

Actualité Juridique & Sociale

Mission Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

ACTUALITES

ACTIVITE PARTIELLE

Que prévoient les décrets du 30 octobre 2020

Deux décrets parus au JO de samedi 31 octobre apportent des adaptations au dispositif d'activité partielle (décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 ; décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020). Ci-après, sont présentées les principales évolutions résultant de ces textes au regard des règles actuellement applicables.

[Suite...](#)

ACTIVITE PARTIELLE

Les nouveaux critères de vulnérabilité au Covid 19 ouvrant droit au chômage partiel

La loi du 25 avril 2020 a prévu le placement en chômage partiel des personnes vulnérables qui présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus covid-19 ainsi que des salariés qui partagent le même domicile que ces personnes. Les critères de vulnérabilité devaient être définis par décret.

[Suite...](#)

SANTE ET SECURITE AU POSTE DE TRAVAIL

Nouvelle version du protocole national « Covid 19 »

Le Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de la Covid-19 a été actualisé le 29 octobre et le 13 novembre 2020 à la suite de l'instauration d'un nouveau confinement et du renforcement des mesures sanitaires pour enrayer la progression de l'épidémie.

[Suite...](#)

NOTIFICATION DEMATERIALISEE AT/MP DES ENTREPRISES D'AU MOINS 10 SALARIES

Les précisions de l'Assurance Maladie-Risques professionnels

Dans la continuité de la loi de financement de la Sécurité sociale 2020, la notification dématérialisée du taux accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) devient obligatoire dès janvier 2021 pour toutes les entreprises d'au moins 10 salariés qui relèvent du régime général, sous peine de pénalités.

[Suite...](#)

TELETRAVAIL

Le questions/réponses du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

Au vu de l'évolution de l'épidémie de Covid-19, le Ministère du Travail a mis à jour son "Questions/Réponses" sur le télétravail pour aider les entreprises et les salariés dans cette organisation.

[Suite...](#)

N° 174 – Novembre 2020

QUOI DE NEUF

 **DEPISTAGE EN ENTREPRISE : LES EMPLOYEURS POURRONT PROPOSER AUX SALARIES DES TESTS ANTIGENIQUES**

Mis à jour le 29 octobre 2020 pour tenir compte des nouvelles mesures de restrictions sanitaires, le protocole national permettant d'assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à la Covid-19 renforce le rôle des entreprises dans la stratégie nationale de dépistage. Elles pourront désormais proposer aux salariés volontaires de réaliser des tests antigéniques, dans le strict respect du secret médical.

[Suite...](#)

COVID-19

Les conseillers experts de la CCI AVEYRON sont à l'écoute des chefs d'entreprise pour les informer, les soutenir et les accompagner.

Contactez-les au 05 65 77 77 00 ou info@aveyron.cci.fr

CCI de l'AVEYRON
<https://www.aveyron.cci.fr>
email : info@aveyron.cci.fr
Tel : 05 65 77 77 00

Que prévoient les décrets du 30 octobre 2020

Deux décrets parus au JO de samedi 31 octobre apportent des adaptations au dispositif d'activité partielle ([décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020](#) ; [décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020](#)). Ci-après, sont présentées les principales évolutions résultant de ces textes au regard des règles actuellement applicables.

L'activité partielle

1. Mise en œuvre de l'activité partielle

Information du CSE

Le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés doit être informé des **conditions dans lesquelles l'activité partielle (AP) a été mise en œuvre à l'échéance de chaque autorisation** de recours à l'activité partielle (C. trav., art. R. 5122-2).

Durée de l'autorisation d'AP

A compter du 1er janvier 2021, la **durée maximum de l'autorisation d'activité partielle est ramenée de 12 à 3 mois**. Elle peut être renouvelée dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

Remarque

Lorsque l'employeur a bénéficié d'une autorisation d'activité partielle avant le 1er janvier 2021, il n'est pas tenu compte de cette période pour l'application des nouvelles dispositions sur la durée de l'autorisation.

Une **dérogation est prévue en cas de sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel** : l'autorisation d'AP peut être accordée pour une durée maximum de 6 mois. Cette autorisation peut être renouvelée dans les conditions de droit commun (C. trav., art. R. 5122-9).

2. Réduction du taux de droit commun de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle

Ces dispositions s'appliquent aux heures chômées par les salariés **à compter du 1er janvier 2021**

Réduction de l'allocation à 36 %

Le **taux horaire de « droit commun »** de l'allocation d'AP (indemnité versée par l'Etat) fixé à 70 % de la rémunération horaire brute du salarié (limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC) en application de l'article D. 5122-13 du Code du travail **est ramené à 36 %**.

Le **plancher de l'allocation d'AP est lui aussi réduit de 8,03 € à 7,23 €**.

Indemnité d'activité partielle réduite à 60 %

L'indemnité d'activité partielle (indemnité versée par l'employeur) passe de 70 % à 60 % de la rémunération brute.

L'employeur est toujours tenu d'assurer, pour les salariés à temps complet, une rémunération mensuelle minimale équivalente au montant du SMIC net (C. trav., art. L. 3232-1).

Il est désormais prévu que **la rémunération servant d'assiette à l'indemnité d'activité partielle est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC**.

L'indemnité est également plafonnée puisque l'indemnité nette versée par l'employeur ne peut excéder la rémunération nette horaire habituelle du salarié. L'indemnité et la rémunération nettes s'entendent après déduction des cotisations et contributions obligatoires retenues par l'employeur (C. trav., art. R. 5122-18).

Remarque

Jusqu'au 31 décembre 2020 le taux de l'indemnité d'AP correspond à 70 % de la rémunération (avec un plancher fixé à 8,03 euros) et le taux de l'allocation d'AP est fixé à 60 % de la rémunération (avec un plancher fixé à 8,03 euros), limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

3. Modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle et de l'indemnité d'AP

Prorogation du dispositif de modulation temporaire

Le dispositif de modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle institué par l'ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 et le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 est **prorogé jusqu'au 31 décembre 2020** (conformément à l'ordonnance n° 2020-1255 du 14 octobre 2020).

Pour rappel, le taux horaire de l'allocation d'AP est porté à 70 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC dans les 3 hypothèses suivantes identifiées par le décret du 29 juin :

- Secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'événementiel, etc. Ces secteurs sont définis visés par l'annexe 1 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 ;
- Employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 2 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 qui ont subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020 ;
- Employeurs dont l'activité principale relève d'autres secteurs que les secteurs précédents, qui implique l'accueil du public pour la durée durant laquelle leur activité est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative

Nouveaux bénéficiaires de l'AP majorée

La liste des secteurs permettant d'ouvrir droit à l'AP majorée est adaptée et complétée.

L'annexe 1 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020, est complétée par le secteur « Conseil et assistance opérationnelle apportées aux entreprises et autres organisations de distribution de films cinématographiques en matière de relations publiques et de communication ».

Le secteur « cars et bus touristiques » est remplacé par les secteurs « Transports routiers réguliers de voyageurs » et « Autres transports routiers de voyageurs ».

L'annexe 2 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020, est complétée par 5 secteurs d'activité :

- Commerce de détail en magasin situé dans une zone touristique internationale mentionnée à l'article L. 3132-24 du code du travail, à l'exception du commerce alimentaire ou à prédominance alimentaire, du commerce d'automobiles, de motocycles, de carburants, de charbons et combustibles, d'équipements du foyer, d'articles médicaux et orthopédiques et de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux ;
- Tourisme de savoir-faire : entreprises réalisant des ventes directement sur leur site de production aux visiteurs et qui ont obtenu le label : "entreprise du patrimoine vivant" en application du décret n° 2006-595 du 23 mai 2006 relatif à l'attribution du label "entreprise du patrimoine vivant" ou qui sont titulaires de la marque d'Etat "Qualité Tourisme TM" au titre de la visite d'entreprise ou qui utilisent des savoirs faire inscrits sur la liste représentative du patrimoine culturel immatériel de l'humanité prévue par la convention pour la sauvegarde du patrimoine culturel immatériel adoptée à Paris le 17 octobre 2003, dans la catégorie des "savoir-faire liés à l'artisanat traditionnel
- Activités de sécurité privée ;
- Nettoyage courant des bâtiments ;
- Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel.

L'activité partielle de longue durée

1. Nouveau cas d'information des organisations syndicales et du CSE

L'employeur peut être contraint de rembourser l'allocation versée par l'Etat dans deux hypothèses :

- Lorsqu'un salarié placé en activité partielle est licencié pour motif économique, pendant la durée de recours au dispositif ;
- Lorsque est prononcé le licenciement pour motif économique d'un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi.

Dans ces hypothèses, le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut ne pas être exigé :

- S'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise ;
- Si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur.

Lorsque l'employeur sollicite le non-remboursement de tout ou partie des sommes pour l'un de ces deux motifs, ou que l'autorité administrative lui indique qu'elle n'en demandera pas le remboursement total ou partiel, **l'employeur doit en informer le CSE et, le cas échéant, les organisations syndicales signataires de l'accord collectif.**

2. Taux horaire de l'allocation d'AP

Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle spécifique ne peut être inférieur au taux horaire de l'activité partielle auquel pourrait prétendre l'employeur. Le cas échéant, cela permet de bénéficier du taux majoré d'activité partielle. Cette évolution s'applique aux heures chômées par les salariés à compter du 1er novembre 2020.

Source : Capstan News, le 1^{er} novembre 2020

[Retour](#)

ACTIVITE PARTIELLE

Les nouveaux critères de vulnérabilité au Covid 19 ouvrant droit au chômage partiel

La [loi du 25 avril 2020](#) a prévu le placement en chômage partiel des personnes vulnérables qui présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus covid-19 ainsi que des salariés qui partagent le même domicile que ces personnes. Les critères de vulnérabilité devaient être définis par décret.

Un premier [décret du 5 mai 2020](#) a défini 11 situations dans lesquelles une telle vulnérabilité était reconnue.

Puis le [décret du 29 août 2020](#) a :

- restreint à 4 situations l'éligibilité à ce dispositif de chômage partiel
- et prévu qu'il ne s'appliquera plus aux salariés partageant le même domicile qu'une personne vulnérable.

Toutefois, le 15 octobre, le juge des référés du Conseil d'Etat ([CE, 15 octobre 2020, n°444425, 444916, 444919, 445029, 445030](#)) a prononcé la suspension des articles du décret du 29 août 2020 relatifs aux critères de vulnérabilité (articles 2, 3 et 4). Dès lors, les critères retenus par le décret du 5 mai 2020 s'appliquaient à nouveau.

Au JO de ce 11 novembre est paru le [décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020](#). Il fixe une nouvelle liste de 12 critères permettant de définir les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, fondée sur les avis du Haut Conseil de la santé publique des 6 et 29 octobre 2020.

CRITERES DE VULNERABILITE : médicaux + organisation du travail

Les salariés vulnérables placés en position d'activité partielle sont ceux répondant aux deux critères cumulatifs suivants :

1° Être dans l'une des situations suivantes :

- Être âgé de 65 ans et plus ;
- Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho-pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²) ;
- Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - Médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - Infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - Consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - Liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Être au troisième trimestre de la grossesse ;
- Être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;

2° Ne pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection renforcées suivantes :

- a) L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;
- b) Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;
- c) L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;
- d) Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;
- e) Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;
- f) La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

MODALITES DE PLACEMENT EN ACTIVITE PARTIELLE

Demande du salarié. - Sous réserve que les conditions de travail de l'intéressé ne répondent pas aux mesures de protection renforcées définies ci-dessus, le placement en position d'activité partielle est effectué à la **demande du salarié** et sur présentation à l'employeur d'un **certificat établi par un médecin**.

Procédure en cas de désaccord. - Lorsque le salarié est en désaccord avec l'employeur sur l'appréciation portée par celui-ci sur la mise en œuvre des mesures de protection renforcées, **il saisit le médecin du travail** qui se prononce en recourant, le cas échéant, à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Le salarié est placé en position d'activité partielle dans l'attente de l'avis du médecin du travail.

SALARIES PARTAGEANT LE DOMICILE D'UNE PERSONNE VULNERABLE : PAS DE CHANGEMENT

Les salariés partageant le même domicile qu'une personne vulnérable pouvaient être placés en position d'activité partielle en application de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020. Ce dispositif s'appliquait « *jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020* ».

L'article 1er du décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 a fixé au 31 août 2020 le terme des placements en activité partielle pour les salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable. Cet article n'est pas modifié par le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020.

Il n'y a donc pas de changement pour les personnes cohabitant avec une personne vulnérable, elles ne sont pas éligibles à l'activité partielle.

Source : Capstan News, le 11 novembre 2020

[Retour](#)

SANTE ET SECURITE AU POSTE DE TRAVAIL

Nouvelle version du protocole national « Covid 19 »

Le **Protocole national** pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de la Covid-19 a été **actualisé le 29 octobre et le 13 novembre 2020** à la suite de l'instauration d'un nouveau confinement et du renforcement des mesures sanitaires pour enrayer la progression de l'épidémie.

Il s'agit d'un document de référence pour assurer la santé et la sécurité des salariés et la poursuite de l'activité économique.

Les principales évolutions portent sur :

- La généralisation du travail pour les activités qui le permettent ;
- L'organisation des réunions par audio et visio-conférences ;
- L'utilisation de l'application « TousAntiCovid » pour faciliter le suivi des cas contacts ;
- La suspension des moments de convivialité dans le cadre professionnel ;
- La protection des personnes à risque de forme grave de Covid

Pour le consulter :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protection-des-travailleurs/protocole-national-sante-securite-salaries>

[Retour](#)

NOTIFICATION DEMATERIALISEE AT/MP DES ENTREPRISES D'AU MOINS 10 SALARIES

Les précisions de l'Assurance Maladie - Risques professionnels

Dans la continuité de la loi de financement de la Sécurité sociale 2020, la notification dématérialisée du taux accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) devient obligatoire dès janvier 2021 pour toutes les entreprises d'au moins 10 salariés qui relèvent du régime général, sous peine de pénalités.

Pour remplir cette obligation légale, l'entreprise doit simplement ouvrir un compte AT/MP avant le 1er décembre 2020, si elle n'en possède pas déjà un. Une fois le compte AT/MP ouvert, l'abonnement au service de dématérialisation se fera automatiquement pour l'entreprise, en décembre 2020.

Accessible depuis net-entreprises.fr, le compte AT/MP est un service en ligne gratuit, actualisé quotidiennement et qui propose le bouquet de services suivant :

- La consultation des taux de cotisation notifiés du/des établissement(s) avec le détail de leur calcul, les accidents du travail et maladies professionnelles récemment reconnus impactant les futurs taux ;
- La notification dématérialisée des décisions de taux de cotisation ;
- Un bilan individuel des risques professionnels permettant à l'entreprise de se comparer avec les autres entreprises de mêmes taille et secteur ;
- L'attestation des indicateurs des risques professionnels, nécessaire dans le cadre d'une réponse à un marché public ;
- Un service de demande en ligne des Subventions Prévention TPE, proposées aux entreprises de moins de 50 salariés pour les aider à financer des solutions de prévention des risques professionnels ;
- Les barèmes des coûts moyens par secteur d'activité.

Toute ouverture de compte AT/MP d'un établissement « siège social » entraîne l'ouverture automatique d'un compte pour l'ensemble des établissements de l'entreprise.

Source : Carsat LR

[Retour](#)

TELETRAVAIL

Le questions/réponses du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

Au vu de l'évolution de l'épidémie de Covid-19, le Ministère du Travail a mis à jour son "Questions/Réponses" sur le télétravail pour aider les entreprises et les salariés dans cette organisation.

Les entreprises doivent recourir au maximum au télétravail pour garantir la protection des salariés et la poursuite de l'activité économique.

Retrouvez ce questions/réponses actualisé au 17 novembre 2020 :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/teletravail-en-period-de-covid-19>

[Retour](#)

DEPISTAGE EN ENTREPRISE : LES EMPLOYEURS POURRONT PROPOSER AUX SALARIES DES TESTS ANTIGENIQUES

Communiqué du Ministère du travail

Mis à jour le 29 octobre 2020 pour tenir compte des nouvelles mesures de restrictions sanitaires, le protocole national permettant d'assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à la Covid-19 renforce le rôle des entreprises dans la stratégie nationale de dépistage. Elles pourront désormais proposer aux salariés volontaires de réaliser des tests antigéniques, dans le strict respect du secret médical.

Partie intégrante de la stratégie nationale de lutte contre l'épidémie, les employeurs peuvent à présent proposer aux salariés volontaires des actions de dépistage, dans le respect des conditions réglementaires.

Pour ce faire, les entreprises peuvent s'équiper en tests rapides – dits antigéniques – dont la liste et les conditions d'utilisation sont rendues disponibles par le ministère de la Santé (<https://covid-19.sante.gouv.fr/tests>).

Plusieurs catégories de personnels sont habilitées à faire ces tests – médecins, infirmiers etc.– qui doivent être intégralement financés par l'employeur. Le protocole national sanitaire indique que l'employeur est tenu d'organiser les conditions permettant la bonne exécution de ces tests et la stricte préservation du secret médical, aucun résultat ne pouvant lui être communiqué.

Par ailleurs, ces actions de dépistage ne valent que pour les tests rapides listés par le ministère de la Santé. Les indications définies par les autorités sanitaires à ce stade ne permettent pas d'envisager la réalisation de campagne de tests sérologiques par les entreprises.

« La mise en place de nouveaux tests rapides permet de répondre à la demande des employeurs d'être davantage associés à la stratégie de dépistage pour garantir un niveau maximal de protection à leurs salariés sur leur lieu de travail et ne pas entraver la poursuite de l'activité économique. La mobilisation de toutes les parties prenantes de la société est essentielle pour venir à bout de l'épidémie » explique Elisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Source : Capstan News, le 2 novembre 2020

[Retour](#)