

la lettre JURIDIQUE

GES | GROUPEMENT
DES ENTREPRISES
DE SÉCURITÉ
SÉCURITÉ PRIVÉE

N°03

Du 1^{er} au 12 Février 2021

Lettre d'information juridique du Groupement des Entreprises de Sécurité (GES)

SOMMAIRE

■ DROIT SOCIAL	2
ACTUALITÉS	2
RÈGLEMENTATION	3
JURISPRUDENCE	5
■ JURIDIQUE ET FISCAL	6
ACTUALITÉS	6
RÈGLEMENTATION	7
JURISPRUDENCE	8
■ VOS QUESTIONS > NOS RÉPONSES	10



>> LE DEUXIÈME CONFINEMENT A MOINS PESÉ QUE LE PREMIER SUR L'EMBAUCHE DES JEUNES (DARES)

« Sur l'ensemble de l'année 2020, le nombre d'embauches de jeunes de moins de 26 ans en CDI et CDD de plus de trois mois est inférieur de 14,2 % à celui enregistré en 2019 », notent la Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (Dares), la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et Pôle emploi, dans leur dernier « tableau de

bord » sur le marché du travail durant la crise sanitaire publié le 4 février dernier.

Les trois opérateurs notent que le deuxième confinement de l'automne dernier a moins pesé que le premier du printemps sur l'embauche des jeunes.

 [Voir le tableau de bord](#)

>> LE GES LANCE UN « PLAN NATIONAL » POUR FAVORISER LE RECRUTEMENT DE 20 000 ALTERNANTES ET ALTERNANTS DANS LA SÉCURITÉ PRIVÉE D'ICI 2024

Le GES (Groupement des entreprises de sécurité) a lancé le 2 février dernier un « *plan national* » visant à « accompagner et favoriser l'embauche de 20 000 alternantes et alternants dans le secteur de la sécurité privée pour les quatre années à venir ».

Alors que le Gouvernement encourage le développement de l'apprentissage, l'organisation

patronale de surveillance humaine souhaite que le secteur puisse prendre ce virage. Or, actuellement, la réglementation propre à la sécurité privée complexifie le recours à cette modalité de formation. Le GES demande donc une évolution réglementaire préalable.

 [Voir l'information et le Plan sur le site du GES](#)

>> SIGNATURE DE L'AVENANT N° 3 DU 18 JANVIER 2021 RELATIF À LA REPRISE DU PERSONNEL DANS LA BRANCHE PRÉVENTION-SÉCURITÉ

L'avenant n° 3 à durée déterminée à l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel a été signé le 18 janvier dernier par :

- Côté patronal : le GES et le SESA
- Côté syndical : Toutes les organisations syndicales représentatives de la branche.

Cet avenant prévoit les dispositions suivantes :

- La prorogation de l'allongement de la période d'appréciation (portée à 13 mois par l'avenant n° 2 du 10 juillet 2020) de l'accomplissement des 900 heures de vacation et de plus de 50 % du temps de travail sur le périmètre sortant. Cette période d'appréciation fixée à 13 mois est applicable à tous les salariés de la branche. Ainsi, ne sera plus maintenue à compter de l'entrée en application de l'avenant n° 3 la disposition spécifique prévue au sein de l'avenant n° 2 prévoyant une durée d'appréciation fixée à 17 mois pour les salariés vulnérables ;

- La prorogation de la disposition déjà prévue par l'avenant n° 2 du 10 juillet dernier relative aux incidences de cet allongement de la période d'appréciation sur les bulletins de paie et les plannings devant être communiqués par l'entreprise sortante. En conséquence, parmi les différents documents devant être communiqués par l'entreprise sortante à l'entreprise entrante en accompagnement de la liste du personnel transférable, doivent figurer :
 - Une copie des 13 derniers bulletins de paie ;
 - Une copie des plannings individuels des 13 derniers mois ou de tous autres éléments démontrant l'affectation au périmètre sortant sur cette période.

Cet avenant n° 3 du 18 janvier 2021 entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension et, au plus tôt le 1^{er} mai 2021. Pour rappel, l'avenant n° 2 signé en juillet dernier prend fin le 30 avril 2021.

 [Voir l'avenant n° 3 à durée déterminée à l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel](#)

>> PUBLICATION D'UNE INSTRUCTION DGEFP DÉTAILLANT LA MISE EN ŒUVRE D'UN ACCORD AGRÉÉ EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Contenu de l'accord, procédure d'agrément, agrément final, bilan et suivi de l'accord : une instruction DGEFP du 7 janvier 2021 précise les modalités de mise en œuvre d'un accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés en application de l'article L. 5212-8 du Code du travail.

Les accords agréés pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap ont été réformés par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel pour en faire un « *vrai levier pour l'emploi direct des personnes handicapées* ».

 [Voir l'instruction](#)

>> PUBLICATION D'UN DÉCRET PROLONGEANT LA DURÉE D'APPLICATION DES CONDITIONS DÉROGATOIRES D'UTILISATION DES TITRES-RESTAURANT

Pour soutenir le secteur de la restauration, particulièrement affecté par la crise du coronavirus, le Gouvernement a assoupli depuis juin 2020 les modalités d'utilisation des titres-restaurant. En particulier, le plafond d'utilisation quotidien a été porté de 19 à 38 euros, et l'utilisation des titres-restaurant dans les restaurants et établissements assimilés a été autorisée le week-end.

Ces mesures, qui devaient s'appliquer jusqu'à fin 2020, seront prolongées jusqu'au 31 août 2021 par décret du 2 février 2021.

Parallèlement, la date limite de validité des titres-restaurant émis en 2020 est prolongée jusqu'au 31 août 2021.

Ce décret prévoit en outre que les titres non utilisés au cours de la période et rendus par les salariés à leur employeur au plus tard pendant la première quinzaine de septembre sont échangés gratuitement contre un nombre égal de titres « *émis pour l'année 2021* ».

 [Voir le décret](#)

>> PUBLICATION D'UNE INSTRUCTION PRÉCISANT LES ÉVOLUTIONS DU FNE-FORMATION EN 2021

Le FNE-Formation a été mobilisé fortement par le ministère du Travail dès le début de la crise sanitaire pour soutenir le maintien des compétences en activité partielle puis en Activité Partielle de Longue Durée (APLD) et préparer la reprise.

Le ministère du Travail vient de diffuser à ses services déconcentrés une nouvelle instruction du 27 janvier dernier fixant les nouvelles modalités de mobilisation de ce dispositif. Ces règles sont significativement modifiées avec, notamment, un élargissement des entreprises et salariés éligibles et une augmentation de la prise en charge pour les Petites et Moyennes Entreprises (PME). Les Opérateurs de Compétences (OPCO) voient également leur rôle renforcé.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, le dispositif du FNE-Formation est toujours ouvert « aux entreprises placées en activité partielle (droit commun ou longue durée) » mais il est aussi, et de surcroît, ouvert « aux entreprises en difficulté au sens de l'article L.1233-3 du code du travail (hors cas de cessation d'activité) ».

L'instruction du 27 janvier détaille :

- Les salariés éligibles ;
- Les parcours de formation concernés et leurs durées ;
- Les coûts éligibles ;
- La prise en charge financière ;
- Le rôle renforcé des OPCO ;
- L'enveloppe fongible.

 [Voir l'instruction](#)

>> PUBLICATION D'UNE INSTRUCTION DE LA DGT RELATIVE AU RENFORCEMENT DES CONTRÔLES DES ENTREPRISES

La mobilisation de l'inspection du travail est renforcée pour faire du télétravail la règle en entreprise et tenter de prévenir un nouveau confinement généralisé.

Une instruction de la Direction Générale du Travail (DGT) du 3 février dernier prévoit en ce sens de multiplier et cibler les mesures

d'accompagnement des employeurs dans la mise en place du télétravail. Elle prévoit en outre d'accentuer l'intensité des contrôles opérés, en particulier dans les entreprises et secteurs au sein desquels la pratique du télétravail est en retrait.

 [Voir l'instruction](#)

>> PUBLICATION D'UNE ORDONNANCE PROLONGEANT LA MOBILISATION DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL CONTRE LE COVID-19

Une ordonnance du 10 février 2021, publiée au Journal Officiel (JO) du 11 février dernier, prolonge les missions et prérogatives exceptionnelles confiées aux services de santé au travail dans le cadre de la crise sanitaire.

Tout d'abord, les services de santé au travail voient étendue jusqu'au 1^{er} août 2021, et non plus jusqu'au 16 avril 2021, leur mission de communiquer sur la prévention contre le risque de contagion au covid-19, d'aider les entreprises à mettre en place des mesures de prévention et de participer aux actions de dépistage et de vaccination.

Ensuite, les médecins du travail ont également jusqu'au 1^{er} août 2021, au lieu du 16 avril 2021, la faculté :

- de prescrire ou de renouveler des arrêts de travail pour les salariés atteints ou suspectés d'être infectés par le covid-19 ;

- d'établir des certificats médicaux pour les salariés vulnérables aux formes graves de covid-19 en vue de leur placement en activité partielle ;
- de prescrire et de réaliser des tests de détection du covid-19.

Enfin, les médecins du travail ont la possibilité de reporter, pendant un an au plus, les visites d'embauche et les visites périodiques (sous réserve d'un certain nombre d'exceptions) concernant les examens arrivant à échéance avant le 2 août 2021, et non plus avant le 17 avril 2021.

 [Voir l'ordonnance](#)

>> LES COTISATIONS PATRONALES PEUVENT ÊTRE EXCLUES DE L'ASSIETTE DE DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

Dans un arrêt rendu le 27 janvier dernier, la Cour de cassation juge que ne sont pas nulles les dispositions d'un contrat de travail en vertu desquelles l'assiette de la rémunération variable d'un salarié est déterminée déduction faite des cotisations sociales à la charge de l'employeur.

De telles dispositions contractuelles n'ont pas pour effet, pour la Haute Juridiction, de faire peser sur le salarié la charge des cotisations patronales. La détermination de l'assiette de la rémunération variable ne relève pas de la prohibition de l'article L. 241-8 du Code de la Sécurité Sociale qui ne concerne que le paiement des cotisations sociales. La chambre sociale choisit, avec le présent arrêt, « d'élargir l'exercice par les parties de leur liberté contractuelle dans la fixation des conditions de rémunération du salarié », explique la note explicative. En effet, les parties peuvent, pour des raisons qui leur appartiennent au regard de l'objet qu'elles fixent à la rémunération variable, exclure

les cotisations sociales patronales de l'assiette de calcul, sans que cela remette en cause le paiement par l'employeur des cotisations patronales dues sur le montant de la rémunération revenant effectivement au salarié.

En outre, l'assiette de calcul doit être reliée aux autres éléments de détermination de la rémunération variable comme le taux éventuellement appliqué. Or, ce dernier peut corriger les effets d'assiette dans les conditions que les parties estiment pertinentes. En toute hypothèse, « l'employeur reste tenu de payer les cotisations sociales sur le montant résultant de l'application des stipulations contractuelles » (Cass. soc., 27 janvier 2021, n° 17-31.046).

 [Voir l'arrêt](#)

 [Voir la note explicative](#)

>> PAS DE RÉINTÉGRATION DU SALARIÉ DONT LE LICENCIEMENT EST NUL S'IL A DEMANDÉ LA RÉSILIATION JUDICIAIRE DE SON CONTRAT

Dans un arrêt rendu le 27 janvier dernier, la Cour de cassation juge que, lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail et la nullité de son licenciement au cours d'une même instance, le juge qui constate la nullité du licenciement ne peut pas faire droit à sa demande de réintégration.

Un salarié ne peut à la fois demander la résiliation judiciaire de son contrat et sa réintégration, les deux étant incompatibles (Cass. soc., 27 janvier 2021, n° 19-21.200).

 [Voir l'arrêt](#)

>> LA COUR DE CASSATION CLARIFIE LE CONTRÔLE PAR LE JUGE DU FOND DE LA PREUVE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Dans un arrêt rendu le 27 janvier dernier, la Cour de cassation confirme le mécanisme de partage de la charge de la preuve de l'existence d'heures supplémentaires et explicite le contrôle des juges. Dès lors que les éléments produits par le salarié à l'appui de sa demande sont suffisamment précis, l'employeur doit y répondre en produisant des éléments de contrôle de la durée du travail.

La Haute Juridiction énonce ainsi que, s'il revient au juge de former sa conviction en examinant les pièces des parties, il ne peut contraindre le salarié à indiquer les éventuelles pauses méridiennes qui auraient interrompu le temps de travail (Cass. soc., 27 janvier 2021, n° 17-31.046).

 [Voir l'arrêt](#)

>> FRAIS LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL : L'ALLOCATION FORFAITAIRE PEUT ÊTRE EXONÉRÉE DE COTISATIONS JUSQU'AU MONTANT PRÉVU PAR ACCORD

L'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) adapte sa doctrine sur la prise en charge par l'employeur des frais engagés par les salariés en télétravail. Alors que le travail à distance s'est massivement développé depuis le printemps 2020, et que de nombreuses entreprises concluent des accords sur le sujet, la branche du recouvrement étend sa tolérance en matière d'allocation forfaitaire.

Ainsi, l'exonération de cotisations, qui s'appliquait dans la limite d'un versement mensuel de 10 euros maximum par jour de télétravail hebdomadaire, peut désormais s'appliquer dans la limite d'un montant fixé par accord collectif.

Ainsi, indique le site des Urssaf, « si l'allocation forfaitaire est prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou inter-professionnel ou un accord de groupe, elle est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des montants prévus par accord collectif, dès lors que l'allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés ».

« Lorsque le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales pourra être admise à condition de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié ».

 [Voir l'information](#)

>> PLAFONDS D'EXONÉRATION DE CFE 2021 EN ZONES URBAINES EN DIFFICULTÉ

Le plafond des exonérations temporaires de CFE 2021, en faveur des établissements situés dans les zones urbaines en difficulté, est actualisé.

Le plafond des exonérations temporaires de cotisation foncière des entreprises (CFE) en faveur des établissements situés dans les zones urbaines en difficulté est actualisé chaque année en fonction de la variation des prix pour l'année de référence de l'imposition.

Pour la CFE 2021, le plafond d'exonération ou d'abattement est fixé, en base nette par établissement, à :

- 29 886 € (au lieu de 29 532 € pour 2020) pour les créations ou extensions d'établissements réalisées dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ;
- 80 617 € (au lieu de 79 661 € pour 2020) pour les activités commerciales dans les QPV ;
- -80 617 € (au lieu de 79 661 € pour 2020) pour les créations ou extensions d'établissements et, le cas échéant, les changements d'exploitant dans les zones franches urbaines-territoires entrepreneurs (ZFU).

 [Voir le BOFiP](#)

>> L'ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE SERA PROLONGÉ JUSQU'AU 1^{ER} JUIN 2021

Compte tenu de l'évolution de la situation sanitaire, le Gouvernement a estimé qu'il convenait de prolonger cet état d'urgence et de maintenir des mesures d'exception. En raison de la « *caducité* » de ce régime exceptionnel prévue par la loi du 23 mars 2020, qui a fixé la date d'extinction au 1^{er} avril 2021, le Gouvernement a déposé le 13 janvier 2021 le projet de loi prorogeant l'état d'urgence.

Celui-ci a été définitivement adopté le 9 février 2021. Il s'agit là du cinquième texte adopté concernant l'état d'urgence sanitaire.

Si, dans l'ensemble, députés et sénateurs se sont accordés sur la nécessité d'accorder au gouvernement des marges de manœuvre pour faire face à l'épidémie, certaines modalités pratiques n'ont pas pu faire l'objet d'un consensus entre les deux chambres.

Cela a conduit le Sénat à rejeter ce texte, notamment en raison de l'absence d'un contrôle parlementaire renforcé sur les restrictions apportées aux libertés des Français. Le dernier mot a donc été donné à l'Assemblée nationale.

 [Voir le projet de loi](#)

>> COVID-19 : DE NOUVEAUX AMÉNAGEMENTS AU FONDS DE SOLIDARITÉ

Un décret du 28 janvier dernier prévoit que les entreprises exerçant dans un secteur mentionné à l'annexe 2 du décret du 31 mars 2020, pourront bénéficier d'une aide complémentaire au titre du mois de décembre 2020, si elles ont perdu au moins 70 % de leur chiffre d'affaires.

Elles auront droit à une indemnisation couvrant 20 % de leur chiffre d'affaires 2019 dans la limite de 200 000 euros par mois.

Pour rappel, la sécurité privée appartient aux secteurs appartenant à la liste de l'annexe 2.

La demande d'aide doit être formulée au plus tard le 31 mars 2021.

Le décret apporte en outre des précisions à la liste des secteurs figurant à l'annexe 2 précitée.

 [Voir le décret](#)

>> ARRÊTÉ RELATIF AUX FILIALES FRANÇAISES DISPENSÉES DE LA DÉCLARATION « PAYS PAR PAYS »

Pour rappel, les entreprises multinationales qui réalisent un chiffre d'affaires mondial consolidé au moins égal à 750 M€ doivent transmettre à l'administration fiscale des informations sur les entités du groupe et la localisation de leurs bénéfices, en souscrivant une déclaration « *pays par pays* » ou encore déclaration CBCR (« *country by country reporting* »). La déclaration (formulaire 2258-SD) doit être souscrite sous forme dématérialisée dans les 12 mois suivant la clôture de l'exercice.

Sont dispensées de cette obligation les personnes morales établies en France détenues par une ou des entités juridiques situées en France et tenues au dépôt de cette déclaration, ou établies hors de France et tenues au dépôt d'une déclaration similaire en application d'une réglementation étrangère.

La liste des États et territoires ayant adopté une réglementation rendant obligatoire la souscription d'une déclaration pays par pays est fixée par arrêté. Cette liste est mise à jour via la publication d'un arrêté du 3 février dernier pour les exercices ouverts à compter du 1er janvier 2019.

Il convient de préciser que les filiales ou succursales françaises dépendant de sociétés mères situées dans des États ou territoires qui n'ont pas rendu obligatoire la souscription de la déclaration ou qui n'ont pas conclu d'accord permettant de l'échanger avec la France, et ne figurent donc pas sur la liste, sont tenues de la déposer elles-mêmes. Toutefois, elles ne sont pas soumises à cette obligation si elles peuvent démontrer qu'une autre entité du groupe, située en France ou dans un État ou territoire figurant sur la liste, a été désignée pour déposer la déclaration.

 [Voir l'arrêté](#)

>> PREUVE DES DÉFICITS ANTÉRIEURS NON DECLARÉS : UNE SUBTILE DIALECTIQUE

Le Conseil d'Etat se prononce dans un arrêt rendu le 31 décembre dernier sur l'étendue de la charge probatoire pesant sur un contribuable qui entend imputer sur les bénéfices d'exercices non prescrits des déficits subis pendant une période prescrite mais qui n'ont pas été déclarés.

En cas de déficit subi pendant un exercice, ce déficit est considéré comme une charge de l'exercice suivant et déduit du bénéfice réalisé pendant ledit exercice (CGI, art. 209).

S'il résulte d'une jurisprudence constante qu'il incombe toujours au contribuable de justifier de la réalité et du montant des reports déficitaires qu'il impute sur ses résultats, le Conseil d'État vient d'explicitier dans une décision récente l'étendue de la charge de la preuve pesant sur lui.

Il juge que, dans l'hypothèse où le contribuable justifie l'existence d'un déficit et de son montant en produisant une comptabilité régulière et probante, il incombe alors à l'administration, si elle s'y croit fondée, soit de critiquer les écritures ayant conduit à la constatation d'un déficit, soit de demander au contribuable de justifier de la régularité de ces écritures.

Le juge de l'impôt doit alors apprécier la valeur des explications respectives du contribuable et de l'administration. Faute d'avoir respecté cette dialectique de la preuve, une cour administrative d'appel commet une erreur de droit (CE, 31 décembre 2020, n° 428297).

 [Voir l'arrêt](#)

>> CARTELS : EXTENSION DE LA PRÉSUMPTION D'INFLUENCE DÉTERMINANTE

Pour la première fois, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) étend la présomption d'exercice d'une influence déterminante au cas où une société mère détient 100 % des droits de vote associés aux actions de sa filiale, même si elle ne détient pas la totalité ou la quasi-totalité du capital social de cette dernière.

Ainsi, dans un arrêt rendu le 27 janvier 2021, la CJUE valide l'appréciation faite par le Tribunal de l'Union Européenne (UE) en première instance et rejette le recours de la banque d'affaire Goldman Sachs dans l'affaire du cartel des câbles électriques. Elle estime que l'extension de la présomption d'exercice effectif d'une influence déterminante est possible dans l'hypothèse où une société mère détient et exerce l'ensemble des droits de vote associés aux actions de sa filiale, même si elle n'en détient pas l'intégralité du capital.

En l'occurrence, le Tribunal a retenu que, dans le cas où une société mère - en l'espèce la banque d'investissement -, détient 100 % des droits de vote de sa filiale associée à une participation hautement majoritaire du capital, elle doit être considérée comme exerçant de manière effective une influence déterminante sur la stratégie de l'entreprise. Cette approche avait été adoptée par la Commission dans une décision rendue le 10 septembre 2009).

Elle s'appuie, en substance, sur l'idée que si la présomption d'exercice d'une influence déterminante est établie alors qu'une entreprise détient 100% du capital d'une autre société, sans qu'il soit nécessaire de prouver qu'elle l'exerce effectivement, la détention de l'ensemble des droits de vote d'une filiale conduit de plus fort la société mère à exercer une telle influence. En effet, il s'agit là d'opérer un véritable contrôle sur le comportement de la filiale, sans que des tiers, notamment d'autres actionnaires, puissent s'y opposer.

En somme, la CJUE considère, conformément à une jurisprudence constante, que ce n'est pas la simple détention de la totalité ou de la quasi-totalité du capital de la filiale en elle-même qui fonde la présomption de l'exercice effectif d'une influence déterminante, mais le degré de contrôle que la société mère exerce sur sa filiale (CJUE, 27 janvier 2021, aff. C-595/18).

 [Voir l'arrêt](#)

Question relative au taux d'allocation versée aux entreprises de sécurité en matière d'activité partielle :

En tant qu'entreprise de sécurité, quel est le taux de l'allocation d'activité partielle dont je bénéficie au 1^{er} février ? Ce taux va-t-il prochainement être revu à la baisse ?

Réponse :



Le régime de droit commun est le suivant :

■ **Le taux d'allocation demeure à 60 % jusqu'au 28 février, avant de passer à 36 % à compter du 1^{er} mars prochain.**

Ce taux est celui applicable aux entreprises de sécurité ne pouvant pas justifier d'une baisse d'au moins 80 % de leur chiffre d'affaires.

En d'autres termes, pour pouvoir bénéficier d'un taux majoré (70 %) d'allocation d'activité partielle jusqu'à juillet 2021, l'entreprise de sécurité privée doit pouvoir justifier d'une baisse d'au moins 80 % de son chiffre d'affaires. Au choix de l'employeur, cette baisse sera appréciée pour chaque mois, soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2020, soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019. Pour les entreprises créées après le 31 janvier 2020, l'appréciation pourra se faire par rapport au chiffre d'affaires moyen réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 31 janvier 2021.



Question relative à la durée de validité des cartes professionnelles :

Compte tenu du contexte de crise sanitaire, y a-t-il une nouvelle mesure de prorogation des cartes professionnelles, comme celle déjà décidée en mai 2020 ?

Réponse :



À ce jour, aucune décision réglementaire allant dans ce sens n'a été édictée.

En conséquence, à date, aucune prorogation des cartes professionnelles (au-delà de celles déjà actées au cours de l'année 2020) n'est prévue.

Pour rappel, en 2020, les mesures suivantes de prorogation des cartes professionnelles avaient été adoptées :

- Si la date initiale d'expiration de la carte professionnelle est comprise **entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020, sa validité est prorogée jusqu'au 23 mars 2021.**
- Si la carte professionnelle expire **entre le 24 juin 2020 et le 31 décembre 2020, sa validité est prorogée pour une durée de 6 mois** (ex. : votre carte professionnelle expire le 1^{er} octobre 2020, sa validité est prorogée jusqu'au 1^{er} avril 2021).

