaborés par l'employeur transmis à l'administration pour extension, validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022.

## Prime PEPA : versement possible jusqu'au 31/12/2020

L'ordonnance 2020-385 du 1er avril 2020 a simplifié les conditions de versement initialement prévues, afin de tenir compte de la situation spécifique liée à l'épidémie de Covid-19. Elle a notamment décalé du 30 juin 2020 au 31 août 2020 la date limite de versement de la prime, ainsi que la date limite de conclusion d'un accord d'intéressement, qui permet de doubler les seuils d'exonération sociale et fiscale applicables.

La 3<sup>ème</sup> loi de finances rectificative pour 2020 repousse encore la date limite de versement de la PEPA 2020 pour la fixer au 31 décembre 2020.

*Attention : la date limite concernant l'accord d'intéressement reste fixé au 31 août 2020.*

**Toute l'équipe de PAIRES & ASSOCIES se tient à votre disposition pour répondre à vos questions sur ce thème d'actualité.**

# LA LETTRE DE PARIES & ASSOCIES

N°45 – 27 Août 2020



## Edito

Aides à l'embauche, port du masque en entreprise, date de versement de la prime PEPA, activité partielle de longue durée... plus que jamais les nouveautés sociales de la rentrée sont importantes.

Nous traiterons dans une note à part les mesures de soutien aux employeurs (lettre n°46)

## Aide à l'embauche des apprentis

Le gouvernement met en place une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises.

Une aide à l'apprentissage existe déjà pour les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat.

La 3ème loi de finances rectificative pour 2020 prévoit, pour **les contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021**, et seulement pour la première année, une aide exceptionnelle pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au master.

Cette aide serait d'un montant annuel de 5 000 euros pour un apprenti mineur et de **8 000 euros pour un apprenti majeur**, conformément aux annonces du Gouvernement.

L'aide sera également versée aux entreprises de 250 salariés et plus, sous certaines conditions.

Cette aide exceptionnelle devrait également être versée aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, dans des conditions et selon des modalités à fixer par décret à paraître.

## Aide à l'embauche des jeune de moins de 26 ans

Les employeurs peuvent obtenir une aide d'un montant maximal de 4 000 € pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois rémunéré au plus à hauteur de 2 Smic.

### **Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'aide ?**

L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou avoir souscrit et respecter 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 et selon les modalités définies par la loi de finances rectificative pour 2020 (voir lettre n°46).

### **Salariés ouvrant droit à l'aide**

Pour ouvrir droit à l'aide, le salarié embauché doit être âgé de moins de 26 ans à la date de conclusion du contrat. Toutefois l'employeur peut, sous certaines conditions, continuer à bénéficier de l'aide pour un nouveau contrat conclu avec un jeune ayant dépassé cet âge.

La rémunération du salarié, telle que prévue dans son contrat de travail, doit être inférieure ou égale à 2 Smic (soit 3 078,90 € sur la base de 151,67 heures de travail mensuelles). Cette condition s'apprécie à la date de conclusion du contrat.

Le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1er août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide.

### **Tous les contrats de travail n'ouvrent pas droit à l'aide**

Le salarié doit être embauché en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois.

L'aide n'est accordée que pour les contrats de travail conclus entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021.

### **Condition tenant au maintien dans l'emploi**

Pour que l'aide soit attribuée, il faut que le jeune soit maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins 3 mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

### **Montant et conditions d'attribution de l'aide**

L'aide de l'Etat est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail. Elle est versée à terme échu, à un rythme trimestriel à raison de 1 000 € au maximum par trimestre dans la limite d'un an. Le montant maximal de l'aide est donc égal à 4 000 € pour un même salarié.

### **Comment et quand l'employeur doit-il faire sa demande d'aide ?**

Attention, la demande d'aide pourra être adressée à l'ASP **seulement à compter du 1er octobre 2020**.  
*A priori cette aide n'est pas cumulable avec l'aide à l'embauche d'un apprenti.*

## **Port du masque bientôt obligatoire en entreprise**

Selon le ministère du travail, le port du masque deviendra obligatoire en entreprise dès le 1er septembre excepté dans les bureaux individuels.

Le port du masque serait ainsi rendu obligatoire, sans doute à partir du 1er septembre, dans tous espaces de travail clos et partagés (salles de réunions, bureaux partagés, open spaces, ...) et les espaces où les salariés sont susceptibles de se croiser (vestiaires, cantine, couloirs et autres espaces de circulation...). Les personnes seules dans leur bureau ne seraient donc pas concernées.



Les modalités pratiques de mises en œuvre et de possibles adaptations de cette nouvelle norme devraient être précisées par le Gouvernement.

A noter : Considéré comme un équipement de protection individuel, le coût du masque serait à la charge de l'employeur.

## Activité partielle de longue durée

En application de la loi 2020-734 du 17 juin 2020, les entreprises confrontées à des difficultés économiques durables mais qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité peuvent recourir à un dispositif spécifique d'activité partielle :

- soit par la voie d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration ;
- soit par le biais d'un document unilatéral élaboré par l'employeur dans le cadre défini par un accord de branche étendu. Ce document est homologué par l'administration.

**Ce dispositif permet aux entreprises qui s'engagent à maintenir l'emploi et la formation de réduire l'horaire de travail de tout ou partie des salariés. Cette réduction d'activité est compensée pour le salarié par le versement d'une indemnité et, pour l'employeur, par le versement d'une allocation par l'Etat.**

Le dispositif d'indemnisation des salariés dans le cadre de l'APLD s'applique aux accords collectifs et aux documents élaborés par l'employeur transmis à l'administration pour extension, validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022.

## Prime PEPA : versement possible jusqu'au 31/12/2020

L'ordonnance 2020-385 du 1er avril 2020 a simplifié les conditions de versement initialement prévues, afin de tenir compte de la situation spécifique liée à l'épidémie de Covid-19. Elle a notamment décalé du 30 juin 2020 au 31 août 2020 la date limite de versement de la prime, ainsi que la date limite de conclusion d'un accord d'intéressement, qui permet de doubler les seuils d'exonération sociale et fiscale applicables.

La 3<sup>ème</sup> loi de finances rectificative pour 2020 repousse encore la date limite de versement de la PEPA 2020 pour la fixer au 31 décembre 2020.

*Attention : la date limite concernant l'accord d'intéressement reste fixé au 31 août 2020.*

**Toute l'équipe de PAIRES & ASSOCIES se tient à votre disposition pour répondre à vos questions sur ce thème d'actualité.**

# LA LETTRE DE PARIES & ASSOCIES

N°45 – 27 Août 2020



## Edito

Aides à l'embauche, port du masque en entreprise, date de versement de la prime PEPA, activité partielle de longue durée... plus que jamais les nouveautés sociales de la rentrée sont importantes.

Nous traiterons dans une note à part les mesures de soutien aux employeurs (lettre n°46)

## Aide à l'embauche des apprentis

Le gouvernement met en place une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises.

Une aide à l'apprentissage existe déjà pour les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat.

La 3ème loi de finances rectificative pour 2020 prévoit, pour **les contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021**, et seulement pour la première année, une aide exceptionnelle pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au master.

Cette aide serait d'un montant annuel de 5 000 euros pour un apprenti mineur et de **8 000 euros pour un apprenti majeur**, conformément aux annonces du Gouvernement.

L'aide sera également versée aux entreprises de 250 salariés et plus, sous certaines conditions.

Cette aide exceptionnelle devrait également être versée aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, dans des conditions et selon des modalités à fixer par décret à paraître.

## Aide à l'embauche des jeune de moins de 26 ans

Les employeurs peuvent obtenir une aide d'un montant maximal de 4 000 € pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois rémunéré au plus à hauteur de 2 Smic.

### **Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'aide ?**

L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou avoir souscrit et respecter 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 et selon les modalités définies par la loi de finances rectificative pour 2020 (voir lettre n°46).

### **Salariés ouvrant droit à l'aide**

Pour ouvrir droit à l'aide, le salarié embauché doit être âgé de moins de 26 ans à la date de conclusion du contrat. Toutefois l'employeur peut, sous certaines conditions, continuer à bénéficier de l'aide pour un nouveau contrat conclu avec un jeune ayant dépassé cet âge.

La rémunération du salarié, telle que prévue dans son contrat de travail, doit être inférieure ou égale à 2 Smic (soit 3 078,90 € sur la base de 151,67 heures de travail mensuelles). Cette condition s'apprécie à la date de conclusion du contrat.

Le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1er août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide.

### **Tous les contrats de travail n'ouvrent pas droit à l'aide**

Le salarié doit être embauché en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois.

L'aide n'est accordée que pour les contrats de travail conclus entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021.

### **Condition tenant au maintien dans l'emploi**

Pour que l'aide soit attribuée, il faut que le jeune soit maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins 3 mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

### **Montant et conditions d'attribution de l'aide**

L'aide de l'Etat est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail. Elle est versée à terme échu, à un rythme trimestriel à raison de 1 000 € au maximum par trimestre dans la limite d'un an. Le montant maximal de l'aide est donc égal à 4 000 € pour un même salarié.

### **Comment et quand l'employeur doit-il faire sa demande d'aide ?**

Attention, la demande d'aide pourra être adressée à l'ASP **seulement à compter du 1er octobre 2020**.  
*A priori cette aide n'est pas cumulable avec l'aide à l'embauche d'un apprenti.*

## **Port du masque bientôt obligatoire en entreprise**

Selon le ministère du travail, le port du masque deviendra obligatoire en entreprise dès le 1er septembre excepté dans les bureaux individuels.

Le port du masque serait ainsi rendu obligatoire, sans doute à partir du 1er septembre, dans tous espaces de travail clos et partagés (salles de réunions, bureaux partagés, open spaces, ...) et les espaces où les salariés sont susceptibles de se croiser (vestiaires, cantine, couloirs et autres espaces de circulation...). Les personnes seules dans leur bureau ne seraient donc pas concernées.

Les modalités pratiques de mises en œuvre et de possibles adaptations de cette nouvelle norme devraient être précisées par le Gouvernement.

A noter : Considéré comme un équipement de protection individuel, le coût du masque serait à la charge de l'employeur.

## Activité partielle de longue durée

En application de la loi 2020-734 du 17 juin 2020, les entreprises confrontées à des difficultés économiques durables mais qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité peuvent recourir à un dispositif spécifique d'activité partielle :

- soit par la voie d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration ;
- soit par le biais d'un document unilatéral élaboré par l'employeur dans le cadre défini par un accord de branche étendu. Ce document est homologué par l'administration.

**Ce dispositif permet aux entreprises qui s'engagent à maintenir l'emploi et la formation de réduire l'horaire de travail de tout ou partie des salariés. Cette réduction d'activité est compensée pour le salarié par le versement d'une indemnité et, pour l'employeur, par le versement d'une allocation par l'Etat.**

Le dispositif d'indemnisation des salariés dans le cadre de l'APLD s'applique aux accords collectifs et aux documents élaborés par l'employeur transmis à l'administration pour extension, validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022.

## Prime PEPA : versement possible jusqu'au 31/12/2020

L'ordonnance 2020-385 du 1er avril 2020 a simplifié les conditions de versement initialement prévues, afin de tenir compte de la situation spécifique liée à l'épidémie de Covid-19. Elle a notamment décalé du 30 juin 2020 au 31 août 2020 la date limite de versement de la prime, ainsi que la date limite de conclusion d'un accord d'intéressement, qui permet de doubler les seuils d'exonération sociale et fiscale applicables.

La 3<sup>ème</sup> loi de finances rectificative pour 2020 repousse encore la date limite de versement de la PEPA 2020 pour la fixer au 31 décembre 2020.

*Attention : la date limite concernant l'accord d'intéressement reste fixé au 31 août 2020.*

**Toute l'équipe de PAIRES & ASSOCIES se tient à votre disposition pour répondre à vos questions sur ce thème d'actualité.**

# LA LETTRE DE PARIES & ASSOCIES

N°45 – 27 Août 2020



## Edito

Aides à l'embauche, port du masque en entreprise, date de versement de la prime PEPA, activité partielle de longue durée... plus que jamais les nouveautés sociales de la rentrée sont importantes.

Nous traiterons dans une note à part les mesures de soutien aux employeurs (lettre n°46)

## Aide à l'embauche des apprentis

Le gouvernement met en place une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises.

Une aide à l'apprentissage existe déjà pour les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat.

La 3ème loi de finances rectificative pour 2020 prévoit, pour **les contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021**, et seulement pour la première année, une aide exceptionnelle pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au master.

Cette aide serait d'un montant annuel de 5 000 euros pour un apprenti mineur et de **8 000 euros pour un apprenti majeur**, conformément aux annonces du Gouvernement.

L'aide sera également versée aux entreprises de 250 salariés et plus, sous certaines conditions.

Cette aide exceptionnelle devrait également être versée aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, dans des conditions et selon des modalités à fixer par décret à paraître.

## Aide à l'embauche des jeune de moins de 26 ans

Les employeurs peuvent obtenir une aide d'un montant maximal de 4 000 € pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois rémunéré au plus à hauteur de 2 Smic.

### **Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'aide ?**

L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou avoir souscrit et respecter 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 et selon les modalités définies par la loi de finances rectificative pour 2020 (voir lettre n°46).

### **Salariés ouvrant droit à l'aide**

Pour ouvrir droit à l'aide, le salarié embauché doit être âgé de moins de 26 ans à la date de conclusion du contrat. Toutefois l'employeur peut, sous certaines conditions, continuer à bénéficier de l'aide pour un nouveau contrat conclu avec un jeune ayant dépassé cet âge.

La rémunération du salarié, telle que prévue dans son contrat de travail, doit être inférieure ou égale à 2 Smic (soit 3 078,90 € sur la base de 151,67 heures de travail mensuelles). Cette condition s'apprécie à la date de conclusion du contrat.

Le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1er août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide.

### **Tous les contrats de travail n'ouvrent pas droit à l'aide**

Le salarié doit être embauché en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois.

L'aide n'est accordée que pour les contrats de travail conclus entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021.

### **Condition tenant au maintien dans l'emploi**

Pour que l'aide soit attribuée, il faut que le jeune soit maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins 3 mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

### **Montant et conditions d'attribution de l'aide**

L'aide de l'Etat est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail. Elle est versée à terme échu, à un rythme trimestriel à raison de 1 000 € au maximum par trimestre dans la limite d'un an. Le montant maximal de l'aide est donc égal à 4 000 € pour un même salarié.

### **Comment et quand l'employeur doit-il faire sa demande d'aide ?**

Attention, la demande d'aide pourra être adressée à l'ASP **seulement à compter du 1er octobre 2020**.  
*A priori cette aide n'est pas cumulable avec l'aide à l'embauche d'un apprenti.*

## **Port du masque bientôt obligatoire en entreprise**

Selon le ministère du travail, le port du masque deviendra obligatoire en entreprise dès le 1er septembre excepté dans les bureaux individuels.

Le port du masque serait ainsi rendu obligatoire, sans doute à partir du 1er septembre, dans tous espaces de travail clos et partagés (salles de réunions, bureaux partagés, open spaces, ...) et les espaces où les salariés sont susceptibles de se croiser (vestiaires, cantine, couloirs et autres espaces de circulation...). Les personnes seules dans leur bureau ne seraient donc pas concernées.

Les modalités pratiques de mises en œuvre et de possibles adaptations de cette nouvelle norme devraient être précisées par le Gouvernement.

A noter : Considéré comme un équipement de protection individuel, le coût du masque serait à la charge de l'employeur.

## Activité partielle de longue durée

En application de la loi 2020-734 du 17 juin 2020, les entreprises confrontées à des difficultés économiques durables mais qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité peuvent recourir à un dispositif spécifique d'activité partielle :

- soit par la voie d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration ;
- soit par le biais d'un document unilatéral élaboré par l'employeur dans le cadre défini par un accord de branche étendu. Ce document est homologué par l'administration.

**Ce dispositif permet aux entreprises qui s'engagent à maintenir l'emploi et la formation de réduire l'horaire de travail de tout ou partie des salariés. Cette réduction d'activité est compensée pour le salarié par le versement d'une indemnité et, pour l'employeur, par le versement d'une allocation par l'Etat.**

Le dispositif d'indemnisation des salariés dans le cadre de l'APLD s'applique aux accords collectifs et aux documents élaborés par l'employeur transmis à l'administration pour extension, validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022.

## Prime PEPA : versement possible jusqu'au 31/12/2020

L'ordonnance 2020-385 du 1er avril 2020 a simplifié les conditions de versement initialement prévues, afin de tenir compte de la situation spécifique liée à l'épidémie de Covid-19. Elle a notamment décalé du 30 juin 2020 au 31 août 2020 la date limite de versement de la prime, ainsi que la date limite de conclusion d'un accord d'intéressement, qui permet de doubler les seuils d'exonération sociale et fiscale applicables.

La 3<sup>ème</sup> loi de finances rectificative pour 2020 repousse encore la date limite de versement de la PEPA 2020 pour la fixer au 31 décembre 2020.

*Attention : la date limite concernant l'accord d'intéressement reste fixé au 31 août 2020.*

**Toute l'équipe de PAIRES & ASSOCIES se tient à votre disposition pour répondre à vos questions sur ce thème d'actualité.**

# LA LETTRE DE PARIES & ASSOCIES

N°45 – 27 Août 2020



## Edito

Aides à l'embauche, port du masque en entreprise, date de versement de la prime PEPA, activité partielle de longue durée... plus que jamais les nouveautés sociales de la rentrée sont importantes.

Nous traiterons dans une note à part les mesures de soutien aux employeurs (lettre n°46)

## Aide à l'embauche des apprentis

Le gouvernement met en place une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises.

Une aide à l'apprentissage existe déjà pour les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat.

La 3ème loi de finances rectificative pour 2020 prévoit, pour **les contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021**, et seulement pour la première année, une aide exceptionnelle pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au master.

Cette aide serait d'un montant annuel de 5 000 euros pour un apprenti mineur et de **8 000 euros pour un apprenti majeur**, conformément aux annonces du Gouvernement.

L'aide sera également versée aux entreprises de 250 salariés et plus, sous certaines conditions.

Cette aide exceptionnelle devrait également être versée aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, dans des conditions et selon des modalités à fixer par décret à paraître.

## Aide à l'embauche des jeune de moins de 26 ans

Les employeurs peuvent obtenir une aide d'un montant maximal de 4 000 € pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois rémunéré au plus à hauteur de 2 Smic.



### **Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'aide ?**

L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou avoir souscrit et respecter 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 et selon les modalités définies par la loi de finances rectificative pour 2020 (voir lettre n°46).

### **Salariés ouvrant droit à l'aide**

Pour ouvrir droit à l'aide, le salarié embauché doit être âgé de moins de 26 ans à la date de conclusion du contrat. Toutefois l'employeur peut, sous certaines conditions, continuer à bénéficier de l'aide pour un nouveau contrat conclu avec un jeune ayant dépassé cet âge.

La rémunération du salarié, telle que prévue dans son contrat de travail, doit être inférieure ou égale à 2 Smic (soit 3 078,90 € sur la base de 151,67 heures de travail mensuelles). Cette condition s'apprécie à la date de conclusion du contrat.

Le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1er août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide.

### **Tous les contrats de travail n'ouvrent pas droit à l'aide**

Le salarié doit être embauché en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois.

L'aide n'est accordée que pour les contrats de travail conclus entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021.

### **Condition tenant au maintien dans l'emploi**

Pour que l'aide soit attribuée, il faut que le jeune soit maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins 3 mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

### **Montant et conditions d'attribution de l'aide**

L'aide de l'Etat est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail. Elle est versée à terme échu, à un rythme trimestriel à raison de 1 000 € au maximum par trimestre dans la limite d'un an. Le montant maximal de l'aide est donc égal à 4 000 € pour un même salarié.

### **Comment et quand l'employeur doit-il faire sa demande d'aide ?**

Attention, la demande d'aide pourra être adressée à l'ASP **seulement à compter du 1er octobre 2020**. *A priori cette aide n'est pas cumulable avec l'aide à l'embauche d'un apprenti.*

## **Port du masque bientôt obligatoire en entreprise**

Selon le ministère du travail, le port du masque deviendra obligatoire en entreprise dès le 1er septembre excepté dans les bureaux individuels.

Le port du masque serait ainsi rendu obligatoire, sans doute à partir du 1er septembre, dans tous espaces de travail clos et partagés (salles de réunions, bureaux partagés, open spaces, ...) et les espaces où les salariés sont susceptibles de se croiser (vestiaires, cantine, couloirs et autres espaces de circulation...). Les personnes seules dans leur bureau ne seraient donc pas concernées.

Les modalités pratiques de mises en œuvre et de possibles adaptations de cette nouvelle norme devraient être précisées par le Gouvernement.

A noter : Considéré comme un équipement de protection individuel, le coût du masque serait à la charge de l'employeur.

## Activité partielle de longue durée

En application de la loi 2020-734 du 17 juin 2020, les entreprises confrontées à des difficultés économiques durables mais qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité peuvent recourir à un dispositif spécifique d'activité partielle :

- soit par la voie d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration ;
- soit par le biais d'un document unilatéral élaboré par l'employeur dans le cadre défini par un accord de branche étendu. Ce document est homologué par l'administration.

**Ce dispositif permet aux entreprises qui s'engagent à maintenir l'emploi et la formation de réduire l'horaire de travail de tout ou partie des salariés. Cette réduction d'activité est compensée pour le salarié par le versement d'une indemnité et, pour l'employeur, par le versement d'une allocation par l'Etat.**

Le dispositif d'indemnisation des salariés dans le cadre de l'APLD s'applique aux accords collectifs et aux documents élaborés par l'employeur transmis à l'administration pour extension, validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022.

## Prime PEPA : versement possible jusqu'au 31/12/2020

L'ordonnance 2020-385 du 1er avril 2020 a simplifié les conditions de versement initialement prévues, afin de tenir compte de la situation spécifique liée à l'épidémie de Covid-19. Elle a notamment décalé du 30 juin 2020 au 31 août 2020 la date limite de versement de la prime, ainsi que la date limite de conclusion d'un accord d'intéressement, qui permet de doubler les seuils d'exonération sociale et fiscale applicables.

La 3<sup>ème</sup> loi de finances rectificative pour 2020 repousse encore la date limite de versement de la PEPA 2020 pour la fixer au 31 décembre 2020.

*Attention : la date limite concernant l'accord d'intéressement reste fixé au 31 août 2020.*

**Toute l'équipe de PAIRES & ASSOCIES se tient à votre disposition pour répondre à vos questions sur ce thème d'actualité.**

# LA LETTRE DE PARIES & ASSOCIES

N°45 – 27 Août 2020



## Edito

Aides à l'embauche, port du masque en entreprise, date de versement de la prime PEPA, activité partielle de longue durée... plus que jamais les nouveautés sociales de la rentrée sont importantes.

Nous traiterons dans une note à part les mesures de soutien aux employeurs (lettre n°46)

## Aide à l'embauche des apprentis

Le gouvernement met en place une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises.

Une aide à l'apprentissage existe déjà pour les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat.

La 3ème loi de finances rectificative pour 2020 prévoit, pour **les contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021**, et seulement pour la première année, une aide exceptionnelle pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au master.

Cette aide serait d'un montant annuel de 5 000 euros pour un apprenti mineur et de **8 000 euros pour un apprenti majeur**, conformément aux annonces du Gouvernement.

L'aide sera également versée aux entreprises de 250 salariés et plus, sous certaines conditions.

Cette aide exceptionnelle devrait également être versée aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, dans des conditions et selon des modalités à fixer par décret à paraître.

## Aide à l'embauche des jeune de moins de 26 ans

Les employeurs peuvent obtenir une aide d'un montant maximal de 4 000 € pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois rémunéré au plus à hauteur de 2 Smic.

### **Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'aide ?**

L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou avoir souscrit et respecter 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 et selon les modalités définies par la loi de finances rectificative pour 2020 (voir lettre n°46).

### **Salariés ouvrant droit à l'aide**

Pour ouvrir droit à l'aide, le salarié embauché doit être âgé de moins de 26 ans à la date de conclusion du contrat. Toutefois l'employeur peut, sous certaines conditions, continuer à bénéficier de l'aide pour un nouveau contrat conclu avec un jeune ayant dépassé cet âge.

La rémunération du salarié, telle que prévue dans son contrat de travail, doit être inférieure ou égale à 2 Smic (soit 3 078,90 € sur la base de 151,67 heures de travail mensuelles). Cette condition s'apprécie à la date de conclusion du contrat.

Le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1er août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide.

### **Tous les contrats de travail n'ouvrent pas droit à l'aide**

Le salarié doit être embauché en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois.

L'aide n'est accordée que pour les contrats de travail conclus entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021.

### **Condition tenant au maintien dans l'emploi**

Pour que l'aide soit attribuée, il faut que le jeune soit maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins 3 mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

### **Montant et conditions d'attribution de l'aide**

L'aide de l'Etat est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail. Elle est versée à terme échu, à un rythme trimestriel à raison de 1 000 € au maximum par trimestre dans la limite d'un an. Le montant maximal de l'aide est donc égal à 4 000 € pour un même salarié.

### **Comment et quand l'employeur doit-il faire sa demande d'aide ?**

Attention, la demande d'aide pourra être adressée à l'ASP **seulement à compter du 1er octobre 2020**.  
*A priori cette aide n'est pas cumulable avec l'aide à l'embauche d'un apprenti.*

## **Port du masque bientôt obligatoire en entreprise**

Selon le ministère du travail, le port du masque deviendra obligatoire en entreprise dès le 1er septembre excepté dans les bureaux individuels.

Le port du masque serait ainsi rendu obligatoire, sans doute à partir du 1er septembre, dans tous espaces de travail clos et partagés (salles de réunions, bureaux partagés, open spaces, ...) et les espaces où les salariés sont susceptibles de se croiser (vestiaires, cantine, couloirs et autres espaces de circulation...). Les personnes seules dans leur bureau ne seraient donc pas concernées.

Les modalités pratiques de mises en œuvre et de possibles adaptations de cette nouvelle norme devraient être précisées par le Gouvernement.

A noter : Considéré comme un équipement de protection individuel, le coût du masque serait à la charge de l'employeur.

## Activité partielle de longue durée

En application de la loi 2020-734 du 17 juin 2020, les entreprises confrontées à des difficultés économiques durables mais qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité peuvent recourir à un dispositif spécifique d'activité partielle :

- soit par la voie d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration ;
- soit par le biais d'un document unilatéral élaboré par l'employeur dans le cadre défini par un accord de branche étendu. Ce document est homologué par l'administration.

**Ce dispositif permet aux entreprises qui s'engagent à maintenir l'emploi et la formation de réduire l'horaire de travail de tout ou partie des salariés. Cette réduction d'activité est compensée pour le salarié par le versement d'une indemnité et, pour l'employeur, par le versement d'une allocation par l'Etat.**

Le dispositif d'indemnisation des salariés dans le cadre de l'APLD s'applique aux accords collectifs et aux documents élaborés par l'employeur transmis à l'administration pour extension, validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022.

## Prime PEPA : versement possible jusqu'au 31/12/2020

L'ordonnance 2020-385 du 1er avril 2020 a simplifié les conditions de versement initialement prévues, afin de tenir compte de la situation spécifique liée à l'épidémie de Covid-19. Elle a notamment décalé du 30 juin 2020 au 31 août 2020 la date limite de versement de la prime, ainsi que la date limite de conclusion d'un accord d'intéressement, qui permet de doubler les seuils d'exonération sociale et fiscale applicables.

La 3<sup>ème</sup> loi de finances rectificative pour 2020 repousse encore la date limite de versement de la PEPA 2020 pour la fixer au 31 décembre 2020.

*Attention : la date limite concernant l'accord d'intéressement reste fixé au 31 août 2020.*

**Toute l'équipe de PAIRES & ASSOCIES se tient à votre disposition pour répondre à vos questions sur ce thème d'actualité.**

# LA LETTRE DE PARIES & ASSOCIES

N°45 – 27 Août 2020



## Edito

Aides à l'embauche, port du masque en entreprise, date de versement de la prime PEPA, activité partielle de longue durée... plus que jamais les nouveautés sociales de la rentrée sont importantes.

Nous traiterons dans une note à part les mesures de soutien aux employeurs (lettre n°46)

## Aide à l'embauche des apprentis

Le gouvernement met en place une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises.

Une aide à l'apprentissage existe déjà pour les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat.

La 3ème loi de finances rectificative pour 2020 prévoit, pour **les contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021**, et seulement pour la première année, une aide exceptionnelle pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au master.

Cette aide serait d'un montant annuel de 5 000 euros pour un apprenti mineur et de **8 000 euros pour un apprenti majeur**, conformément aux annonces du Gouvernement.

L'aide sera également versée aux entreprises de 250 salariés et plus, sous certaines conditions.

Cette aide exceptionnelle devrait également être versée aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, dans des conditions et selon des modalités à fixer par décret à paraître.

## Aide à l'embauche des jeune de moins de 26 ans

Les employeurs peuvent obtenir une aide d'un montant maximal de 4 000 € pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois rémunéré au plus à hauteur de 2 Smic.

### **Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'aide ?**

L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou avoir souscrit et respecter 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 et selon les modalités définies par la loi de finances rectificative pour 2020 (voir lettre n°46).

### **Salariés ouvrant droit à l'aide**

Pour ouvrir droit à l'aide, le salarié embauché doit être âgé de moins de 26 ans à la date de conclusion du contrat. Toutefois l'employeur peut, sous certaines conditions, continuer à bénéficier de l'aide pour un nouveau contrat conclu avec un jeune ayant dépassé cet âge.

La rémunération du salarié, telle que prévue dans son contrat de travail, doit être inférieure ou égale à 2 Smic (soit 3 078,90 € sur la base de 151,67 heures de travail mensuelles). Cette condition s'apprécie à la date de conclusion du contrat.

Le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1er août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide.

### **Tous les contrats de travail n'ouvrent pas droit à l'aide**

Le salarié doit être embauché en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois.

L'aide n'est accordée que pour les contrats de travail conclus entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021.

### **Condition tenant au maintien dans l'emploi**

Pour que l'aide soit attribuée, il faut que le jeune soit maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins 3 mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

### **Montant et conditions d'attribution de l'aide**

L'aide de l'Etat est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail. Elle est versée à terme échu, à un rythme trimestriel à raison de 1 000 € au maximum par trimestre dans la limite d'un an. Le montant maximal de l'aide est donc égal à 4 000 € pour un même salarié.

### **Comment et quand l'employeur doit-il faire sa demande d'aide ?**

Attention, la demande d'aide pourra être adressée à l'ASP **seulement à compter du 1er octobre 2020**.  
*A priori cette aide n'est pas cumulable avec l'aide à l'embauche d'un apprenti.*

## **Port du masque bientôt obligatoire en entreprise**

Selon le ministère du travail, le port du masque deviendra obligatoire en entreprise dès le 1er septembre excepté dans les bureaux individuels.

Le port du masque serait ainsi rendu obligatoire, sans doute à partir du 1er septembre, dans tous espaces de travail clos et partagés (salles de réunions, bureaux partagés, open spaces, ...) et les espaces où les salariés sont susceptibles de se croiser (vestiaires, cantine, couloirs et autres espaces de circulation...). Les personnes seules dans leur bureau ne seraient donc pas concernées.

Les modalités pratiques de mises en œuvre et de possibles adaptations de cette nouvelle norme devraient être précisées par le Gouvernement.

A noter : Considéré comme un équipement de protection individuel, le coût du masque serait à la charge de l'employeur.

## Activité partielle de longue durée

En application de la loi 2020-734 du 17 juin 2020, les entreprises confrontées à des difficultés économiques durables mais qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité peuvent recourir à un dispositif spécifique d'activité partielle :

- soit par la voie d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration ;
- soit par le biais d'un document unilatéral élaboré par l'employeur dans le cadre défini par un accord de branche étendu. Ce document est homologué par l'administration.

**Ce dispositif permet aux entreprises qui s'engagent à maintenir l'emploi et la formation de réduire l'horaire de travail de tout ou partie des salariés. Cette réduction d'activité est compensée pour le salarié par le versement d'une indemnité et, pour l'employeur, par le versement d'une allocation par l'Etat.**

Le dispositif d'indemnisation des salariés dans le cadre de l'APLD s'applique aux accords collectifs et aux documents élaborés par l'employeur transmis à l'administration pour extension, validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022.

## Prime PEPA : versement possible jusqu'au 31/12/2020

L'ordonnance 2020-385 du 1er avril 2020 a simplifié les conditions de versement initialement prévues, afin de tenir compte de la situation spécifique liée à l'épidémie de Covid-19. Elle a notamment décalé du 30 juin 2020 au 31 août 2020 la date limite de versement de la prime, ainsi que la date limite de conclusion d'un accord d'intéressement, qui permet de doubler les seuils d'exonération sociale et fiscale applicables.

La 3<sup>ème</sup> loi de finances rectificative pour 2020 repousse encore la date limite de versement de la PEPA 2020 pour la fixer au 31 décembre 2020.

*Attention : la date limite concernant l'accord d'intéressement reste fixé au 31 août 2020.*

**Toute l'équipe de PAIRES & ASSOCIES se tient à votre disposition pour répondre à vos questions sur ce thème d'actualité.**



# LA LETTRE DE PARIES & ASSOCIES

N°45 – 27 Août 2020



## Edito

Aides à l'embauche, port du masque en entreprise, date de versement de la prime PEPA, activité partielle de longue durée... plus que jamais les nouveautés sociales de la rentrée sont importantes.

Nous traiterons dans une note à part les mesures de soutien aux employeurs (lettre n°46)

## Aide à l'embauche des apprentis

Le gouvernement met en place une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises.

Une aide à l'apprentissage existe déjà pour les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat.

La 3ème loi de finances rectificative pour 2020 prévoit, pour **les contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021**, et seulement pour la première année, une aide exceptionnelle pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au master.

Cette aide serait d'un montant annuel de 5 000 euros pour un apprenti mineur et de **8 000 euros pour un apprenti majeur**, conformément aux annonces du Gouvernement.

L'aide sera également versée aux entreprises de 250 salariés et plus, sous certaines conditions.

Cette aide exceptionnelle devrait également être versée aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, dans des conditions et selon des modalités à fixer par décret à paraître.

## Aide à l'embauche des jeune de moins de 26 ans

Les employeurs peuvent obtenir une aide d'un montant maximal de 4 000 € pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois rémunéré au plus à hauteur de 2 Smic.

### **Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'aide ?**

L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou avoir souscrit et respecter 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 et selon les modalités définies par la loi de finances rectificative pour 2020 (voir lettre n°46).

### **Salariés ouvrant droit à l'aide**

Pour ouvrir droit à l'aide, le salarié embauché doit être âgé de moins de 26 ans à la date de conclusion du contrat. Toutefois l'employeur peut, sous certaines conditions, continuer à bénéficier de l'aide pour un nouveau contrat conclu avec un jeune ayant dépassé cet âge.

La rémunération du salarié, telle que prévue dans son contrat de travail, doit être inférieure ou égale à 2 Smic (soit 3 078,90 € sur la base de 151,67 heures de travail mensuelles). Cette condition s'apprécie à la date de conclusion du contrat.

Le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1er août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide.

### **Tous les contrats de travail n'ouvrent pas droit à l'aide**

Le salarié doit être embauché en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois.

L'aide n'est accordée que pour les contrats de travail conclus entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021.

### **Condition tenant au maintien dans l'emploi**

Pour que l'aide soit attribuée, il faut que le jeune soit maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins 3 mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

### **Montant et conditions d'attribution de l'aide**

L'aide de l'Etat est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail. Elle est versée à terme échu, à un rythme trimestriel à raison de 1 000 € au maximum par trimestre dans la limite d'un an. Le montant maximal de l'aide est donc égal à 4 000 € pour un même salarié.

### **Comment et quand l'employeur doit-il faire sa demande d'aide ?**

Attention, la demande d'aide pourra être adressée à l'ASP **seulement à compter du 1er octobre 2020**.  
*A priori cette aide n'est pas cumulable avec l'aide à l'embauche d'un apprenti.*

## **Port du masque bientôt obligatoire en entreprise**

Selon le ministère du travail, le port du masque deviendra obligatoire en entreprise dès le 1er septembre excepté dans les bureaux individuels.

Le port du masque serait ainsi rendu obligatoire, sans doute à partir du 1er septembre, dans tous espaces de travail clos et partagés (salles de réunions, bureaux partagés, open spaces, ...) et les espaces où les salariés sont susceptibles de se croiser (vestiaires, cantine, couloirs et autres espaces de circulation...). Les personnes seules dans leur bureau ne seraient donc pas concernées.

Les modalités pratiques de mises en œuvre et de possibles adaptations de cette nouvelle norme devraient être précisées par le Gouvernement.

A noter : Considéré comme un équipement de protection individuel, le coût du masque serait à la charge de l'employeur.

## Activité partielle de longue durée

En application de la loi 2020-734 du 17 juin 2020, les entreprises confrontées à des difficultés économiques durables mais qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité peuvent recourir à un dispositif spécifique d'activité partielle :

- soit par la voie d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration ;
- soit par le biais d'un document unilatéral élaboré par l'employeur dans le cadre défini par un accord de branche étendu. Ce document est homologué par l'administration.

**Ce dispositif permet aux entreprises qui s'engagent à maintenir l'emploi et la formation de réduire l'horaire de travail de tout ou partie des salariés. Cette réduction d'activité est compensée pour le salarié par le versement d'une indemnité et, pour l'employeur, par le versement d'une allocation par l'Etat.**

Le dispositif d'indemnisation des salariés dans le cadre de l'APLD s'applique aux accords collectifs et aux documents élaborés par l'employeur transmis à l'administration pour extension, validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022.

## Prime PEPA : versement possible jusqu'au 31/12/2020

L'ordonnance 2020-385 du 1er avril 2020 a simplifié les conditions de versement initialement prévues, afin de tenir compte de la situation spécifique liée à l'épidémie de Covid-19. Elle a notamment décalé du 30 juin 2020 au 31 août 2020 la date limite de versement de la prime, ainsi que la date limite de conclusion d'un accord d'intéressement, qui permet de doubler les seuils d'exonération sociale et fiscale applicables.

La 3<sup>ème</sup> loi de finances rectificative pour 2020 repousse encore la date limite de versement de la PEPA 2020 pour la fixer au 31 décembre 2020.

*Attention : la date limite concernant l'accord d'intéressement reste fixé au 31 août 2020.*

**Toute l'équipe de PAIRES & ASSOCIES se tient à votre disposition pour répondre à vos questions sur ce thème d'actualité.**

# LA LETTRE DE PARIES & ASSOCIES

N°45 – 27 Août 2020



## Edito

Aides à l'embauche, port du masque en entreprise, date de versement de la prime PEPA, activité partielle de longue durée... plus que jamais les nouveautés sociales de la rentrée sont importantes.

Nous traiterons dans une note à part les mesures de soutien aux employeurs (lettre n°46)

## Aide à l'embauche des apprentis

Le gouvernement met en place une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis, jusqu'au niveau master et pour toutes les entreprises.

Une aide à l'apprentissage existe déjà pour les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de 250 salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au baccalauréat.

La 3ème loi de finances rectificative pour 2020 prévoit, pour **les contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021**, et seulement pour la première année, une aide exceptionnelle pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au master.

Cette aide serait d'un montant annuel de 5 000 euros pour un apprenti mineur et de **8 000 euros pour un apprenti majeur**, conformément aux annonces du Gouvernement.

L'aide sera également versée aux entreprises de 250 salariés et plus, sous certaines conditions.

Cette aide exceptionnelle devrait également être versée aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, dans des conditions et selon des modalités à fixer par décret à paraître.

## Aide à l'embauche des jeune de moins de 26 ans

Les employeurs peuvent obtenir une aide d'un montant maximal de 4 000 € pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois rémunéré au plus à hauteur de 2 Smic.

### **Quelles sont les conditions pour bénéficier de l'aide ?**

L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage, ou avoir souscrit et respecter 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 et selon les modalités définies par la loi de finances rectificative pour 2020 (voir lettre n°46).

### **Salariés ouvrant droit à l'aide**

Pour ouvrir droit à l'aide, le salarié embauché doit être âgé de moins de 26 ans à la date de conclusion du contrat. Toutefois l'employeur peut, sous certaines conditions, continuer à bénéficier de l'aide pour un nouveau contrat conclu avec un jeune ayant dépassé cet âge.

La rémunération du salarié, telle que prévue dans son contrat de travail, doit être inférieure ou égale à 2 Smic (soit 3 078,90 € sur la base de 151,67 heures de travail mensuelles). Cette condition s'apprécie à la date de conclusion du contrat.

Le salarié ne doit pas avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1er août 2020 au titre d'un contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide.

### **Tous les contrats de travail n'ouvrent pas droit à l'aide**

Le salarié doit être embauché en CDI ou en CDD d'au moins 3 mois.

L'aide n'est accordée que pour les contrats de travail conclus entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021.

### **Condition tenant au maintien dans l'emploi**

Pour que l'aide soit attribuée, il faut que le jeune soit maintenu dans les effectifs de l'employeur pendant au moins 3 mois à compter du premier jour d'exécution du contrat.

### **Montant et conditions d'attribution de l'aide**

L'aide de l'Etat est due à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail. Elle est versée à terme échu, à un rythme trimestriel à raison de 1 000 € au maximum par trimestre dans la limite d'un an. Le montant maximal de l'aide est donc égal à 4 000 € pour un même salarié.

### **Comment et quand l'employeur doit-il faire sa demande d'aide ?**

Attention, la demande d'aide pourra être adressée à l'ASP **seulement à compter du 1er octobre 2020**.  
*A priori cette aide n'est pas cumulable avec l'aide à l'embauche d'un apprenti.*

## **Port du masque bientôt obligatoire en entreprise**

Selon le ministère du travail, le port du masque deviendra obligatoire en entreprise dès le 1er septembre excepté dans les bureaux individuels.

Le port du masque serait ainsi rendu obligatoire, sans doute à partir du 1er septembre, dans tous espaces de travail clos et partagés (salles de réunions, bureaux partagés, open spaces, ...) et les espaces où les salariés sont susceptibles de se croiser (vestiaires, cantine, couloirs et autres espaces de circulation...). Les personnes seules dans leur bureau ne seraient donc pas concernées.

Les modalités pratiques de mises en œuvre et de possibles adaptations de cette nouvelle norme devraient être précisées par le Gouvernement.

A noter : Considéré comme un équipement de protection individuel, le coût du masque serait à la charge de l'employeur.

## Activité partielle de longue durée

En application de la loi 2020-734 du 17 juin 2020, les entreprises confrontées à des difficultés économiques durables mais qui ne sont pas de nature à compromettre leur pérennité peuvent recourir à un dispositif spécifique d'activité partielle :

- soit par la voie d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'administration ;
- soit par le biais d'un document unilatéral élaboré par l'employeur dans le cadre défini par un accord de branche étendu. Ce document est homologué par l'administration.

**Ce dispositif permet aux entreprises qui s'engagent à maintenir l'emploi et la formation de réduire l'horaire de travail de tout ou partie des salariés. Cette réduction d'activité est compensée pour le salarié par le versement d'une indemnité et, pour l'employeur, par le versement d'une allocation par l'Etat.**

Le dispositif d'indemnisation des salariés dans le cadre de l'APLD s'applique aux accords collectifs et aux documents élaborés par l'employeur transmis à l'administration pour extension, validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022.

## Prime PEPA : versement possible jusqu'au 31/12/2020

L'ordonnance 2020-385 du 1er avril 2020 a simplifié les conditions de versement initialement prévues, afin de tenir compte de la situation spécifique liée à l'épidémie de Covid-19. Elle a notamment décalé du 30 juin 2020 au 31 août 2020 la date limite de versement de la prime, ainsi que la date limite de conclusion d'un accord d'intéressement, qui permet de doubler les seuils d'exonération sociale et fiscale applicables.

La 3<sup>ème</sup> loi de finances rectificative pour 2020 repousse encore la date limite de versement de la PEPA 2020 pour la fixer au 31 décembre 2020.

*Attention : la date limite concernant l'accord d'intéressement reste fixé au 31 août 2020.*

**Toute l'équipe de PAIRES & ASSOCIES se tient à votre disposition pour répondre à vos questions sur ce thème d'actualité.**