

Actualité Juridique & Sociale

Mission Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

ACTUALITES

FONDS DE
SOLIDARITE

Prise en charge des coûts fixes opérationnelle à partir du
31 mars 2021

Une aide exceptionnelle pour la prise en charge des coûts fixes : Le dispositif vise à prendre en charge les coûts fixes des entreprises qui ne sont pas couverts par leurs recettes, leurs assurances ou les aides publiques.

[Suite...](#)

DIALOGUE SOCIAL

Conférence de dialogue social du 15 mars 2021 :
prolongation des aides

À l'occasion de la Conférence du dialogue social, Jean Castex, Premier ministre, Bruno Le Maire, ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance et Elisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, ont réuni en visioconférence – lundi 15 mars 2021 – les organisations syndicales et patronales pour échanger sur l'évolution des aides et la méthode de concertation pour préparer la sortie de crise.

[Suite...](#)

GESTION DU
PERSONNEL


Covid-19 : le point sur l'indemnisation maladie depuis le
12 mars 2021

Un décret publié le 9 janvier permet à certaines catégories de salariés se trouvant dans l'impossibilité de travailler en raison de la Covid-19 de bénéficier du régime dérogatoire de versement des indemnités de la sécurité sociale et des indemnités complémentaires de l'employeur. Ce texte est prolongé jusqu'au 1er juin 2021 par un décret du 11 mars.

[Suite...](#)


JURISPRUDENCE

LICENCIEMENT NUL : LE SALARIE AYANT RETROUVE UN EMPLOI PEUT QUAND MEME ETRE REINTEGRE

 Le fait pour un salarié d'être en poste au jour où le juge prononce la nullité de son licenciement ne l'empêche pas de bénéficier du droit à réintégration.

[Suite...](#)

RUPTURE CONVENTIONNELLE : LA PREUVE DE LA REMISE DE LA CONVENTION

 Une fois que les parties se sont mises d'accord sur les termes de la rupture conventionnelle du contrat de travail du salarié, elles peuvent remplir et signer la convention de rupture.

[Suite...](#)

N° 175 – Mars 2021

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

QUOI DE NEUF

EGALITE PROFESSIONNELLE

UN OUTIL POUR SE METTRE A L'INDEX :

L'Anact (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) a mis au point un outil afin de faciliter le calcul de l'index de l'égalité professionnelle, créé en 2018 et désormais obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

[Suite...](#)

CCI de l'AVEYRON

<https://www.aveyron.cci.fr/>

email : info@aveyron.cci.fr

Tel : 05 65 77 77 00

Prise en charge des coûts fixes opérationnelle à partir du 31 mars 2021

Une aide exceptionnelle pour la prise en charge des coûts fixes :

Le dispositif vise à prendre en charge les coûts fixes des entreprises qui ne sont pas couverts par leurs recettes, leurs assurances ou les aides publiques.

Le calcul de cette aide est basé sur les pertes brutes d'exploitation (EBE) selon la formule suivante : $EBE = \text{Recettes} + \text{subventions (type aide du fonds de solidarité)} - \text{achats consommés} - \text{consommations en provenance de tiers} - \text{charges de personnel} - \text{impôts et taxes et versements assimilés}$.

Le dispositif est calibré pour couvrir 70 % des pertes d'exploitation pour les entreprises de plus de 50 salariés et 90 % des pertes d'exploitation pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la limite de 10 M€ sur le premier semestre de l'année 2021.

Pour quelles entreprises ?

Le dispositif est ouvert aux entreprises faisant l'objet d'une interdiction d'accueil du public ou appartenant aux secteurs du « plan tourisme » ou ayant au moins un de leurs magasins de vente situé dans un centre commercial de plus de 20 000 m², faisant l'objet d'une interdiction d'accueil du public et qui répondent à toutes les conditions suivantes :

- créées avant le 1er janvier 2019 pour l'aide janvier-février, avant le 28 février 2019 pour l'aide mars-avril, avant le 30 avril 2019 pour l'aide mai-juin
- avoir perdu plus de 10 % de son chiffre d'affaires en 2020 par rapport à celui de 2019
- réalisant plus d'1 M€ de chiffre d'affaires mensuel ou 12 M€ de chiffre d'affaires annuel
- justifiant d'une perte d'au moins 50 % de chiffre d'affaires et éligibles au fonds de solidarité en janvier 2021 ou en février 2021
- ayant un excédent brut d'exploitation négatif sur la période janvier-février 2021.

Le dispositif sera ouvert aux entreprises des secteurs suivants **sans critère de chiffre d'affaires mais répondant aux deux autres conditions** :

- les loisirs indoor (salle d'escalade, bowling, etc.)
- les salles de sport
- les jardins et parcs zoologiques
- les établissements thermaux
- les entreprises du secteur HCR (Hôtel-Café-Restaurant) et les résidences de tourisme situées en montagne.

Comment bénéficier de l'aide ?

À compter du 31 mars 2021, les entreprises éligibles pourront déposer leur demande pour les mois de janvier et février 2021 à partir de leur espace professionnel sur le site impots.gouv.fr. Une attestation de leur expert-comptable sera exigée.

Pour les mois de mars et avril 2021, la demande sera faite en mai.

Pour les mois de mai et juin 2021, il sera possible d'en faire la demande en juillet.

Source : <https://www.economie.gouv.fr/covid19-soutien-entreprises>

Retour

Conférence de dialogue social du 15 mars 2021 : prolongation des aides

À l'occasion de la Conférence du dialogue social, Jean Castex, Premier ministre, Bruno Le Maire, ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance et Elisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, ont réuni en visioconférence – lundi 15 mars 2021 – les organisations syndicales et patronales pour échanger sur l'évolution des aides et la méthode de concertation pour préparer la sortie de crise.

Prolongation des aides à l'embauche des jeunes

Grâce au dispositif d'aides à l'embauche et à l'apprentissage du plan « 1 jeune, 1 solution », près d'1,3 million de jeunes de moins de 26 ans ont été recrutés entre août 2020 et janvier 2021 en CDI ou CDD de plus de 3 mois malgré la crise, soit presque autant qu'en 2018 et 2019 à la même période. Parmi eux, plus de 500 000 jeunes ont signé un contrat d'apprentissage, un record historique malgré la crise.

Pour maintenir la mobilisation des entreprises en faveur de la jeunesse, ces aides seront prolongées :

- prolongation de l'aide à l'embauche des jeunes (AEJ) jusqu'au 31 mai 2021 dans la limite de 1,6 Smic ;
- prolongation à l'identique jusqu'au 31 décembre 2021 de l'aide exceptionnelle pour l'alternance, allant de 5 000 euros pour l'embauche de tout alternant de moins de 18 ans – en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation – à 8 000 euros pour l'embauche d'un alternant de plus de 18 ans.

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour les salariés de la deuxième ligne

Le Premier ministre a annoncé la mise en place d'une nouvelle prime « Macron » que les entreprises pourront verser à tous leurs salariés. Défisicalisée et exonérée de cotisations sociales, cette prime peut aller jusqu'à 1 000 euros.

Les travailleurs de la deuxième ligne (caissiers, boulangers, agents de sécurité, travailleurs à domicile, etc.) devront bien entendu en être les bénéficiaires privilégiés. Cette prime doit donc s'articuler de manière cohérente avec le chantier sur les travailleurs de la deuxième ligne initié dans le cadre de l'agenda social. Il sera ainsi possible d'augmenter le montant de la prime jusqu'à 2000 euros pour les branches et les entreprises qui négocieront des éléments de revalorisation de ces métiers (accès à la formation, rémunération, conditions de travail, etc.). Cette possibilité sera également ouverte aux entreprises ayant mis en place un accord d'intéressement qui permet un meilleur partage de la valeur au sein des entreprises.

Le ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance et la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion affineront le cadre de cette prime en concertant dans les toutes prochaines semaines avec les partenaires sociaux.

Prolongation des taux en vigueur de l'activité partielle jusqu'à fin avril

Elisabeth Borne avait par ailleurs annoncé dès vendredi 12 mars 2021 la prolongation des règles actuelles de prise en charge au titre de l'activité partielle jusqu'à fin avril 2021 :

- Reste à charge nul pour les entreprises des secteurs protégés ;
- Reste à charge de 15 % pour les autres secteurs ;
- Maintien de l'indemnité à 84 % du salaire net pour les salariés.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/conference-du-dialogue-social-prolongation-des-aides-du-plan-1-jeune-1-solution>

[Retour](#)

GESTION DU PERSONNEL

Covid-19 : le point sur l'indemnisation maladie depuis le 12 mars 2021

Un décret publié le 9 janvier permet à certaines catégories de salariés se trouvant dans l'impossibilité de travailler en raison de la Covid-19 de bénéficier du régime dérogatoire de versement des indemnités de la sécurité sociale et des indemnités complémentaires de l'employeur. Ce texte est prolongé jusqu'au 1er juin 2021 par un décret du 11 mars.

Un décret du 11 mars 2021 (D. n°2021-271, 11 mars 2021 : JO, 12 mars) étend et prolonge, jusqu'au 1er juin 2021 inclus, les dispositions prévues par le décret du 8 janvier 2021 (D. n° 2021-13, 8 janv. 2021, JO : 9 janv.).

Ce texte autorise le versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale et d'indemnités complémentaires de l'employeur dans des conditions dérogatoires pour certaines catégories de salariés se trouvant dans l'impossibilité de travailler en raison de leur situation au regard de l'épidémie de covid-19.

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

Les dérogations aux conditions de versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) s'appliquent, jusqu'au 1er juin 2021 inclus, aux personnes qui se trouvent dans l'impossibilité de travailler ou de télétravailler pour l'un des motifs suivants :

- le salarié est considéré comme « cas contact » et fait l'objet d'une mesure d'isolement ;
- le salarié présente les symptômes de l'infection au covid-19. Ce dernier doit avoir réalisé un test de détection au virus, dans un délai de 2 jours à compter du début de l'arrêt de travail, et pour la durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test ;
- le salarié présente le résultat d'un test de détection du virus concluant à une contamination par la covid-19 ;
- le salarié a fait l'objet d'une mesure de placement en isolement ou de mise en quarantaine à son arrivée en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, ou à Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- le salarié est isolé pendant 7 jours au retour d'un déplacement pour motif impérieux entre le territoire métropolitain et les pays situés en dehors de l'espace européen, ou au départ ou à destination des départements et régions d'outre-mer et des collectivités d'outre-mer.

La durée maximale de l'indemnisation correspond à la durée de la mesure d'isolement, de mise en quarantaine, d'éviction et de maintien à domicile. Pour les salariés au retour d'un déplacement pour motif impérieux, la durée de l'indemnisation peut durer jusqu'à 9 jours afin de prendre en compte le temps d'obtention du résultat du test de dépistage effectué après 7 jours d'isolement.

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

Indemnisation plus favorable

Ces salariés bénéficient des indemnités journalières de sécurité sociale :

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

Formalités

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

Remarque : pour les salariés isolés au retour d'un déplacement pour motif impérieux, l'employeur effectue directement la demande par l'intermédiaire d'un nouveau téléservice "Déplacement pour motif impérieux" disponible sur le site declare.ameli.fr.

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

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

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

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

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

Entrée en vigueur

Ces dispositions s'appliquent :

- à compter du 1er janvier 2021 aux indemnités versées au salarié "cas contact" quelle que soit la date du premier jour de l'arrêt de travail correspondant ;
- à compter du 10 janvier 2021 pour les salariés présentant des symptômes et ayant effectué un test et pour les salariés contaminés par le covid-19 ;
- aux retours intervenant depuis le 22 février 2021 pour les salariés isolés qui se sont déplacés pour motif impérieux (D. n°2011-271, 11 mars 2021 : JO, 12 mars).

Ces mesures s'appliquent jusqu'au 1er juin 2021 inclus.

Source : Editions législatives, Veille Permanente 14 mars 2021

[Retour](#)

JURISPRUDENCE

Licenciement nul : le salarié ayant retrouvé un emploi peut quand même être réintégré

Le fait pour un salarié d'être en poste au jour où le juge prononce la nullité de son licenciement ne l'empêche pas de bénéficier du droit à réintégration.

Depuis un arrêt du 30 avril 2003, le droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent bénéficie à chaque salarié victime d'un licenciement nul (Cass. soc., 30 avr. 2003, n° 00-44.811). Cette règle vaut que la nullité du licenciement soit prononcée en vertu d'un texte - que celui-ci prévoit ou non ce droit - ou en raison de l'atteinte que porte le licenciement à une liberté fondamentale. La chambre sociale a toujours difficilement admis l'impossibilité, pour une entreprise, de réintégrer un salarié. Elle est d'autant plus exigeante qu'une réintégration impossible dans le même emploi peut l'être dans un emploi équivalent.

Remarque : à titre d'exemples, le fait que l'entreprise traverse une période de crise certaine et grave ne caractérise pas une impossibilité absolue pour l'employeur de réintégrer le salarié. Il en est de même alors que le poste du salarié a été supprimé ou qu'il est occupé par un autre salarié. Ce n'est qu'au cas où l'entreprise a disparu, ou lorsqu'il existe une impossibilité absolue de réintégration, que l'employeur est libéré de son obligation. La mise à la retraite ou le départ en retraite intervenu postérieurement au licenciement permettent de caractériser cette impossibilité.

La Cour de cassation a eu à se prononcer à nouveau sur cette question dans une affaire où les juges du fond avaient prononcé la nullité du licenciement du salarié et ordonné sa réintégration alors que ce dernier avait retrouvé un emploi. Cette circonstance pouvait-elle caractériser une impossibilité matérielle de réintégration ?

En l'espèce, le salarié, licencié pour motif personnel, saisit le conseil de prud'hommes pour obtenir la nullité de la rupture, estimant pour sa part qu'elle avait résulté du harcèlement moral dont il avait été victime. Puis il retrouve un emploi avant que l'affaire n'arrive sur le bureau des juges. La cour d'appel lui donne gain de cause et ordonne sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent dans le même secteur géographique.

L'employeur se pourvoit en cassation, considérant que le fait que son ex-salarié ait retrouvé un autre emploi rend sa réintégration matériellement impossible.

Mais ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation, pour qui « le fait pour le salarié d'être entré au service d'un autre employeur n'est pas de nature à le priver de son droit à réintégration ».

Source : Edition Législative, Gestion du personnel, La Veille permanente, 17/02/2021

Rupture conventionnelle : la preuve de la remise de la convention

Une fois que les parties se sont mises d'accord sur les termes de la rupture conventionnelle du contrat de travail du salarié, elles peuvent remplir et signer la convention de rupture.

L'employeur doit ensuite transmettre un exemplaire de la convention au salarié. Cette formalité est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention et pour garantir le consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause.

A défaut, la convention de rupture est nulle et la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le fait que la convention de rupture mentionne qu'elle a été établie en deux exemplaires ne suffit pas à démontrer que le salarié a bien reçu le sien (Cass.soc. 3 juill. 2019, n° 18-14.414).

Il appartient ainsi à l'employeur qui invoque avoir remis au salarié un exemplaire de la convention de rupture d'en rapporter la preuve. C'est ce qu'est venu préciser un arrêt de la Cour de cassation du 23 septembre dernier. En d'autres termes, en cas de litige, l'employeur doit être en mesure d'attester de la remise d'un exemplaire au salarié.

Source : Dictionnaire permanent, bull n°1035 nov 2020 (cf : Cass.soc, 23 sept.2020, n°18-25.770)

[Retour](#)

QUOI DE NEUF

EGALITE PROFESSIONNELLE

UN OUTIL POUR SE METTRE A L'INDEX

L'Anact (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) a mis au point un outil afin de faciliter le calcul de l'index de l'égalité professionnelle, créé en 2018 et désormais obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

Pour aider les entreprises à s'acquitter de cette obligation à remplir pour le 1^{er} mars de chaque année, cet outil donne la marche à suivre pour la réalisation des tableaux et des graphiques nécessaires et intègre les indicateurs prévus par la loi.

La réglementation prévoit que les entreprises doivent établir un diagnostic dans neuf domaines clés. L'outil de l'Anact permet de réaliser un diagnostic, puis d'analyser les écarts de situation constatés entre femmes et hommes. Il permet de scanner les résultats à travers quatre axes : mixité, conditions de travail, gestion de parcours, et contraintes de temps de travail et articulation entre vies professionnelle et personnelle.

L'outil permet également de construire une stratégie d'action. Il faut sélectionner au moins trois des neuf domaines d'action, pour les entreprises de 50 à 299 salariés, et au moins quatre des neuf domaines pour celles de 300 salariés et plus.

La rémunération doit obligatoirement figurer dans tous les plans d'action, quel que soit l'effectif de la structure.

L'Anact a mis également au point une série de fiches qui permettent de déterminer les objectifs de progression, des actions et des indicateurs chiffrés dans les domaines suivants : embauche, formation, promotion entre activité professionnelle et vie professionnelle, qualification, classification, condition de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre activité professionnelle et vie professionnelle.

Entreprise et carrières n°1519 du 21 mars 2021.

<https://www.anact.fr/realiser-son-diagnostic-egalite-professionnelle>

[Retour](#)