



Actualisation du guide pratique sur les mesures d'accompagnement à destination des artisans boulangers-pâtisseries

1er JUILLET 2020

CNBPF // 1er JUILLET 2020

Mesures sanitaires	3
Une nouvelle version du protocole de déconfinement applicable au 24 juin	3
Un accompagnement à un retour à la normale.....	3
Un référent COVID-19 dans les entreprises-rajout par rapport à la circulaire.....	3
Attention à certaines catégories de travailleurs	3
Des consignes de prévention.....	3
Que faire en cas de symptôme ?	4
Absence de valeur juridique pour les guides métiers	4
Covid-19 et travail par forte chaleur	4
Un nouvel outil pour aider les entreprises à réaliser l'évaluation des risques	5
Mesures sociales	6
Activité partielle révisée	6
Modulation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle au 1er juin	6
Dualité de deux régimes d'activité partielle.....	7
❖ Activité partielle classique.....	7
❖ Activité partielle longue durée : le dispositif dévoilé mais certainement inutilisable dans notre branche	7
La Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA)	7
Renforcement du service d'appui aux TPE-PME en matière de ressources humaines	8
Davantage de prestations éligibles	8
Délais d'instruction réduits	8
Taux de prise en charge renforcé.....	8
Lien vers le portail des DIRECCTE	9
INSTRUCTION N° DGEFP/MADEC/2020/90 du 4 juin 2020 relative à la prestation « conseil en ressources humaines » pour les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME)	9
L'Agefiph prolonge et renforce ses aides exceptionnelles	9
Elections TPE : la loi d'urgence du 17 juin neutralise l'effet du report du scrutin 2020	10
Vers des exonérations pour l'embauche des jeunes ?	11
Apprentissage et Formation professionnelle	11
Demande de FNE-Formation : les documents à fournir par l'entreprise.....	11
Organismes de formation : nouveau report de la date limite de télédéclaration du bilan pédagogique et financier (BPF)	12
Autre	12
Les régions se mobilisent	12

Une aide complémentaire au fonds de solidarité nationale.....	12
Des prêts « résistance » au Covid-19	12

Mesures sanitaires

Une nouvelle version du protocole de déconfinement applicable au 24 juin

Le ministère du travail a diffusé le 24 juin 2020 une [nouvelle version du protocole national de déconfinement](#) en entreprise qui se substitue au précédent, mis en ligne le 3 mai 2020, mais également aux 90 guides métiers co-élaborés par le ministère du travail, les autorités sanitaires, les branches professionnelles et les partenaires sociaux.

Un accompagnement à un retour à la normale

Le nouveau protocole assouplit les règles applicables sur les lieux de travail et facilite le retour à la normalité de l'activité économique tout en respectant les règles sanitaires actuelles : respect des gestes barrières et de la distanciation physique.

Le respect d'une distance d'au moins un mètre entre les personnes devient la norme ; la jauge des 4 m2 est désormais un simple outil qui reste proposé à titre indicatif. En cas de difficulté à respecter la distance d'un mètre, le port du masque est obligatoire pour le salarié. Par ailleurs, celui-ci doit porter un masque lorsqu'il est amené à être en contact à moins d'un mètre d'un groupe de personnes n'en portant pas.

L'application d'un plan de gestion des flux intégrant les salariés et les clients, fournisseurs et prestataires et d'un plan de circulation incitatif visant à fluidifier celle-ci reste d'actualité.

Un référent COVID-19 dans les entreprises-Ajout par rapport à la Circulaire n° 98 relative au protocole de l'étape 3 du déconfinement pour les entreprises

Un référent COVID-19, chargé de s'assurer de la mise en œuvre des mesures de prévention définies et de l'information des salariés doit être désigné dans l'entreprise, son identité et sa mission devant être communiquées à l'ensemble du personnel. Dans les entreprises de petite taille, le référent peut être le dirigeant.

Attention à certaines catégories de travailleurs

Une attention particulière doit être portée par l'employeur dans l'application des mesures auprès des contrats de courte durée de façon à s'assurer qu'ils ont une connaissance des modes de propagation du virus, des gestes barrière, des mesures de distanciation physique et des dispositifs de protection de la santé des salariés mis en œuvre au sein de l'entreprise équivalente à celle des autres salariés.

Des consignes de prévention

Le protocole précise :

- ❖ les consignes de prévention des risques de contamination manu-portée : doit être mis en place des procédures de nettoyage / désinfection régulières des objets et points contacts que les salariés sont amenés à toucher sur les postes de travail et dans tous lieux, y compris les sanitaires. Un protocole sanitaire spécifique doit être établi pour les activités nécessitant des échanges / manipulations d'objet entre salariés ou entre salariés /clients – autres personnes. Il est aussi possible de dédier des objets à un salarié ;

- ❖ les consignes d'aération : une aération régulière des espaces de travail et d'accueil du public doit être organisée si possible (pendant 15 mn toutes les 3 heures) ; sinon, un apport d'air neuf adéquat par le système de ventilation doit être assuré ;
- ❖ les conditions d'élimination des déchets.

Que faire en cas de symptôme ?

Le protocole rappelle la conduite à tenir en cas de salariés présentant des symptômes de COVID-19 :

- ✓ isoler la personne symptomatique dans une pièce dédiée et aérée en appliquant immédiatement les gestes barrière ;
- ✓ mobiliser le professionnel de santé dédié de l'établissement (sauveteur/secouriste du travail formé au risque COVID ou référent COVID) ;
- ✓ en l'absence de signe de gravité, contacter le médecin du travail ou le médecin traitant pour avis médical ;
- ✓ si confirmation d'absence de signes de gravité, organiser son retour à domicile en évitant les transports en commun ;
- ✓ en cas de signe de gravité appeler le SAMU ;
- ✓ après la prise en charge de la personne, prendre contact avec le service de santé au travail et suivre ses consignes, y compris pour le nettoyage et la désinfection du poste de travail et le suivi des salariés ayant été en contact avec l'intéressée.

Un contrôle de température à l'entrée des établissements n'est toujours pas recommandé et il est rappelé que les entreprises ne peuvent pas organiser des campagnes de dépistage virologique pour leurs salariés.

[Communiqué de presse du 24-6-2020](#) ; [Protocole national de déconfinement du 24-6-2020](#)

Absence de valeur juridique pour les guides métiers

A propos des 90 guides métiers dont le nôtre co-élaborés par le ministère du travail, les autorités sanitaires, les branches professionnelles et les partenaires sociaux, ceux-ci **n'auront plus de valeur normative. Ils seront prochainement remplacés par une foire aux questions répondant aux questions concrètes des entreprises.**

Covid-19 et travail par forte chaleur

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) apporte des éléments de réponses aux interrogations des entreprises et propose une offre de sensibilisation.

De nombreux salariés travaillent dans des environnements marqués par des températures élevées dont notre profession. En période de fortes chaleurs ou de canicule, c'est l'ensemble des travailleurs qui sont alors concernés.

Si la réglementation ne définit pas le travail à la chaleur, au-delà de 30°C pour une activité sédentaire, et 28°C pour un travail nécessitant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque pour les salariés.

Les effets de la chaleur sur la santé sont plus élevés lorsque se surajoutent certains facteurs de risques (travaux physiques, facteurs individuels...).

Par ailleurs, le port de masque représente une contrainte supplémentaire à prendre également en compte. Lors d'épisodes de fortes chaleurs, des mesures de prévention compatibles avec le risque de transmission de la Covid-19 peuvent être mises en place par les entreprises, notamment en repensant l'organisation du travail, l'aménagement des locaux et des postes de travail, la formation et la sensibilisation des salariés.... Si la distance d'au moins 1 mètre ne peut pas être respectée pour certaines tâches comme porter des charges lourdes à deux par exemple, chaque opérateur concerné doit porter un masque. Des visières (ou écrans faciaux) peuvent également être proposées, en complément du masque, en cas de contact rapproché avec du public ne portant pas de masque.

En cas de températures ambiantes élevées, cette situation nécessite une vigilance accrue et la réorganisation du travail peut-être une solution :

- ❖ aménager les horaires de travail, afin de bénéficier des heures les moins chaudes de la journée ;
- ❖ augmenter la fréquence des pauses et leur durée en concertation avec le service de santé au travail
- ❖ limiter ou reporter autant que possible le travail physique ;
- ❖ mettre à disposition de l'eau potable.

Après usage du masque ou dès qu'il est humide ou mouillé, il est impératif de le retirer en saisissant par l'arrière les lanières ou les élastiques sans toucher la partie avant, et d'en changer si nécessaire.

Les apports d'air neuf (air provenant de l'extérieur) permettent la dilution des virus éventuellement présents dans les locaux et doivent donc être privilégiés. Ces apports sont effectués par la ventilation mécanique, si possible sans recyclage d'air, ou par l'ouverture des fenêtres pendant les heures les moins chaudes de la journée, voire la nuit. L'entretien des installations de ventilation et de climatisation doit être assuré régulièrement conformément aux prescriptions de leurs fournisseurs. Les ventilateurs utilisés pour le rafraîchissement des personnes produisent des vitesses d'air élevées qui peuvent transporter des contaminants sur des distances importantes.

Dans tous les cas, l'utilisation de ventilateurs de grande taille, par exemple situés au plafond, est à proscrire, ceux-ci produisant des flux d'air importants et difficiles à maîtriser. Si l'utilisation de ventilateurs individuels s'avère malgré tout indispensable pour maintenir des conditions de travail acceptables en cas de fortes chaleurs, une réduction de la vitesse de l'air et une implantation limitant la dispersion de l'air sur plusieurs personnes sont recommandées.

[INRS - Covid19 et travail par forte chaleur](#)

Un nouvel outil pour aider les entreprises à réaliser l'évaluation des risques

Comme pour les autres risques professionnels, l'exposition au virus ayant provoqué l'épidémie de Covid-19 doit faire l'objet d'une démarche d'évaluation des risques et être intégré dans le document unique visé à l'article L 4121-3 du Code du travail. En vue d'aider les entreprises qui s'interrogent sur la manière de reprendre l'activité en préservant la santé et la sécurité des salariés, **l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) et l'Assurance Maladie - Risques professionnels - ont mis en place un nouvel outil en ligne : « Plans d'action Covid-19 ».**

En pratique, il s'agit d'un questionnaire en ligne disponible en accès libre sur le [site de l'OIRA](#). Ainsi, en répondant à une quarantaine de questions, les entreprises peuvent évaluer l'ensemble des risques liés à l'épidémie de Covid-19 et éditer un plan d'actions adapté.

Selon l'INRS, cet outil s'adresse aussi aux entreprises qui ont déjà commencé à mettre en œuvre des mesures spécifiques. En effet, le dispositif peut permettre à ces entreprises d'assurer le suivi des mesures déjà prises et mettre en place de nouvelles actions face aux risques encore non appréhendés. L'INRS précise que l'outil a vocation à fournir des conseils génériques s'adressant à l'ensemble des entreprises, *et qu'il faudra l'adapter en fonction de l'entreprise et du secteur d'activité concerné.*

[Actualité INRS du 23-6-2020](#)

Un outil spécifique à l'activité de boulanger-pâtissier-chocolatier-glacier est en cours de finalisation et sera disponible en septembre prochain.

Mesures sociales

Activité partielle révisée

Modulation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle au 1er juin

Pour les demandes d'indemnisation des périodes d'activité partielle à compter du 1er juin, le montant de l'allocation versée par l'Etat et l'Unédic sera modulé entre les secteurs d'activité :

- ❖ certains continueront de percevoir la même allocation qu'au titre des mois précédents (**70 % de la rémunération antérieure brute**) ;
- ❖ **d'autres percevront une allocation moindre (60 % de la rémunération antérieure brute).** Mais les textes nécessaires à cette évolution n'étaient pas encore parus. C'est désormais en partie chose faite. L'ordonnance relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle a été publiée. **Ce pourrait être le cas de la branche de la boulangerie-pâtisserie** L'ordonnance renvoie à un décret pour établir la liste des secteurs qui conserveront la prise en charge maximale.

[Ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle](#)

Concrètement à compter du 1er juin, le montant plafond de l'allocation est désormais de 27,41€ (au lieu de 31,97€ jusqu'au 31 mai 2020).

Pour un salarié payé au Smic horaire, le montant horaire plancher de l'allocation de 8,03€ reste inchangé et s'applique.

Exemples :

1. Un salarié a un salaire horaire de 11,50€. 60 % de 11,50 est égal à 6,90€, ce qui constituerait le montant de l'allocation d'activité partielle. Cependant, ce montant est inférieur au plancher de 8,03€. Le montant horaire de l'allocation versée à l'employeur par l'Etat/Unédic sera donc de 8,03€. L'indemnité versée par l'employeur au salarié reste inchangée et correspond dans l'exemple à 8,03€. En effet le montant plancher horaire retenu pour l'allocation comme pour l'indemnité ne peut pas être inférieure à 8,03€.

2. Un salarié a un salaire horaire de 14€. 60 % de 14 est égal à 8,40€. C'est ce montant qui constitue le montant de l'allocation d'activité partielle qui sera versée à l'employeur car il est supérieur à 8,03€. L'indemnité versée par l'employeur au salarié reste inchangée et correspond dans l'exemple à 70% de 14€ soit 9,80€. Il reste donc un

reste à charge pour l'employeur entre l'indemnité versée au salarié et l'allocation que lui versera l'Etat (soit 1,4 euros par heure).

3. Un salarié a un salaire horaire de 50€. 60 % de 50 est égal à 30€, ce qui constituerait le montant de l'allocation d'activité partielle. Cependant, ce montant est supérieur au plafond de 27,41€. Le montant horaire de l'allocation versée à l'employeur est plafonné et sera donc de 27,41€. L'indemnité versée par l'employeur au salarié reste inchangée et correspond dans l'exemple à 70% de 50€ soit 35€. Là encore, il reste un différentiel à charge pour l'employeur entre l'indemnité versée au salarié et l'allocation que lui versera l'Etat (soit 7,59 euros par heure).

Le régime d'activité partielle va de nouveau évoluer à partir du 1^{er} octobre 2020.

Dualité de deux régimes d'activité partielle

❖ **Activité partielle classique :**

Tout d'abord, la durée du placement d'activité partielle ne sera plus que de 3 mois renouvelables, pour un total de 6 mois.

Les règles de l'indemnisation vont évoluer.

Les salariés au SMIC continueront à bénéficier de 100 % de leur salaire net. Au-delà, l'indemnisation serait comprise entre une fourchette allant jusqu'à 72 % du salaire net au niveau de 1,3 SMIC. Le taux horaire minimal sera de 8,03 € et le plafond total de l'indemnisation sera égal à 60 % de 4,5 SMIC.

L'allocation versée par l'Etat continue sa réduction, déjà engagée au 1er juin : **elle correspondra à 60 % de l'indemnité versée au salarié, avec un plancher à 90 % du SMIC.**

Le non-assujettissement à cotisations sociales est confirmé.

Lorsque l'activité partielle sera renouvelée, chaque salarié devra avoir pris 5 jours de congé.

Un salarié placé en activité partielle classique devra conserver son emploi. S'il suit des formations, les frais seront pris en charge à hauteur de 70 %.

Les nouvelles règles de l'activité partielle classique entreront en vigueur le 1er octobre.

❖ **Activité partielle longue durée : le dispositif dévoilé mais certainement inutilisable dans notre branche**

La 2^e loi d'urgence Covid-19 a posé les bases d'un nouveau mécanisme, dit « *activité réduite pour le maintien en emploi* » (ARME) si l'on s'en tient à son nom officiel, mais qui en pratique semble devoir être désigné sous le terme d'« *activité partielle de longue durée* » (APLD).

Autrement dit, pas d'APLD sans accord collectif à la base.

La Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA)

La PEPA jusqu'au 31 décembre ? Dans le cadre de la discussion en commission du troisième projet de loi de finances rectificative, un amendement a été adopté afin de modifier la date limite de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA). **Il s'agit d'en porter l'échéance au 31 décembre 2020, au lieu du 31 août 2020 prévu à ce jour.**

[AMENDEMENT N° CF1310 du 19 juin 2020-PLFR de 2020](#)

Renforcement du service d'appui aux TPE-PME en matière de ressources humaines

Pour aider les TPE-PME à passer le cap de la crise, le Ministère du Travail mobilise et adapte un dispositif créé en 2016 pour financer des prestations de conseil en ressources humaines. Cette évolution a été actée par une instruction publiée début juin.

Celui-ci a pour objectif d'outiller et de professionnaliser les entreprises de moins de 250 salariés en contribuant au financement de prestations personnalisées dans le domaine des RH (ressources humaines). Cette prise en charge est mise en œuvre après signature d'une convention avec les Direccte.

Davantage de prestations éligibles

Pour tenir compte du contexte de crise, le périmètre des prestations éligibles a été étendu. Jusqu'à présent, les accompagnements portant sur des sujets réglementaires n'entraient pas dans le champ du dispositif. Mais dans le contexte de la crise sanitaire, les prestations visant à sécuriser les salariés – application des mesures sanitaires, réorganisation du travail, etc. – seront par exemple prises en considération. De manière générale, l'évolution du dispositif vise à aider les TPE-PME à adapter leur organisation, à évaluer l'impact de la crise sur les besoins en compétences et à identifier les futurs besoins au regard des possibilités de relance.

Délais d'instruction réduits

Jusqu'à présent, les missions prises en charge devaient être réalisées par des prestataires référencés auprès des Direccte. Pour réduire les délais d'instruction, cette procédure préalable a été remplacée par un contrôle de la qualité des prestataires effectué au moment de l'examen de la demande. **Les critères d'appréciation sont détaillés dans l'instruction publiée par la DGEFP le 4 juin ci-après**

Taux de prise en charge renforcé

Par ailleurs, pour permettre à un plus grand nombre d'entreprises d'accéder au dispositif, les conditions de financement ont été modifiées à titre temporaire.

Pour les conventions signées avec les Direccte jusqu'au 31 décembre 2020, la part des fonds publics mobilisés pourra dépasser les 50 % du montant total de la prestation. Cette dérogation aux règles d'encadrement des aides publiques vaut aussi pour les avenants aux conventions en cours signées avant le 31 décembre 2020.

La prise en charge par l'État reste plafonnée à 15 000 euros. Mais pour réduire leur reste à charge, les entreprises ont toujours la possibilité de solliciter des cofinancements, de la part des opérateurs de compétences, des chambres consulaires, etc.

A ce stade, le financement du dispositif s'effectue sur des budgets existants, mais la DGEFP n'exclut pas de mobiliser des crédits supplémentaires en cas de forte demande.

En cette période de crise, de nombreux acteurs mettent en place des prestations d'accompagnement à destination des TPE-PME. C'est le cas notamment des opérateurs de compétences ou encore de l'Anact avec son service « [Objectif reprise](#) ». Des outils qui peuvent être mobilisés en complément des prestations financées dans le cadre du dispositif PCRH.

Lien vers le portail des DIRECCTE

Contacts Direccte pour demander une prestation de conseil en ressources humaines

Auvergne-Rhône-Alpes	Info contact
Bourgogne-Franche-Comté	Info contact
Bretagne	Info contact
Centre-Val de Loire	Info contact
Corse	Info contact
Grand Est	Info contact
Hauts-de-France	Info contact
Île-de-France	Info contact
Normandie	Info contact
Nouvelle Aquitaine	Info contact
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Info contact
Pays de la Loire	Info contact
Région Occitanie	Info contact
Guadeloupe	Info contact
Martinique	972.tpe-pme@dieccte.gouv.fr
Guyane	Info contact
La Réunion	Info contact
Saint-Pierre-et-Miquelon	Info contact
Mayotte	Info contact

[INSTRUCTION N° DGEFP/MADEC/2020/90 du 4 juin 2020 relative à la prestation « conseil en ressources humaines » pour les très petites entreprises \(TPE\) et les petites et moyennes entreprises \(PME\)](#)

L'Agefiph prolonge et renforce ses aides exceptionnelles

Pour accompagner les personnes handicapées dans l'emploi et soutenir les employeurs privés et les entrepreneurs handicapés dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, l'Agefiph a créé et adapté plusieurs aides financières et services. Ces mesures exceptionnelles valables initialement jusqu'au 30 juin 2020, **sont prolongées jusqu'au 30 septembre 2020. Les mesures pour les entrepreneurs handicapés restent quant à elles valables jusqu'au 31 décembre 2020.**

Par ailleurs, l'Agefiph renforce son soutien à l'apprentissage et à l'alternance :

- ❖ une nouvelle aide exceptionnelle de sécurisation du parcours des apprentis et des alternants handicapés est proposée aux entreprises de moins de 250 salariés qui emploient un apprenti handicapé ou une personne en situation de handicap en contrat de professionnalisation ;
- ❖ les primes pour aider à la conclusion de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation sont revalorisées de 500 à 1 000 € en fonction de la durée des contrats concernés. Elles peuvent ainsi atteindre 4 000 € pour le recrutement d'un apprenti et 5 000 € pour la conclusion d'un contrat de professionnalisation.

L'Agefiph précise que l'aide exceptionnelle aux déplacements des salariés, travailleurs indépendants et stagiaires de la formation professionnelle est ramenée de 200 € à 100 €.

Enfin, elle indique que le surcoût des équipements spécifiques de sécurité (masque transparent malentendant, visière, etc.) mis à disposition par l'employeur à une personne handicapée et au collectif dans lequel elle travaille peut être pris en charge.

[Communiqué de presse du 8 juin 2020](#)

Elections TPE : la loi d'urgence du 17 juin neutralise l'effet du report du scrutin 2020

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 prévoit de nouvelles dispositions en droit du travail, parmi lesquelles, la neutralisation de l'effet du report du scrutin 2020 dans les TPE pour la mesure de l'audience syndicale.

Pour rappel, un scrutin est organisé tous les 4 ans, au niveau régional, afin de mesurer la représentativité des syndicats dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Le prochain scrutin était supposé se tenir du 23 novembre au 6 décembre 2020. Toutefois, en raison de la crise du coronavirus, **il s'est vu reporté au premier semestre 2021, pour se tenir du 25 janvier au 17 février 2021**. Le suivant se tiendra au deuxième semestre de l'année 2024, faisant donc abstraction du report.

Remarque : pour faire suite aux divers arrêtés parus ces derniers mois relatifs aux modalités de candidature, ou encore aux documents de propagande électorale, un décret du 11 juin 2020 modifie, dans les textes, les conditions de dépôt des candidatures des organisations syndicales, les modalités de leur instruction par les services du ministère chargé du travail, ainsi que les modalités de la procédure contentieuse de contestation de la liste des candidatures recevables. Il modifie également les textes relatifs aux modalités de dépôt et de validation des propagandes électorales.

Puisque les élections permettant la mesure de l'audience syndicale dans les TPE sont reportées, **le prochain renouvellement des conseillers prud'homaux l'est également, à une date fixée par arrêté, et au plus tard le 31 décembre 2022**. De ce fait, les mandats en cours sont prorogés jusqu'à cette date. Pour tirer les conséquences de ce report, la loi du 17 juin 2020 précise que la durée du mandat des conseillers nommés lors de ce renouvellement est de ce fait réduite de la durée de la prorogation des mandats des précédents conseillers.

Tout comme pour les conseillers prud'homaux, le report des élections permettant la mesure de l'audience syndicale dans les TPE implique nécessairement le prolongement des mandats des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) actuels. Ainsi, du fait de la crise sanitaire, le prochain renouvellement des membres des CPRI a été décalé **à une date fixée par arrêté, et au plus tard le 31 décembre 2021**, et donc les mandats en cours prorogés d'autant.

[Article 43 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne](#)

Vers des exonérations pour l'embauche des jeunes ?

Pour favoriser l'embauche des jeunes, le Gouvernement étudierait une mesure d'exonération des cotisations salariales.

Pour chaque embauche, l'Urssaf n'appellerait pas les cotisations salariales. Dans l'hypothèse haute actuellement envisagée par le Gouvernement, à savoir une exonération jusqu'à 2,5 fois le SMIC et 30 ans maximum, l'employeur qui embaucherait un jeune de 27 ans bénéficierait de l'exonération pendant trois ans.

L'idée serait de viser toutes les embauches, quelle que soit leur durée.

Apprentissage et Formation professionnelle

Demande de FNE-Formation : les documents à fournir par l'entreprise

Dans une nouvelle version de son document "questions-réponses" sur le FNE-Formation, mise en ligne le 16 juin, le Ministère du Travail détaille les pièces à produire par l'entreprise.

Pour les entreprises ayant des salariés en activité partielle, l'Etat finance via le FNE-Formation, l'intégralité des coûts pédagogiques des formations réalisées. L'ETAT a délégué à l'OPCO-EP, la prise en charge de ce dispositif. Pour en savoir plus, cliquez [ici](#) (se référer aussi au guide d'accompagnement mis en ligne).

Pour être complet, le dossier de demande de financement au titre du FNE-Formation doit comporter les documents suivants :

- ❖ la demande de subvention renseignée ;
- ❖ la copie de la décision d'autorisation de mise en activité partielle ou courriel de l'agence de services et de paiement (ASP) en cas de validation tacite ;
- ❖ la liste des salariés concernés par la demande ;
- ❖ la proposition commerciale ou devis détaillé de l'organisme de formation devant contenir les indications suivantes :
 - ✚ intitulé de l'action ;
 - ✚ objectif et contenu ;
 - ✚ durée et période de réalisation ;
 - ✚ modalités de déroulement et prix ;

Le Ministère du Travail précise également que "les accords écrits des salariés placés en activité partielle sont conservés par l'entreprise en cas de contrôle a posteriori".

Remarque : le contrat de travail étant suspendu pendant la période d'activité partielle, l'employeur doit recueillir l'accord écrit du salarié pour le suivi de la formation.

La reprise de l'activité a des conséquences sur la formation du salarié qui sort de l'activité partielle.

Le Ministère du Travail confirme que la formation reste prise en charge par le FNE-Formation. Il ajoute dans cette nouvelle version du questions-réponses "y compris si la sortie d'activité partielle concerne toute l'entreprise".

La formation peut être suivie sur le temps de travail (le salarié est alors payé à 100 % par l'employeur, étant en temps de travail effectif) ou hors temps de travail si le contexte de l'entreprise l'impose. L'accord du salarié est alors indispensable.

Si la formation est interrompue, l'aide du FNE-Formation est revue au prorata du temps de formation accompli.

Organismes de formation : nouveau report de la date limite de télédéclaration du bilan pédagogique et financier (BPF)

Les organismes de formation peuvent télétransmettre leur bilan pédagogique et financier **jusqu'au 15 juillet 2020 (au lieu du 30 juin 2020)**.

En raison de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, la date limite de télédéclaration est à nouveau repoussée.

Si l'organisme de formation n'a pas adressé son BPF ou si le BPF ne fait apparaître aucune activité de formation, sa déclaration d'activité devient caduque.

Autre

Les régions se mobilisent

Parallèlement à l'action gouvernementale, les présidents de région se sont rapidement engagés dans la lutte contre la crise économique. Dès le mois d'avril, chaque région a mis en place son propre plan d'aides d'urgence aux entreprises détaillé **dans le guide propre à notre branche**.

Une aide complémentaire au fonds de solidarité nationale

En effet, toutes les régions ont très tôt souhaité participer à une des initiatives majeures du gouvernement, le fonds de solidarité. Le second projet de loi de finances rectificatif pour 2020, voté le 24 avril dernier, leur a permis d'intervenir en complément. Jugeant le forfait de 1 500 euros octroyé aux TPE-PME dans le cadre de ce fonds trop faible, les régions ont donc proposé à Bercy d'instaurer une aide complémentaire pouvant aller jusqu'à 5 000 euros. La région Ile-de-France, par exemple, a engagé pour ce dispositif 156 millions d'euros, soit 30 % de l'apport total des régions dans ce fonds. La région Grand Est a quant à elle versé 35 millions d'euros alors que la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) a donné 38 millions d'euros.

Des prêts « résistance » au Covid-19

Pour aider les entreprises qui se seraient, d'ailleurs, vu refuser un prêt garanti par l'Etat, les régions ont mis en place, à la fin du mois d'avril, leur fonds « résistance, un fonds de dernier recours pour celles qui ne peuvent pas emprunter faute de disposer de fonds propres mais qui leur permettra quand même d'assurer la continuité de leur activité et de payer leurs fournisseurs ».

Ce prêt est une avance remboursable trimestriellement d'un montant pouvant aller de 3 000 à 10 000 euros.

Consultez l'ensemble des aides régionales par l'intermédiaire du site de BPI France : cliquez [ici](#).