

CONDITIONS DE TRAVAIL (DUREE, RUPTURE, CDD...)

<p>LS 22/9 Page 1</p>	<p>Protocole sanitaire en entreprise : l'isolement des « cas contacts » est réduit à sept jours <i>Protocole national, mis à jour par le ministère du Travail le 17 septembre 2020</i></p> <p>Le protocole prévoit une durée plus courte (7 contre 14 auparavant) de l'isolement de contact évalué à risque d'une personne atteinte de la Covid-19. Un test doit être réalisé le septième jour. Le ministère des Solidarités et de la Santé précise que si ce test est positif, l'isolement doit se poursuivre sept jours à partir de la date du prélèvement. S'il est négatif, l'isolement s'arrête. Pour rappel, le protocole prévoit que l'entreprise doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rédiger une procédure de prise en charge sans délai des personnes présentant des symptômes de la Covid-19. • Isoler dans une pièce le salarié avec un masque chirurgical. • Mobiliser un professionnel de santé dédié à l'établissement ou SST pour fournir un masque chirurgical. • En cas d'absence de signe de gravité, contacter un médecin traitant ou le SAMU. • Si Covid-19 : identifier les contacts par les autorités en charge du tracing.
<p>LS 24/9 Page 3</p>	<p>Le diagnostic paritaire relatif au télétravail est finalisé <i>Diagnostic paritaire relatif au télétravail du 22 septembre 2020</i></p> <p>Ce diagnostic est organisé autour de 5 enjeux (social, économique et environnemental, organisationnel, managérial, liés à l'attractivité et à la rétention des talents, liés à l'environnement de travail). Le diagnostic rappelle aux termes de l'ANI du 28/02/20 que le télétravail repose sur une relation de confiance et que le salarié doit être autonome et responsable. L'employeur quant à lui doit apporter un soutien technique avec des formations appropriées tout en sécurisant les données personnelles et professionnelles.</p>
<p>LS 21/9 p 2</p>	<p>Le salarié licencié pour motif économique peut invoquer la faute de l'employeur si elle est à l'origine de la liquidation judiciaire <i>Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 18-26.140 FS-PB</i></p> <p>Le fait que la cessation d'activité de l'entreprise résulte de sa liquidation judiciaire ne prive pas le salarié de la possibilité d'invoquer l'existence d'une faute de l'employeur à l'origine de la cessation d'activité, de nature à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse. Mais la Cour a fait ressortir que le défaut de déclaration de l'état de cessation des paiements de la société et le détournement d'actif commis par le dirigeant postérieurement à l'ouverture de la procédure collective n'étaient pas à l'origine de la liquidation judiciaire, la cour d'appel a légalement justifié sa décision.</p>
<p>LS 22/9 Page 4</p>	<p>La prise en compte différenciée des risques selon le sexe est nécessaire, pour le Coct <i>déclaration du 4 septembre du Conseil d'orientation des conditions de travail</i></p> <p>Dans le code du travail, il est indiqué que l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe doit être intégré dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Les membres du groupe déplorent que « sa mise en œuvre dans les entreprises fasse souvent défaut et rencontre de réelles difficultés ». Ils rappellent la nécessité de concevoir et de diffuser des EPI « différenciés » afin de limiter la progression des accidents de travail chez les femmes.</p>
<p>LS 22/9 p 2</p>	<p>L'action en requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein se prescrit par 3 ans <i>Cass. soc., 9 septembre 2020, no 18-24.831 F-D</i></p> <p>La Haute juridiction rappelle que l'action en requalification en contrat à temps complet est une action en paiement du sous couvert de la demande indemnitaire liée à la requalification, pour une action en rappel de salaire, devant être reconstitué sur la base d'une durée de travail à temps plein (C. trav., art. L. 3245-1)</p>
<p align="center">ÉCONOMIE EMPLOI ET CHOMAGE</p>	
<p>LS 23/9 Page 3</p>	<p>L'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée » pourrait couvrir 60 territoires <i>La proposition de loi relative à la prolongation de l'expérimentation après son adoption en première lecture le 16 septembre par les députés.</i></p> <p>L'expérience, initialement prévu sur 30 territoires avec pour objectif zéro chômeur longue durée va s'étendre à 50. Cette expérimentation qui existe déjà sur 10 territoires, va être renouvelée pour 5 ans et débiterait au plus tard au 1er Juillet 2021 par un décret. La ministre du travail explique qu'il ne s'agit pas de procéder à une généralisation.</p>
<p>LS 23/9 Page 4</p>	<p>L'institut Montaigne formule neuf propositions pour rebondir face à la crise liée à la Covid <i>Rapport de l'Institut Montaigne, Rebondir face au Covid-19 : neuf idées efficaces en faveur de l'emploi, septembre 2020</i></p> <p>Les propositions permettent notamment aux entreprises, par accord collectif, de reporter ou d'avancer sur trois ans la cinquième semaine de congés payés, d'assouplir les conditions de recours au prêt de main-d'œuvre ou encore d'élargir le recours au référendum pour valider les accords collectifs.</p>
<p>LS 24/9 Page 5</p>	<p>Les salaires ont progressé de 1,0 % au premier semestre 2020 <i>Enquête Acemo de la Dares, publié le 18 septembre 2020</i></p>
<p>LS 24/9</p>	<p>« Agenda social : structuration des thèmes et calendrier des premières réunions », 17 septembre 2020 Le gouvernement restructure et fixe les priorités de l'agenda social 2020-2021</p>

p 4	Le calendrier des concertations annoncées en juillet dernier se précise : trois groupes paritaires se réuniront, autour de la ministre du Travail, dès la fin septembre/début octobre, pour traiter d'une liste de sujets prioritaires, arrêtée dans une nouvelle mouture de l'agenda social 2020-2021, remise aux partenaires sociaux le 17 septembre 2020. Le document réorganise en six nouveaux blocs, les 17 thèmes retenus en juillet dernier, afin de mieux structurer les travaux à venir
LS 25/9 Page 6	Environ 1,3 million de salariés en activité partielle en août, en recul, selon la Dares Environ 1,3 million de salariés du secteur privé étaient en activité partielle en Août contre 1,9 million en Juillet, poursuivant la tendance à la baisse des mois précédents, selon une estimation de la Dares, rendue publique le 23 septembre. « La reprise de l'activité économique se poursuit ! », s'est félicitée la ministre du Travail Elisabeth.
FORMATION	
LS 21/9 Page 2	Les employeurs peuvent désormais verser leurs abondements sur le CPF de leurs salariés. Dans un communiqué du 17 Septembre, la Caisse des dépôts et consignations a ouvert, le 3 Septembre, un nouveau portail permettant aux employeurs d'abonder le compte personnel de formation de leurs salariés. Cet abondement peut faire l'objet de quatre types de dotation, soit un versement volontaire, au titre d'un accord collectif, en cas de licenciement, en cas de non-respect des obligations légales de l'employeur de plus de 50 salariés.
LS 23/9 Page 6	Les Opcv « se mobilisent fortement dans le cadre du plan de relance » <i>Communiqué de presse inter-Opcv du 17 Septembre</i> Les OPCV (Opérateur de Compétences des Entreprises de Proximité) ont permis le financement de la formation de 4,3 millions de salariés, et « 450 000 contrats d'apprentissage et 210 000 contrats de professionnalisation ont été traités et financés. Depuis un an, ils se font remarquer par une gestion remarquable consacré à 94% de dépense pour les formations, d'appui et d'accompagnement.
PROTECTION SOCIALE	
LS 23/9 Page 2-3	La DGT Précise les modalités de contrôle de l'application du protocole sanitaire en entreprise Dans une fiche datée du 14 septembre 2020, la Direction Générale du Travail (DGT) précise les modalités d'intervention de l'inspection du travail en matière de contrôle de l'application du protocole sanitaire en entreprise et plus précisément avec le port du masque. L'absence de port du masque peut caractériser une situation dangereuse si les conditions pour sa dispense ne sont pas réunies. L'agent de contrôle vérifie que l'employeur a réalisé l'évaluation des risques professionnels et qu'il a pris les mesures de prévention adaptées dans son entreprise. En cas de non-respect des règles, l'entreprise risque un procès-verbal et peut se voir engager une action en référé.
LS 25/9 Page 1	Covid-19 : Les mesures qui attendent les nouvelles zones "alerte renforcée" ou "maximale". Les entreprises qui se situent dans les villes en "zone d'alerte renforcée" ou "maximale" pourront être fermées pendant 15 jours mais seront soutenues financièrement (réouverture des fonds de solidarité, exonération des cotisations sociales et l'activité partielle sans reste à charge). Ces mesures seront précisées par le ministre de l'Économie et des Finances, Bruno Le Maire.
LS 24/9 + 25/9 Page 6	Les congés accordés aux pères après une naissance devraient être portés à 28 jours Le président de la République a annoncé, le 23 septembre 2020, le doublement de la durée des congés liés à la paternité. À compter du 1er juillet 2021, les pères devraient disposer de 28 jours après la naissance de leur enfant au lieu de 14 aujourd'hui. Cet allongement reposerait sur le passage de 11 à 25 jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Les entreprises ne la respectant pas s'exposeraient à une amende 7 500 €.
LS 25/9 Page 2	Activité partielle : l'Urssaf précise le régime social de la monétisation des jours de repos <i>Note diffusée sur le site internet de l'URSSAF, 21/09/20</i> L'employeur peut imposer à ses salariés en activité partielle et bénéficiant du maintien intégral de leur rémunération, la monétisation de leurs jours de repos conventionnels ou de congés annuels en vue de les affecter à un fonds de solidarité. L'objectif est alors de compenser la diminution de rémunération subie par les autres salariés placés en activité partielle. Ces jours de repos monétisés sont soumis au régime social des revenus de remplacement, dans la limite de 3,15 Smic.
RELATIONS SOCIALES (DROIT SYNDICAL ; IRP ; CONVENTIONS ET ACCORDS)	
LS 21/9 Page 4	Activité partielle de longue durée (APLD) : une vingtaine d'entreprises ont signé des accords Une vingtaine d'entreprises ont pour l'instant signé un accord d'APLD depuis l'entrée en vigueur du dispositif fin juillet. Les entreprises ont jusqu'au 30 juin 2022 pour faire valider un accord. Au niveau des branches, deux accords ont été signés dans la métallurgie et la branche Syntec. Le ministère souhaite qu'un maximum de branches trouvent des accords pour que des PME puissent s'en saisir en cas de difficultés.
LS 24/9 Page 1	Télétravail : ouverture d'une négociation aux ambitions incertaines La délégation patronale a finalement accepté l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle sur le télétravail, le 22 septembre, jour de l'achèvement de l'élaboration du diagnostic paritaire. Celui-ci doit permettre de faciliter le travail des négociateurs dans les entreprises qui veulent mettre un accord de télétravail permettant ainsi de donner un socle de garantie. Il prend en compte 3 types de télétravail : régulier, occasionnel et exceptionnel. Béatrice Clicq (FO) explique que ce diagnostic prend en compte des éléments en matière d'ergonomie, d'organisation du travail, ou encore de réglementation du temps de travail. Seule la question de nomadisme est absente d'après Jean-Luc Molins (CGT).