

Infos clubs du 02 février 2021

Madame la Présidente, Monsieur le Président
Madame la Directrice, Monsieur le Directeur,

Nous vous prions de trouver ci-dessous les dernières informations en notre possession autour des dispositifs proposés par le gouvernement.

Aides Covid 2 sur les charges sociales (exonération, aide au paiement et plan d'apurement) des entreprises :

La loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 prévoit en son article 9 plusieurs dispositifs d'aides relatifs aux cotisations dans la continuité de ceux instaurés à l'occasion du premier confinement par l'article 65 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020, à savoir :

- un dispositif d'exonération et d'aide au paiement ;
- un dispositif de plans d'apurement des cotisations.

Le décret n°2021-75 du 27 janvier 2021 vient préciser l'ensemble des règles applicables à ces dispositifs. Nous vous invitons à lire avec attention la note de la CPME qui précise les modalités à suivre pour jouir de l'ensemble de ces dispositifs. ([cliquer ici](#))

Les dispositions permettant d'imposer la prise de jours de congés ou de repos sont prolongées :

L'ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 prolonge jusqu'au 30 juin 2021 les dispositions de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars dernier sur la prise de jours de congé et de repos. Pour rappel, cette ordonnance permet à l'employeur d'imposer ou de modifier la date des congés payés par dérogation aux règles d'ordre public en matière de prise de congé (délai de prévenance d'un mois réduit à un jour franc...), sous réserve de la conclusion d'un accord collectif l'autorisant. Elle permet également à l'employeur, par décision unilatérale, d'imposer ou modifier unilatéralement la date de la prise de jours de RTT, de jours de repos des salariés en convention de forfait et de jours affectés au compte épargne temps par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables.

Indemnisation des arrêts maladie liés au Covid-19 au 1er janvier 2021

Un décret du 8 janvier 2021 (D. n° 2021-13, 8 janv. 2021, JO : 9 janv.), pris en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, autorise le versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale et d'indemnités complémentaires de l'employeur dans des conditions dérogatoires pour certaines catégories de salariés se trouvant dans l'impossibilité de travailler en raison de leur situation au regard de l'épidémie de covid-19.

Pour rappel, au 31 décembre 2020, seuls les salariés « cas contact » pouvaient encore bénéficier d'indemnités dérogatoires.

Indemnisation par l'assurance maladie (art. 1 et 3)

Les salariés concernés :

Ce décret étend, jusqu'au 31 mars 2021, les dérogations aux conditions de versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) pour les personnes qui se trouvent dans l'impossibilité de travailler ou de télétravailler pour l'un des motifs suivants :

- le salarié est considéré comme « cas contact » et fait l'objet d'une mesure d'isolement ;
- le salarié présente les symptômes de l'infection au covid-19. Ce dernier doit avoir réalisé un test de

détection au virus, dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail, et pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test ;

- le salarié présente le résultat d'un test de détection du virus concluant à une contamination par la covid-19 ;
- le salarié a fait l'objet d'une mesure de placement en isolement ou de mise en quarantaine à son arrivée en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

La durée maximale de l'indemnisation correspond à la durée de la mesure d'isolement, de mise en quarantaine, d'éviction et de maintien à domicile.

Remarque : à noter que le dispositif d'activité partielle applicable depuis le 1er mai 2020 reste applicable aux personnes vulnérables éligibles ainsi qu'aux parents contraints de garder leurs enfants. Seuls les non-salariés "vulnérables" ou tenus de garder leurs enfants peuvent bénéficier d'arrêts de travail dérogatoires.

L'Indemnisation plus favorable

Ces salariés bénéficient des indemnités journalières de sécurité sociale :

1. sans avoir à remplir les conditions de durée d'activité minimale (CSS, art. L.313-1) ou de contribution minimale (CSS, art. L.622-3) ;
2. sans délai de carence ;
3. sans que les indemnités journalières perçues soient prises en compte dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation (CSS, art. L.323-1).

Les Formalités

En pratique, l'arrêt de travail dérogatoire est établi par l'assurance maladie après déclaration en ligne via le téléservice mis en place par la caisse nationale de l'assurance maladie.

Indemnisation complémentaire légale de l'employeur (art. 2)

En application du nouvel article L. 1226-1-1 du code du travail mis en place par la dernière loi de financement de la sécurité sociale, les salariés mentionnés précédemment bénéficient de l'indemnité légale complémentaire de l'employeur (C. trav., art. L. 1226-1) :

- sans condition d'ancienneté (C. trav., art. L. 1226-1) ;
- sans avoir à justifier dans les 48 heures de l'incapacité résultant de la maladie (C. trav., art. L. 1226-1);
- sans avoir à être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen (C. trav., art. L. 1226-1);
- sans délai de carence de 7 jours (C. trav., art. D. 1226-3) ;
- sans prendre en compte les durées d'indemnisation au cours des douze mois antérieurs à la date de début de l'arrêt de travail concerné et les durées d'indemnisation au titre de cet arrêt pour le calcul de la durée totale d'indemnisation au cours de la période de douze mois (C. trav., art. D. 1226-4).

Les salariés travaillant à domicile, les salariés saisonniers, les salariés intermittents et les salariés temporaires bénéficient également de l'indemnisation complémentaire de l'employeur à ces conditions (C. trav., art. L. 1226-1).

Remarque : en présence de dispositions conventionnelles sur le maintien de salaire, il convient, à notre sens, d'appliquer le régime le plus favorable au salarié en appréciant la situation de chaque travailleur in concreto (Rép. min. n° 38027 : JOAN Q, 26 janv. 1981, p. 403) et au regard de l'avantage dans sa globalité (Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-15.571).

L'entrée en vigueur :

Le décret entre en vigueur au 1er janvier 2021 et s'applique :

- à compter du 1er janvier 2021 aux indemnités versées au salarié "cas contact" quelle que soit la date du premier jour de l'arrêt de travail correspondant ;
- à compter du 10 janvier 2021 pour les salariés présentant des symptômes et ayant effectué un test et pour les salariés contaminé par le covid-19.

Ces mesures s'appliquent jusqu'au 31 mars 2021 inclus.

JURIDIQUE – Assemblée Générale des AS :

Les clubs affiliés sont nombreux à interroger la ffgolf sur les modalités et dérogations statutaires applicables pour l'organisation des assemblées générales en période de pandémie.

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-après le Décret du 18 décembre 2020 ([cliquer ici](#)) modifiant et simplifiant, notamment, les procédures en matière de tenue des Assemblées Générales des associations ainsi qu'une note explicative sur ce sujet. Vous trouverez également une proposition de solution technique et d'assistance au vote électronique du Cabinet DELSOL Avocats. (Ordonnance : [cliquer ici](#)) - (Note d'information: [cliquer ici](#)) (Proposition Delsol Avocats : [cliquer ici](#))

Notre direction Ressources Humaines / Juridique de droit social est à votre disposition pour répondre à vos interrogations et apporter des informations complémentaires.

Vous pouvez les contacter par e-mail à l'adresse e-mail suivante : rh@ffgolf.org

Avec tout notre soutien.

La Fédération française de golf