



LBA

WALTER FRANCE

membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

Expertise comptable et fiscale – Social – Audit – Conseil

N°62
JUN 2021

POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE – RH

Chères lectrices, chers lecteurs,

Nous détaillons pour vous, l'actualité juridique et sociale du trimestre :

- **COVID 19**, point sur les dernières actualités :

Protocole sanitaire : le retour progressif au bureau

Activité partielle : les aides baissent progressivement à partir du 1^{er} juin

Congés payés prolongation des mesures dérogatoires

Fin progressive des exonérations de cotisations sociales

Les arrêts dérogatoires sont prolongés

- Réforme de l'**assurance chômage**
- Les changements apportés par le **BOSS** sur **les frais professionnels**
- Informations **Flash** :

PEPA 2021, ce que l'on sait aujourd'hui
Les DIRECCTES deviennent les DREETS
- **Jurisprudence** : Montant de l'indemnité de rupture conventionnelle

Nous vous donnons rendez-vous, le **8 juillet**, pour un webinaire de décryptage de cette lettre sociale.

Nous vous souhaitons une excellente période estivale.

Le Service Social & RH



Member of
Allinial
GLOBAL®

ARTICLE 1 – LES DERNIERES ACTUALITÉS COVID-19

MISE A JOUR DU PROTOCOLE SANITAIRE: RETOUR PROGRESSIF AU BUREAU

Une nouvelle version des mesures de prévention en entreprise a été publiée le 2 juin 2021, et est applicable à compter du 9 juin 2021, date d'une nouvelle étape du déconfinement.

Les principales évolutions du protocole sanitaire concernent le télétravail, la possibilité d'organiser des réunions en présentiel ou des moments de convivialité, et allège les contraintes en matière de restauration collective, toujours dans le respect des gestes barrières. Les autres dispositions du protocole sanitaire restent quant à elles inchangées.

Le Télétravail

Les règles en matière de télétravail sont assouplies. Le télétravail à 100% n'est plus la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Désormais, les employeurs doivent **fixer dans le cadre du dialogue social de proximité, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine, pour les activités qui le permettent**. Ils doivent veiller au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

Néanmoins, le protocole considère toujours le télétravail comme une des mesures les plus efficaces pour prévenir le risque d'infection à la Covid-19 dans un objectif de protection de la santé des travailleurs, conformément au premier principe de prévention énoncé à l'article L 4121-2 du Code du travail qui consiste à éviter les risques pour la santé et la sécurité au travail.

Le protocole sanitaire recommande de s'appuyer sur la fiche « Comment accompagner le retour en entreprise des télétravailleurs ? » éditée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). Elle préconise notamment d'agir en concertation avec le comité social et économique (CSE) et la commission santé et sécurité au travail de l'entreprise pour définir les nouvelles règles. Le retour doit être progressif, avec une information spécifique sur les règles sanitaires à respecter dans les locaux (réunions, affichages...). Le document recommande également de répertorier les avantages et inconvénients du travail à distance et du travail sur site, et d'évaluer collectivement quelles activités il vaut mieux effectuer à distance ou dans les locaux.

A noter : Dans le cadre de la reprise de l'activité et/ou de retour sur site des salariés, l'employeur est toujours tenu de procéder aux aménagements nécessaires pour assurer le respect de l'ensemble des règles d'hygiène et de distanciation physique. De même, l'employeur est tenu de procéder régulièrement à un rappel du respect systématique de ces règles. L'employeur doit informer le salarié de l'existence de l'application « TousAntiCovid » et de l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail.

Les moments de convivialité

Jusqu'à présent interdits, les moments de convivialité réunissant notamment les salariés en présentiel dans le cadre professionnel peuvent être organisés **dans le strict respect des gestes barrières**, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ventilation et les règles de distanciation. Dans ce cadre, il est recommandé que ces moments de convivialité se tiennent dans des espaces extérieurs et ne réunissent **pas plus de 25 personnes**.

Les réunions en présentiel

Le protocole sanitaire indique que les réunions en audio ou en visioconférence restent à privilégier. Mais, il est admis dorénavant que les réunions se tiennent en présentiel, sous réserve de respecter strictement les gestes barrières et notamment, le port du masque, les mesures d'aération/ventilation des locaux ainsi que les règles de distanciation physique.

La restauration collective

A compter du 9 juin 2021, le protocole sanitaire est légèrement assoupli pour les restaurants d'entreprise : taux d'occupation de 50 % maximum, tablées de 6 personnes avec respect d'une distance minimale de deux mètres entre chaque table occupée, et port du masque toujours de rigueur.

Le nouveau protocole maintient le sens unique de circulation, le marquage des sols, ainsi que l'aménagement des horaires.

De même, le responsable du restaurant doit veiller à l'**aération** des pièces par 2 points distincts (porte et fenêtre) quelques minutes toutes les heures, en complément de l'aération/ventilation conforme à la réglementation.

Vaccination

Le protocole sanitaire encourage les salariés et les employeurs à se faire vacciner dans le cadre de la stratégie vaccinale définie par les autorités sanitaires.

Désormais, les services de santé au travail sont habilités à réaliser cette vaccination. L'employeur doit informer les salariés sur les modalités d'accès à la vaccination par le service de santé au travail.

Si le salarié choisit de se faire vacciner par le service de santé au travail, il peut, pour ce faire, s'absenter durant ses heures de travail. Il n'a pas à préciser les motifs précis à son employeur, seulement à l'informer d'une absence pour visite médicale. Il n'a pas à fournir d'arrêt de travail, et l'employeur ne peut s'opposer à cette absence.

En revanche, en dehors du passage par la médecine professionnelle, il n'existe pas d'autorisation de droit à s'absenter de son travail pour se faire vacciner. Seule exception : les salariés en situation d'affection de longue durée, pour qui la vaccination est rendue nécessaire par leur état de santé. Pour les autres salariés, les employeurs sont encouragés à faciliter l'accès à la vaccination.

A noter : vous pourrez trouver des informations supplémentaires dans le questions-réponses « [Vaccination par les services de santé au travail](#) » sur le site du ministère du Travail.

ACTIVITE PARTIELLE: LES AIDES AUX ENTREPRISES BAISSENT PROGRESSIVEMENT A PARTIR DU 1ER JUIN 2021

Plusieurs fois repoussée depuis fin d'année 2020, la diminution des taux d'indemnisation de l'activité partielle sera applicable, par palier, à partir du 1^{er} juin 2021, afin d'assurer une sortie progressive du dispositif exceptionnel d'activité partielle et la mise en place du régime de droit commun.

Néanmoins, pour les entreprises les plus touchées financièrement par la crise sanitaire, le dispositif exceptionnel est prolongé pour quelques mois encore.

Cas général (secteurs non protégés): baisse par palier du remboursement à partir du 1^{er} juin 2021

Indemnisation du salarié :

La baisse de l'indemnité versée au salarié en activité partielle, qui devait intervenir le 1^{er} juin 2021, est de nouveau reportée d'un mois.

Le taux de l'indemnité d'activité partielle reste ainsi fixé à 70 % de la rémunération horaire de référence, limitée à 4,5 SMIC, jusqu'au 30 juin 2021.

Il passera à un taux de **60 % le 1^{er} juillet 2021**.

Allocation versée à l'employeur :

Les employeurs vont voir leur remboursement diminuer de manière progressive à partir du 1^{er} juin 2021.

Le taux de l'allocation d'activité partielle, qui est fixé à 60 % de la rémunération horaire de référence, limitée à 4,5 SMIC, jusqu'au 31 mai 2021 (reste à charge de 15 %), passera à :

- **52 % pour le mois de juin 2021** (reste à charge de 25 %).
- **36 % à partir du 1^{er} juillet 2021** (reste à charge de 40 %), avec un taux horaire minimum qui passe de 8,11 € à 7,30 €.

Secteurs protégés et connexes : baisse progressive pour les entreprises à partir du 1^{er} juillet 2021

Indemnisation du salarié :

Dans les secteurs protégés et connexes, la baisse de l'indemnité versée au salarié en activité partielle, initialement prévue le 1^{er} juillet 2021, n'interviendra pas avant le 1^{er} septembre 2021.

Ainsi, le taux de l'indemnité d'activité partielle restera fixé à 70 % de la rémunération horaire de référence, limitée à 4,5 SMIC, jusqu'au 31 août 2021. Le passage au taux de **60 %** (taux de droit commun) est programmé pour le **1^{er} septembre 2021**.

Allocation versée à l'employeur :

Comme dans le cas général, la diminution du remboursement aux employeurs des secteurs protégés et connexes sera progressive. Tout d'abord, l'allocation d'activité partielle est maintenue au taux de **70 %** de la rémunération horaire de référence, limitée à 4,5 SMIC, pour un mois supplémentaire, **jusqu'au 30 juin 2021**, soit **0 % de reste à charge**.

Ensuite, plusieurs paliers d'indemnisation s'appliqueront. L'allocation passera au taux de :

- **60 %** pour le mois de **juillet 2021** (reste à charge de 15 %) ;
- **52 %** pour le mois de **août 2021** (reste à charge de 25 %) ;
- **36 %** à partir du **1^{er} septembre 2021** (droit commun ; reste à charge de 40 %).

Entreprises les plus touchées des secteurs protégés, entreprises fermées, zones de chalandise de stations de ski, restrictions sanitaires territoriales : pas de baisse avant le 1^{er} novembre 2021

Pour ces 4 catégories d'entreprises, les employeurs continueront de bénéficier d'un **reste à charge nul jusqu'au 31 octobre 2021**. La diminution de l'indemnisation des salariés et des employeurs n'interviendra pas avant le 1^{er} novembre 2021.

Ainsi, l'indemnité d'activité partielle versée au salarié et l'allocation remboursée à l'employeur resteront fixées au taux de 70 % de la rémunération horaire de référence, limitée à 4,5 SMIC, jusqu'au 31 octobre 2021. La **bascule vers le régime de droit commun** s'effectuera à partir du **1^{er} novembre 2021** (indemnité salarié 60 % et allocation employeur 36 %).

Ces 4 catégories d'entreprises sont :

- Les entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public et qui font l'objet d'une fermeture administrative, totale ou partielle, dans le cadre de la lutte contre l'épidémie ;
- Dans les conditions fixées par décret, les établissements situés dans la zone de chalandise d'une station de ski durant la période de fermeture administrative des remontées mécaniques, qui subissent une perte de chiffre d'affaires d'au moins 50 % à apprécier selon les modalités fixées par décret ;
- Les établissements situés dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions particulières des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes (c. santé pub. art. L. 3131-15, 1°, 2°, 5° ou 10°) prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (territoires reconfinés), si elles subissent une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60 % à apprécier selon les modalités fixées par décret ;
- Et nouvelle catégorie instituée par les décrets : les entreprises les plus en difficulté des secteurs protégés et connexes qui subissent une perte de chiffre d'affaires (CA) d'au moins 80 %.

Pour cette dernière catégorie, la condition de baisse de CA d'au moins 80 % est appréciée, au choix de l'employeur, pour chaque mois d'application du taux majoré :

- Soit par rapport au CA constaté au titre du même mois en 2020 ;
- Soit par rapport au CA constaté au titre du même mois en 2019 ;
- Soit en comparant le CA réalisé au cours des six mois précédents et le CA de la même période en 2019 ;
- Soit par rapport au CA mensuel moyen réalisé en 2019 ;
- Soit pour les entreprises créées après le 30 juin 2020, par rapport au CA mensuel moyen réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 30 juin 2021.

Plafonnement de l'indemnité au net habituel à partir du 1^{er} juillet 2021

L'entrée en vigueur de la règle selon laquelle l'indemnité nette versée par l'employeur au salarié ne peut pas dépasser sa rémunération nette horaire habituelle est reportée d'un mois et s'appliquera au 1^{er} juillet 2021 (au lieu du 1^{er} juin 2021).

Baisse de la durée maximale d'autorisation d'activité partielle à partir du 1^{er} juillet 2021

Rappelons qu'à compter du 1^{er} juillet 2021, la **durée maximale des autorisations d'activité partielle** passera à **3 mois, renouvelable dans la limite de 6 mois**, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs. Les employeurs ayant bénéficié d'une autorisation d'activité partielle avant le 1^{er} juillet 2021 ne tiendront pas compte de cette période pour le calcul de la durée maximale. Par dérogation, le placement en activité partielle au titre d'un sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel pourra être autorisé pour une durée maximale de 6 mois, renouvelable.

A noter : *Jusqu'à présent au regard du nombre de demandes et de l'impossibilité en pratique d'étudier en amont les dossiers, l'acceptation tacite par les DREETS à l'issue du délai de 48h puis de 15 jours était la norme. Il semblerait que les DREETS aient désormais pour consigne de revenir à l'étude à priori (dans le délai de 15 jours) des dossiers de demande d'autorisation de recours à l'activité partielle. Nous vous invitons donc à bien motiver et bien étayer ces derniers.*

Activité partielle « garde d'enfants » ou « personne vulnérable »

Rappelons également que le dispositif de l'activité partielle « garde d'enfants » ou « personne vulnérable » a été modifié par un décret du 13 avril 2021. Depuis le 1^{er} avril 2021, l'allocation remboursée aux employeurs dans le cadre de ce dispositif est de 70 %, qu'ils appartiennent ou non à un secteur protégé.

APLD : augmentation du plancher de l'allocation aux employeurs

Les décrets relèvent le montant minimum de l'allocation remboursée à l'employeur dans le cadre de l'Allocation Partielle Longue Durée à 8,11 € (au lieu de 7,30 €).

L'avantage de l'APLD étant de bénéficier d'une indemnisation renforcée en échange de contreparties en matière d'emploi, il était nécessaire d'augmenter son taux plancher.

Il est à noter que parallèlement, le taux plancher de l'activité partielle baisse quant à lui à 7,30 €, rendant l'allocation d'active partielle longue durée plus avantageuse. Dans le cadre du nouveau régime de droit commun de l'activité partielle, le taux plancher passera de 8,11 € à 7,30 €.

Afin d'éviter un reste à charge important comme présenté précédemment, dû au fait de la diminution du taux de prise en charge de l'activité partielle de droit commun, pour les clients confrontés à une baisse d'activité modérée mais durable, le recours à l'activité partielle de longue durée devra être envisagé.

Pour mémoire, ce dispositif permet à l'employeur, quel que soit son secteur d'activité, de percevoir une indemnisation de l'Etat à hauteur de 60 % du salaire brut de référence, le salarié étant quant à lui indemnisé par l'employeur à hauteur de 70 % : le reste à charge pour l'employeur sera alors limité à 10 %.

Indemnisation en juin 2021					
	Cas général	Secteurs très impactés et secteurs connexes	Fermetures administratives	Restrictions sanitaires territoriales	Zone de chalandise d'une station de ski
Indemnisation du salarié	<ul style="list-style-type: none"> - 70 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC - Minimum de 8,11€ par heure* 	<ul style="list-style-type: none"> - 70 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC - Minimum de 8,11€ par heure* 	<ul style="list-style-type: none"> - 70 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC - Minimum de 8,11€ par heure* 		
Indemnisation de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> - 52% de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC - Minimum de 8,11€ par heure* 	<ul style="list-style-type: none"> - 70 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC - Minimum de 8,11€ par heure* 	<ul style="list-style-type: none"> - 70 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC - Minimum de 8,11 € par heure* 		

Indemnisation à partir de juillet 2021						
	Cas général	Secteurs très impactés et secteurs connexes	Secteurs très impactés et secteurs connexes avec baisse de CA en 2021	Fermetures administratives	Restrictions sanitaires territoriales	Zone de chalandise d'une station de ski
Indemnisation du salarié	- 60 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC - Minimum de 8,11€ par heure*	- 70 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC. Ce taux passera à 60% au 01/09/21. - Minimum de 8,11€ par heure*	- 70 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC. Ce taux passera à 60% au 01/11/21. - Minimum de 8,11€ par heure*		- 70 % de la rémunération horaire brute de référence retenue dans la limite de 4,5 SMIC. Ce taux passera à 60% au 01/11/2021 - Minimum de 8,11€ par heure*	
Indemnisation de l'employeur	- 36 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC. - Minimum de 7,30€ par heure*	- En juillet 60% de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC. Minimum de 8,11€ par heure* - En août 52% de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC. Minimum de 8,11€ par heure* - En septembre 36% de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC. Minimum de 7,30€ par heure*	- 70 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC. Minimum de 8,11€ par heure* - Ce taux passera au 01/11/2021 à 36% de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC. Minimum de 7,30€ par heure*		- 70 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC. Minimum de 8,11€ par heure*. - Ce taux passera au 01/11/2021 à 36% de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC. Minimum de 7,30€ par heure*.	

* La rémunération minimum s'applique hors cas particuliers des apprentis et contrats de professionnalisation

PROLONGATION DES MESURES RELATIVES AUX CONGES PAYES, RTT

La loi relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire parue au *Journal officiel* du 1^{er} juin 2021 est venue adapter les dispositions temporaires exceptionnelles relatives aux congés payés, jusqu'au 30 septembre 2021.

Rappel des dispositions dérogatoires

Pour rappel, l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020, prolongée par l'ordonnance du 19 décembre 2020 avait prévu, pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19, qu'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche, puisse autoriser l'employeur :

- À imposer aux salariés la prise de congés payés, ceci jusqu'au 30 juin 2021, et dans la limite de 6 jours, après avoir respecté un délai de prévenance d'au moins 1 jour franc. Cette disposition visait les congés acquis et en cours d'acquisition ;
- À modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés dans la limite de 6 jours ;
- À imposer le fractionnement des CP sans l'accord du salarié ;
- À fixer les dates de congés sans tenir compte du droit aux congés simultanés des conjoints ou pacsés salariés de la même entreprise.

En ce qui concerne les jours de RTT, l'ordonnance avait prévu la possibilité pour l'employeur de déroger de manière unilatérale aux dispositions conventionnelles applicables (d'entreprise ou de branche) lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie au regard des difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19.

L'ordonnance permettait ainsi à l'employeur :

- D'imposer la date de prise de jours RTT et des jours de repos conventionnels acquis prévus dans le cadre d'un aménagement du temps de travail au-delà de la semaine, qui relèvent en principe du choix du salarié, et d'en modifier les dates ;
- D'imposer et modifier les dates de prises de jours de repos acquis prévus par une convention de forfait annuel ;
- D'imposer la prise de jours de repos placés sur un CET.

Aménagement des dispositions dérogatoires

À partir du 2 juin 2021 et jusqu'au 30 septembre 2021, et sous réserve d'un accord d'entreprise ou de branche, l'employeur peut de manière exceptionnelle :

- Imposer la prise de congés payés ou modifier les dates d'un congé déjà posé, dans la limite de **8 jours ouvrables** (au lieu de 6 jours jusqu'à présent), en respectant un préavis d'au moins 1 jour franc. Il doit s'agir de congés payés acquis (congés payés de l'année N ou congés payés N-1) ;
- Fractionner des congés payés sans l'accord du salarié et suspendre temporairement le droit à un congé simultané des conjoints ou des partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) dans une même entreprise ;

Jusqu'au 30 septembre 2021, et sans un accord d'entreprise ou de branche, l'employeur peut imposer au salarié, avec un préavis minimum d'1 jour franc, de prendre ou modifier :

- Les journées de réduction du temps de travail (RTT) ;
- Les journées ou demi-journées d'une convention de forfait en jours sur l'année ;
- Les jours déposés sur le compte épargne-temps et en déterminer les dates si les difficultés de l'entreprise ou des circonstances exceptionnelles l'exigent.

L'employeur ne peut imposer au salarié de prendre plus de 10 jours de repos ou d'en modifier la date.

EXONERATION DE CHARGES

Prolongation du dispositif pour la période d'emploi de mars et avril pour les secteurs S1, S1bis et S2 : un décret du 3 juin prolonge la baisse des charges sociales « covid » des entreprises touchées par la crise pour les périodes d'emploi de mars à avril 2021.

A compter de la période d'emploi de mai 2021, seules les entreprises dont l'interdiction d'accueil du public est prolongée en juin et au-delà ouvrent droit à l'exonération et à l'aide au paiement.

LE REGIME DES ARRETS DE TRAVAIL DEROGATOIRES INDEMNISES SANS DELAI DE CARENCE EST PROLONGE JUSQU'AU 30/09/21

Afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19, le gouvernement a multiplié les cas dans lesquels les salariés peuvent bénéficier d'arrêts de travail à titre dérogatoire. Cette mesure est prévue initialement par un décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire de l'employeur ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé.

La possibilité de bénéficier de ces arrêts indemnisés dès le premier jour devait en principe prendre fin le 1er juin 2021. Le décret n° 2021-770 du 16 juin 2021 **publié au Journal officiel le 17 juin 2021 prolonge ce régime dérogatoire jusqu'au 30 septembre 2021.**

Ainsi, certains assurés qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler - y compris à distance - peuvent bénéficier d'indemnités journalières versées par l'assurance maladie et de l'indemnité complémentaire due par l'employeur, sans délai de carence.

Sont concernés par ces arrêts de travail dérogatoires :

- Les personnes vulnérables qui ne peuvent pas être placées en position d'activité partielle ;
- Les personnes identifiées comme cas contact ;
- Les assurés présentant les symptômes de l'infection au Covid-19, à condition qu'ils fassent réaliser un test de dépistage PCR dans un délai de deux 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 ;
- Les assurés dont le test de dépistage PCR est positif ;
- Les assurés présentant un résultat positif à un autotest, à condition qu'ils fassent réaliser un test PCR dans un délai de deux 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 ;
- Les assurés de retour de l'étranger faisant l'objet d'une mesure d'isolement prophylactique.

Pour l'ensemble de ces situations, le texte prolonge l'application de la suppression du délai de carence et des conditions d'ouverture de droit dérogatoires (pas de durée minimale d'activité), ainsi que la non-prise en compte des indemnités journalières dans les compteurs de durée maximale d'indemnité journalière.

De même, les conditions dérogatoires continuent de s'appliquer jusqu'au 30 septembre pour le versement de l'indemnité complémentaire employeur prévue à l'article L.1226-1 du Code du travail.

En effet, depuis le 1er janvier 2021, en application de l'article 2 du décret du 8 janvier 2021, les indemnités complémentaires sont versées par l'employeur aux salariés se trouvant dans l'impossibilité de travailler du fait de l'épidémie, sans délai de carence de 7 jours, sans condition d'ancienneté, sans condition liée à l'envoi du certificat médical sous 48 heures, sans condition de soin dans un Etat européen, sans exclusion de certains salariés non mensualisés et sans prise en compte pour le calcul de la durée maximale d'indemnisation.

Enfin, l'arrêt de travail continue d'être établi par l'assurance maladie après déclaration en ligne via le téléservice mis en place à cet effet, declare.ameli.fr.

Selon les cas, c'est à l'employeur ou au salarié de procéder à la déclaration.

ARTICLE 2 – REFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

Information de dernière minute :

Depuis la rédaction de cet article, la juge des référés du Conseil d'Etat a suspendu les règles de calcul du montant de l'allocation chômage qui devaient entrer en vigueur le 1^{er} juillet, selon [une ordonnance rendue publique ce mardi 22 juin](#).

Le Conseil d'Etat a considéré que : « *les incertitudes sur la situation économique ne permettent pas de mettre en place à cette date les nouvelles règles, qui sont censées favoriser la stabilité de l'emploi en rendant moins favorable l'indemnisation du chômage des salariés ayant alterné contrats courts et inactivité* ». « *En revanche, la juge ne remet pas en cause le principe de la réforme elle-même* », selon le communiqué. « *Après cette ordonnance rendue en urgence, les recours "au fond" des syndicats contre le décret réformant l'assurance-chômage seront jugés par le Conseil d'Etat d'ici quelques mois* ».

Pour la ministre du travail, Elisabeth Borne, « *le Conseil d'Etat nous demande d'attendre encore un peu* » et « *censure uniquement la date d'entrée en vigueur* ». « *On va examiner les réponses qu'on peut apporter pour rassurer sur la reprise économique et la dynamique de l'emploi* » afin de permettre « *une application rapide de la réforme* ».

A suivre...

Suspendue le temps de la crise sanitaire et sociale, la réforme de l'assurance chômage entrera finalement en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2021, pour l'essentiel.

Un décret du 30 mars 2021 précise les dispositions relatives aux modalités de calcul du salaire journalier de référence, à la durée d'indemnisation et au dispositif de bonus-malus sur les contributions patronales d'assurance chômage. Il adapte la durée minimale d'affiliation requise pour l'ouverture ou le rechargement d'un droit à l'allocation d'assurance chômage, ainsi que la dégressivité de l'allocation pour certains demandeurs d'emploi pour tenir compte des conséquences économiques et sociales de l'épidémie.

Ce décret vise Notamment à lutter contre la précarité liée à la hausse des contrats courts et à mettre en œuvre une dégressivité de l'allocation sur les hauts salaires.

I. Modification des règles de calcul de l'allocation chômage :

A. La durée minimale d'affiliation

Il était prévu que les demandeurs d'emploi devraient avoir travaillé au moins 6 mois (soit 130 jours ou 910 heures) dans les 24 derniers mois (36 derniers mois pour les plus de 53 ans) précédant la fin du contrat pour ouvrir des droits à l'indemnisation du chômage.

Compte-tenu des conséquences de la crise sanitaire sur le marché du travail, la durée d'affiliation minimale nécessaire pour ouvrir ou recharger un droit à l'allocation d'assurance chômage reste fixée à **4 mois (au lieu des 6 mois initialement envisagés) et ce**, jusqu'à ce qu'une amélioration durable de la situation de l'emploi soit constatée.

Les demandeurs d'emploi doivent donc avoir travaillé 88 jours ou 610 heures (soit 4 mois d'activité) au cours des 24 derniers mois précédant la fin du contrat (36 derniers mois pour les salariés de 53 ans et plus). Cette durée minimale peut avoir été réalisée en plusieurs fois (avec plusieurs contrats de travail).

En raison de la crise sanitaire, ces périodes de 24 et 36 mois sont exceptionnellement allongées du nombre de jours compris entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020 (1^{re} période de crise sanitaire) et entre le 30 octobre 2020 et le 30 avril 2021 (2^e période de crise sanitaire) qui sont inclus dans la période de référence affiliation initiale de 24 ou 36 mois.

Exemple :

Un salarié qui a perdu son emploi le 15 août 2020 à moins de 53 ans, seuls les 3 mois de la première période de crise sanitaire (1^{er} mars au 31 mai 2020) sont inclus dans sa période de référence affiliation initiale de 24 mois. Celle-ci est donc allongée de 3 mois et portée à 27 mois : il est ainsi possible de rechercher les 4 mois de travail en remontant jusqu'au 14 mai 2018 (au lieu du 14 août 2018 en temps normal).

- Les personnes résidant à Mayotte ainsi que certains salariés comme les intermittents du spectacle ou les salariés expatriés ne sont pas concernés par ces mesures.
- L'activité partielle est prise en compte pour la détermination de la durée minimale d'affiliation. Ces périodes sont donc comptabilisées dans la période des 4 mois pour ouvrir vos droits à l'allocation chômage.

B. Les modalités de détermination et de calcul du salaire de référence

À compter du 1^{er} juillet 2021, les indemnités chômage seront calculées sur le revenu mensuel moyen du travail et non sur les seuls jours travaillés comme auparavant. Ces nouvelles règles s'appliqueront aux salariés dont la dernière fin de contrat de travail interviendra à compter du 1^{er} juillet 2021.

Le SJR (salaire journalier de référence) sera calculé de la façon suivante : rémunération **des 24 derniers mois** (36 pour les salariés d'au moins 53 ans) / **nombre**

de jours calendaires (c'est-à-dire les jours travaillés et les jours non travaillés) pendant cette période (pour rappel le calcul du SJR est le suivant : rémunération des 12 derniers mois / nombre de jours travaillés pendant cette période X 1,4).

Le salaire journalier de référence reflètera ainsi la **moyenne des salaires perçus sur la période** comprise entre le premier et le dernier jour d'emploi dans les 24 derniers mois. En cas de travail continu dans la période de référence, le montant du SJR restera identique. En revanche, **si la période de référence inclut des périodes non travaillées, le SJR sera réduit.**

Le décret du 30 mars introduit un **plancher de 57% du SJR pour limiter la baisse du SJR à 43 % maximum** par rapport au mode de calcul de la convention 2017.

C. La dégressivité de l'allocation dès 4500€ brut de salaire mensuel moyen

Elle concernera les demandeurs d'emploi :

- Qui ont moins de 57 ans
- Qui perçoivent une allocation journalière dépassant 84,33€ (soit un salaire antérieur mensuel supérieur à 4500€ brut en moyenne).

Après 7 mois d'indemnisation versée à taux plein, les demandeurs d'emploi concernés percevront une **allocation réduite de 30%** à compter du 8^{ème} mois.

Le décompte de jours indemnisés avant application de la dégressivité sera **ramené à 6 mois quand les clauses de retour à meilleure fortune seront remplies.**

Cette allocation **ne pourra pas être inférieure à 84.67€.**

D. Les modalités de détermination de la durée d'indemnisation

Le décompte des jours indemnisés est suspendu depuis mars 2020 et sera remis à 0 pour l'ensemble des allocataires au 1er juillet 2021

La durée d'indemnisation minimale devrait être portée à **182 jours** (pour rappel 122 jours avant la réforme).

II. Entrée en vigueur du bonus-malus pour les entreprises ayant recours aux contrats courts :

Dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage, le décret n° 2021-346 du 30 mars 2021 a rétabli la modulation du taux de contribution d'assurance chômage à la charge des employeurs, dite « bonus-malus ». Le dispositif est aménagé pour tenir compte de la crise sanitaire et de la décision du Conseil d'Etat qui avait annulé sa version initiale.

Pour rappel, le bonus-malus consiste à moduler **le taux de contribution d'assurance chômage** (actuellement de 4,05 %) en fonction du **taux de séparation** des entreprises concernées.

Ce taux de séparation correspond **au nombre de fins de contrat de travail ou de missions d'intérim assorties d'une inscription à Pôle emploi** rapporté à l'effectif de

l'entreprise. Le montant du bonus ou du malus sera calculé en fonction de la comparaison entre le taux de séparation des entreprises concernées et **le taux de séparation médian de leur secteur d'activité, dans la limite d'un plancher (3 %) et d'un plafond (5,05 %)**.

Le bonus-malus s'appliquera aux entreprises de **11 salariés et plus relevant des secteurs d'activité dont le taux de séparation moyen est supérieur à 150 %**.

La première modulation des contributions au titre du bonus-malus s'appliquera à compter du **1er septembre 2022** et sera calculée à partir des fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées **entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022**.

Le décret exclut du bonus-malus les sous-secteurs de la liste modifiée par le décret n° 2021-129 du 8 février 2021 relatif au fonds de solidarité (**secteurs dits S1**). **Les entreprises appartenant à ces secteurs ne verront pas leur taux modulé pour la première période.**

Initialement les 7 secteurs concernés par l'application du bonus-malus étaient listés par un arrêté du 27 novembre 2019 :

- L'industrie agroalimentaire (denrées, boissons et produits à base de tabac) ;
- Les activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- L'hébergement et la restauration ;
- L'assainissement des eaux, la gestion des déchets et la dépollution ;
- Les transports et l'entreposage ;
- La fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, et d'autres produits non métalliques ;
- Le travail du bois, l'industrie du papier et l'imprimerie.

Un arrêté ministériel désignera les secteurs soumis au dispositif pour la 1ère année.

ARTICLE 3 – LES CHANGEMENTS APPORTÉS PAR LE BOSS SUR LES REGLES RELATIVES AUX FRAIS PROFESSIONNELS

Le Bulletin Officiel de la Sécurité sociale, entré en vigueur le 1er avril 2021, comporte quelques changements et précisions concernant les règles relatives aux frais professionnels :

LA DEDUCTION FORFAITAIRE SPECIFIQUE POUR FRAIS PROFESSIONNELS - DFS

Certaines catégories de salariés bénéficient d'une déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour frais professionnels sur l'assiette des cotisations sociales. Sont concernées les professions prévues à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000.

Le taux de cette déduction varie selon la profession concernée et son montant est limité à 7 600 € par année civile et par salarié.

Le BOSS est venu modifier les conditions d'application de cette DFS :

1. Le salarié doit supporter effectivement des frais professionnels

Le BOSS ajoute une **nouvelle condition à l'application de la DFS** en précisant que **l'employeur doit disposer des justificatifs démontrant que le salarié bénéficiaire supporte effectivement des frais professionnels.**

Jusqu'au 31 mars 2021, pour bénéficier de la DFS, la seule appartenance à la liste des professions y ouvrant droit suffisait. Aujourd'hui, cette appartenance ne suffit plus.

En pratique, cette nouvelle condition a également un impact en cas d'absence ou de congés (rémunérés ou non) du salarié. En effet, l'employeur ne peut appliquer la déduction que sur la rémunération correspondant à un travail effectif. En cas d'absence ou de congé sur un mois complet, l'application de la déduction au titre de ce mois ne sera pas admise.

Cette nouvelle condition, qui durcit considérablement l'application de la DFS, s'applique depuis le 1er avril 2021.

Toutefois, en cas de contrôle relatif à des périodes courant jusqu'au 31 décembre 2021, l'Urssaf procédera uniquement à une demande de mise en conformité pour l'avenir, que l'employeur devra veiller à respecter.

2. L'employeur doit recueillir le consentement des salariés chaque année

A défaut d'accord collectif de travail ou d'accord du CSE, chaque salarié doit, **chaque année**, accepter ou non l'application de la déduction.

A ce titre, pour pouvoir appliquer chaque année la déduction, l'employeur doit :

- S'assurer annuellement, par tout moyen, du consentement de ses salariés ;
- Veiller tout particulièrement à informer les salariés des conséquences de l'application de cette déduction sur leurs droits, notamment la validation de leurs droits aux IJSS et à l'assurance retraite.

L'application de ces nouvelles dispositions pose beaucoup de questions (quels frais professionnels sont encore supportés par le salarié ? Quels justificatifs seront acceptés ? Mais surtout ce durcissement ne conduira-t-il pas à une remise en cause globale du dispositif dans certaine branche, telle que celle du bâtiment ?)

Avant toute remise en cause des pratiques, il peut sembler pertinent d'attendre le retour des branches professionnelles sur cette question et les éventuels aménagements négociés par elles.

LES FRAIS LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL

Le BOSS reprend la tolérance accordée par les URSSAF concernant l'allocation forfaitaire globale allouée à un salarié en situation de télétravail.

Ainsi, alternativement au remboursement des frais professionnels exposés du fait du télétravail sur la base de leur valeur réelle, il est admis que le versement d'une allocation forfaitaire est réputé utilisé conformément à son objet et exonéré de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 euros par mois pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine.

Cette allocation forfaitaire est variable en fonction du nombre de jours télétravaillés : ainsi, elle est exonérée de cotisations et contributions sociales (sans justificatif) dans la limite de 10 euros par mois lorsque le salarié effectue 1 jour de télétravail, 20 euros par mois lorsqu'il effectue 2 jours de télétravail par semaine, 30 euros par mois pour 3 jours...

Le BOSS ajoute qu'en cas d'allocation fixée par jour, cette allocation forfaitaire est réputée utilisée conformément à son objet et exclue de l'assiette sociale dès lors que son montant journalier n'excède pas 2,50 euros par jour, dans la limite de 55 euros par mois.

En cas de remboursement dépassant ces limites, la fourniture de justificatifs reste nécessaire pour prétendre à l'exonération de cotisations et contributions sociales.

D'autre part, le BOSS précise également que lorsque les travailleurs bénéficient des titres restaurants, il peut en être de même pour les télétravailleurs à domicile, nomades ou en bureau ; ces titres restaurant bénéficiant des mêmes exonérations que pour les autres travailleurs.

Enfin, le Bulletin officiel de la sécurité sociale indique clairement dans la section dédiée aux outils issus des NTIC, qu'en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure justifiant la mise en place du télétravail, les frais engagés à des fins professionnelles par le salarié pour l'utilisation des outils issus des technologies de l'information et de la communication qu'il possède, en l'absence d'outils fournis par l'entreprise, sont des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi, pouvant être remboursées par l'employeur suivant les dispositions prévues au titre du remboursement des frais liés au télétravail exposées ci-avant.

ARTICLE 4 – INFORMATIONS FLASH

LES DIRECCTES SE TRANSFORMENT EN DREETS

Ce 1er avril 2021, les DIRECCTE (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) se réorganisent avec les services déconcentrés de la cohésion sociale (DRCS) au sein d'une nouvelle structure : les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Vous retrouverez dorénavant, au sein des DREETS, les interlocuteurs, les missions et les services des anciennes DIRECCTE et des services déconcentrés de la cohésion sociale sur les questions :

- De l'entreprise, de l'emploi, du développement des compétences, de l'accompagnement des mutations économiques, du développement économique, du travail, de la concurrence, de la consommation, de la répression des fraudes (champ de compétences des anciennes DIRECCTE);
- De la prévention et lutte contre les exclusions, de la protection des personnes vulnérables, de l'inclusion des personnes en situation de handicap, de la protection de l'enfance, de l'accès à l'hébergement et au logement des personnes en situation d'exclusion et de précarité, de la formation et la certification dans le domaine des professions sociales, de la certification dans le domaine des professions de santé non médicales et du volet social et économique de la politique de la ville (champ de compétences des anciens services déconcentrés de la cohésion sociale - DRCS).

Au sein de ces services, l'inspection du travail conserve son système actuel d'organisation pour veiller à l'effectivité du droit du travail.

Portail des DREETS => <https://dreets.gouv.fr/>

PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT (PEPA) 2021 – CE QUE L'ON SAIT AUJOURD'HUI

Selon les chiffres du ministère du Travail, en 2019, près de 5 millions de salariés avaient perçu cette prime exceptionnelle. Et en 2020, ils étaient plus de 6 millions de travailleurs à en bénéficier. Comme cela avait été annoncé, le projet de loi de finances rectificative pour 2021 présenté à l'Assemblée nationale le 11 juin dernier, porte, en son article 2, la reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat et de son exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Le projet de loi de finances rectificative pour 2021, rappelle, comme pour les Pepa antérieures, que la prime n'a pas vocation à se substituer à :

- Des éléments de rémunération versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d'usages ;
- Des augmentations de rémunération ou à des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

L'entreprise utilisatrice attribuant cette prime devra, dans ce projet, la verser aux salariés liés par un contrat de travail et aux intérimaires mis à disposition de cette entreprise à la date du versement de la Pepa ou à la date du dépôt de l'accord collectif ou de la signature de la décision unilatérale visés ci-dessous. Pour les travailleurs handicapés, la prime devra être versée à ceux liés à un Esat par un contrat de soutien et d'aide par le travail à la date de son versement.

Le montant de la prime ainsi que, le cas échéant, son plafond, seront fixés par :

- Un accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités prévues à l'article L 3312-5 du Code du travail, c'est-à-dire selon les modalités de conclusion des accords d'intéressement ;
- Ou une décision unilatérale de l'employeur ; dans ce cas, celui-ci serait tenu d'en informer, avant le versement de la prime, le comité social et économique.

Dans la même lignée que les années précédentes, cette prime pourrait être modulable selon les bénéficiaires en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail. Etant précisé que les congés liés à l'arrivée ou à l'éducation d'un enfant (congés maternité, paternité, adoption, parental d'éducation, maladie d'un enfant, présence parentale, etc.) sont considérés comme du temps de présence effective (Projet art. 2, II-20 et III).

Selon le projet de loi, elle pourrait être versée **entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022**. En pratique, il est recommandé d'attendre la promulgation de la loi avant de procéder au versement de cette prime.

Pour bénéficier de l'exonération de cotisations visée ci-dessous, la Pepa 2021 devrait remplir plusieurs critères.

Comme dans le régime applicable en 2019 et 2020, seules les primes versées aux salariés ayant perçu au cours des 12 mois précédant son versement une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du Smic (soit 55 965 €) seraient exonérées de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, dans la limite d'un plafond fixé à 1 000 €.

A signaler cependant, ce plafond serait porté à 2 000 € dans les cas suivants :

- Si l'entreprise ou la branche s'engagent formellement, dans un accord de méthode, à des actions de valorisation des travailleurs de la 2e ligne (chauffeurs de bus, taxi, VTC ; contrôleurs des transports publics ; vendeurs en supermarchés ou commerces d'alimentation ; professionnels des pompes funèbres, etc.) ;
- Si l'entreprise est couverte par un accord d'intéressement en vigueur.

Rappelons cependant que ce texte est encore susceptible de modification.

Nous nous tenons en veille sur le sujet, n'hésitez pas à vous adresser à votre cabinet référent.

ARTICLE 5 – JURISPRUDENCE

MONTANT MINIMUM DE L'INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE: INDEMNITE LEGALE OU INDEMNITE CONVENTIONNELLE?

Cass. Soc. 05 mai 2021- n°19-24650

Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle est librement négociable entre les parties et ne connaît pas de plafond ; en revanche la loi détermine un plancher constituant l'indemnité minimale due par l'employeur en-deçà de laquelle la convention ne sera pas homologuée par l'Inspection du travail.

L'article L 1237-13 du Code du travail précise en effet que **le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement** (fixé par l'article L 1234-9 du Code du travail).

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, complété par un avenant du 18 mai 2009, précise en effet que **l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la Convention collective qui leur est applicable**, évidemment lorsqu'elle est plus avantageuse que l'indemnité légale.

Mais, cette disposition favorable profite uniquement aux salariés dont l'entreprise est **adhérente** à une organisation patronale signataire de l'ANI du 11 janvier 2008, c'est à dire le **MEDEF, la CGPME et l'UPA**, ou aux employeurs d'une branche d'activité relevant d'une convention collective signée par une de ces organisations. Cette nuance nécessite donc de savoir si l'employeur signataire de la rupture conventionnelle relève ou non du champ d'application de l'ANI.

La Chambre sociale de la Cour de cassation vient d'apporter une précision importante relative au montant de l'indemnité conventionnelle à retenir.

Une salariée, dont l'entreprise était soumise à l'ANI, avait conclu avec son employeur une rupture conventionnelle ; celui-ci ayant calculé le montant de l'indemnité spécifique par rapport à l'indemnité légale de licenciement.

La salariée contestait cette référence et avait saisi la juridiction prud'homale pour obtenir un complément d'indemnité de rupture en se fondant sur le montant de l'indemnité de licenciement qui était prévu par l'accord collectif applicable.

L'accord collectif limitait toutefois le bénéfice de l'indemnité de licenciement (supérieur à l'indemnité légale) à deux cas, « *licenciement pour insuffisance résultant d'une incapacité professionnelle* » et « *difficultés économiques sérieuses mettant en cause la pérennité de l'entreprise* », les autres situations n'ouvrant droit qu'à l'indemnité légale de licenciement.

L'employeur avait donc déduit que lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit une indemnité de licenciement réservée à certains cas de rupture et renvoie pour les autres cas, à l'indemnité légale, l'indemnité de rupture

conventionnelle doit être calculée sur la base de l'indemnité légale de licenciement ; solution la moins avantageuse certes.

La Chambre sociale de la Cour de cassation n'a pas partagé l'interprétation de cet employeur et approuve les Juges du fond d'avoir fait droit à la demande de la salariée et de lui avoir accordé un complément d'indemnité de rupture conventionnelle.

Elle énonce à cet égard, que ***l'accord collectif applicable aux salariés du Groupe xxx prévoyait une indemnité conventionnelle de licenciement plus favorable que l'indemnité légale de licenciement prévue par l'article L 1237-13 du code du travail, de sorte qu'en application de l'avenant du 18 mai 2009 à l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008, la salariée pouvait prétendre à une indemnité spécifique de rupture dont le montant ne pouvait pas être inférieur à l'indemnité conventionnelle de licenciement*** (Cass. Soc. 5 mai 2021 n° 19-24650).

Ainsi, il suffit que l'accord collectif prévoie une indemnité de licenciement supérieure à l'indemnité légale, et que l'employeur soit assujetti à l'ANI, pour que la prévalence de la norme collective reçoive application.

N°62
JUIN 2021



membre indépendant de Walter France et d'Allinial Global International

Expertise comptable et fiscale – Social – Audit – Conseil

2, rue de l'Hôtellerie
44470 CARQUEFOU
Tél : +33 (0)2 51 85 28 30 / Fax : +33 (0)2 40 25 19 08
E-mail : contact@lba-walterfrance.com

www.lba-walterfrance.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE – SOCIAL – AUDIT – CONSEIL