

UNIVERSITÉ DE BOURGOGNE – MASTER 2 GRH – 2020/2021

ACTUALITÉS SOCIALES

**Synthèse réalisée par Marion RUSCON et Ludivine BOURDIAUX
à partir du quotidien LIAISONS SOCIALES Du 4 Janvier au 10 Janvier 2021**

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

<p>LS 05/01 P1 et P2</p>	<p>Activité partielle : l'évolution des niveaux et modalités de prise en charge en 2021 <i>D. n°2020-1786 du 30 décembre 2020, JO 31 décembre</i> Au 1er février, le taux de l'allocation d'activité partielle de droit commun passera de 60% à 36%. Cependant, comme le prévoit un décret du 30 décembre, les "secteurs protégés" continuent à bénéficier d'un taux majoré de prise en charge des indemnités versées à leurs salariés jusqu'au 31 mars. En outre, dans les entreprises contraintes d'interrompre au moins partiellement leurs activités du fait des décisions administratives, le taux majoré de 70% de la rémunération brute antérieure est maintenu jusqu'au 30 juin. Le texte prévoit aussi les conditions de prise en charge de l'activité partielle des personnes vulnérables ou gardant un enfant et proroge les dispositions dérogatoires applicables au titre des salariés non soumis aux règles sur la durée du travail.</p>
<p>LS 08/01 P2</p>	<p>Activité partielle de longue durée : précisions sur ses modalités de mises en œuvre <i>Questions-réponses du ministère du Travail relatif à l'APLD, mis à jour le 31 décembre 2020</i> Les cadres dirigeants ne peuvent être mis en activité partielle de longue durée (APLD) que lorsque leur travail est totalement suspendu. Les périodes de simples réductions horaires ne pourront donner lieu à la mise en activité partielle des cadres dirigeants. La réduction d'horaire des temps partiels : un accord mettant en place ce dispositif peut prévoir de proratiser la limite de réduction de l'horaire de travail pour les salariés à temps partiel. L'accord APLD peut prévoir une clause prévoyant d'aménager la réduction maximale de l'horaire de travail du salarié à temps partiel au prorata de sa quotité de travail initiale.</p>
<p>L/S 8/1</p>	<p>Discrimination : un accord collectif ne peut exclure les salariés inaptes de l'indemnité de licenciement <i>Cass. soc., 9 décembre 2020, n° 19-17.092 FS-PB</i> La Cour de cassation rappelle que lorsqu'une différence de traitement résulte d'un accord collectif, ces stipulations ne peuvent être présumées justifiées au regard du principe de non-discrimination. Elle en déduit qu'en l'absence d'élément objectif et pertinent la justifiant, une disposition conventionnelle excluant les salariés licenciés pour inaptitude de l'indemnité de licenciement qu'elle institue est nulle en raison de son caractère discriminatoire fondé sur l'état de santé du salarié.</p>

ÉCONOMIE, EMPLOI ET CHÔMAGE

<p>LS 05/01 P7</p>	<p>Élisabeth Borne annonce la prolongation d'aides en faveur de l'emploi des jeunes <i>Source AFP</i> La ministre du Travail a annoncé la prolongation des aides pour l'emploi des jeunes de l'opération « un jeune, une solution », au-delà de fin janvier. Il s'agit de la prime de 4 000 euros pour l'embauche, en CDD de plus de trois mois ou en CDI d'un jeune de moins de 26 ans et les 5000 ou 8000 euros d'aides pour un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.</p>
<p>LS 06/01 P2 et P3</p>	<p>De nouvelles mesures de soutien aux jeunes et aux travailleurs précaires sont instituées <i>D. n°s 2020-1783, 2020-1785, 2020-1788 et 2020-1789 du 30 décembre 2020, JO 31 décembre</i> Les travailleurs précaires et les saisonniers peuvent bénéficier d'une garantie de ressources de 900€ sous forme de primes, au titre des mois de novembre 2020 à février 2021 prévoit un décret du 30 décembre 2020. Parallèlement, un deuxième texte renforce le soutien financier accordé aux jeunes intégrés dans un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea). Enfin, deux autres décrets instituent une aide financière pour les jeunes demandeurs d'emploi bénéficiant d'un accompagnement individuel intensif ou anciennement boursiers de l'enseignement supérieur.</p>
<p>LS 06/01 P5</p>	<p>L'Insee anticipe un rebond de l'économie au premier semestre 2021 <i>Insee, note de conjoncture, 15 décembre 2020</i> L'Insee prévoit une contraction du PIB de 9% sur l'ensemble de l'année 2020. L'activité rebondirait au premier trimestre 2021 (+3%), puis ralentirait légèrement au deuxième (+2%). L'emploi total reculerait fortement sur l'ensemble de l'année 2020. Après une chute "inédite" de l'activité au deuxième trimestre 2020 (-18,9% en écart au quatrième trimestre 2019) puis un "fort" rebond ramenant cet écart à -3,7% au troisième trimestre, l'Insee estime que le prolongement des mesures de restriction conduirait à une perte d'activité économique de -8% sur l'ensemble du quatrième trimestre.</p>

FORMATION

<p>LS 06/01 P3</p>	<p>Une aide à l'embauche de salariés éligibles à l'IAE en contrat de professionnalisation est créée <i>D. n°2020-1741 du 29 décembre 2020, JO 30 décembre</i> Les structures d'insertion par l'activité économique (IAE) concluant un contrat de professionnalisation avec un salarié éligible à l'IAE à compter du 1er janvier 2021, peuvent bénéficier d'une aide à l'embauche pouvant atteindre 4000€. Cette aide est instituée par un décret du 29 décembre. Cette aide est gérée par Pôle emploi. Sont également éligibles à l'aide les contrats de professionnalisation conclus en vue de permettre au salarié d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences (OPCO), dans le cadre de l'expérimentation prévue par la loi Avenir professionnel et dont la durée a récemment été prolongée de trois à cinq ans. Seuls sont éligibles les contrats conclus à compter du 1er janvier 2021.</p>
<p>LS 08/01 P5</p>	<p>« Transitions collectives » : une instruction devrait être diffusée la semaine prochaine Les modalités de mise en place dans les bassins d'emploi du nouveau dispositif des « transitions collectives » seront bientôt connues. Le ministère du Travail a réuni les partenaires sociaux le 6 janvier afin de finaliser une instruction qui sera transmise aux services concernés dès la semaine prochaine, celle du 11 janvier. D'après l'entourage de la ministre du Travail, une centaine de projets relatifs aux transitions collectives ont été transmis au ministère du Travail. Les plus aboutis pourraient être mis en œuvre dès le début du mois de février.</p>

RELATIONS SOCIALES (DROIT SYNDICAL ; IRP ; CONVENTIONS ET ACCORDS)

LS 06/01 P4	L'employeur peut déléguer la présidence du CSE à un salarié mis à disposition <i>Cass. soc., 25 novembre 2020, n° 19-18.681 FS-PB</i> Un salarié mis à disposition d'une entreprise utilisatrice peut bénéficier d'une délégation de pouvoir de l'employeur de cette entreprise pour en présider le comité social et économique (CSE). La Cour de cassation exige uniquement que le délégataire ait la qualité et le pouvoir nécessaires à l'information et à la consultation de l'institution représentative du personnel, de nature à permettre l'exercice effectif des prérogatives de celle-ci. Le représentant de l'employeur présidant le CSE doit disposer de la compétence, des moyens et de l'autorité suffisante pour être à même d'informer les élus sur les projets de l'entreprise et de répondre aux interrogations soulevées durant les réunions.
LS 08/01/ 21 Page 3	Doublement du plafond d'exonération des bons d'achat remis par le CSE Tolérance Urssaf pour janvier Le réseau des Urssaf a indiqué, le 14 décembre 2020 sur son site internet, que le plafond d'exonération des bons cadeaux distribués par les comités sociaux et économiques (CSE) est doublé, à titre exceptionnel, pour l'année 2020, passant ainsi de 5 à 10 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. Ce doublement du plafond ne devait porter que sur les bons attribués avant le 31 décembre 2020. Mais l'Urssaf a finalement mis à jour sa note d'information et annonce qu'elle fera preuve d'une tolérance jusqu'au 31 janvier 2021, en raison de l'annonce tardive de cette mesure

PROTECTION SOCIALE

LS 07/01/ 21 Page 1	La nouvelle instruction sur les régimes à prestations définies à droits certains décryptée par Pascale Baron <i>Instr. n° DSS/3C/5B/2020/237 du 23 décembre 2020</i> L'ordonnance du 3 juillet 2019 a mis en place de nouveaux régimes de retraite supplémentaire à prestations définies à droits certains, et organisé la fin des régimes de retraite « chapeau » à droits aléatoires. Après une première instruction relative aux modalités de fermeture des anciens régimes (v. l'actualité no18137 du 10 septembre 2020), une deuxième, relative aux modalités de mise en place des nouveaux régimes, a été signée le 23 décembre et sera prochainement publiée. Pascale Baron, avocate associée au cabinet Rigaud Avocats, analyse les principaux apports de cette instruction. Une troisième est attendue en 2021 sur les modalités de transfert des anciens produits vers les nouveaux
LS 05/01/ 21 Page 3	Les taux de cotisation AT-MP et les majorations forfaitaires applicables en 2021 <i>Arr. du 16/12/20, JO 24/12, Arr. du 16/12/20, JO 23/12</i> Les taux collectifs de cotisations d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP) et les taux des majorations forfaitaires applicables pour calculer le taux net en 2021 sont fixés par plusieurs arrêtés du 16/12/2020
LS 05/01/ 21 Page	Le barème des coûts moyens des sinistres pour le calcul des cotisations AT-MP est fixé pour 2021 <i>Arr. du 16 décembre 2020, JO 24 décembre, Arr. du 17 décembre 2020, JO 22 décembre</i> dans les industries de la métallurgie (CTN A), le coût moyen, en hausse par rapport à 2020, sera de 367 € pour un accident bénin (moins de quatre jours d'arrêt de travail) et de 675776 € pour un accident du travail mortel en 2021. Pour rappel, l'inscription d'un sinistre professionnel au compte de l'employeur s'effectue sur la base de ces coûts moyens.

SANTÉ AU TRAVAIL

LS 04/01 P1 et P2	Une proposition de loi prévoit de transposer l'ANI sur la santé au travail <i>Proposition de loi pour renforcer la prévention en santé au travail, déposée à l'Assemblée Nationale le 23 décembre 2020</i> La proposition de loi réformant la santé au travail prévoit de transposer les stipulations de l'accord national interprofessionnel sur la santé au travail toujours ouvert à la signature des partenaires sociaux. Elle vise notamment à faire prévaloir "une culture de la prévention" des risques professionnels sur les "mécanismes de réparation des atteintes à la santé des travailleurs". La proposition apporte des précisions sur l'établissement et la conservation du DUERP et sur les acteurs Elle s'articule en quatre axes principaux : renforcer la prévention au sein des entreprises et décloisonner la santé publique et la santé au travail ; définir une offre socle de services à fournir par les services de prévention et santé au travail (SPST) ; mieux accompagner certains publics vulnérables et lutter contre la désinsertion professionnelle ; réorganiser la gouvernance du système de santé au travail. Le texte entrerait en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 31 mars 2022.
--	---

COVID-19 ET CONFINEMENT

LS 06/01 P1	Dix jours de congés payés pris en charge dans les entreprises les plus touchées par la crise <i>D. n°2020-1787 du 30 décembre 2020, JO 31 décembre</i> Une aide exceptionnelle peut être accordée aux employeurs les plus touchés par la crise sanitaire, afin de prendre en charge dix jours de congés payés pris par leurs salariés entre le 1er et le 20 janvier 2021 durant une période d'activité partielle. C'est ce que confirme un décret du 30 décembre, qui fixe son montant à 70% de l'indemnité de congés payés, soit un niveau équivalent à celui de l'allocation d'activité partielle. Cette aide vise à réduire le nombre de jours de congés payés accumulés par les salariés du fait de leur placement en activité partielle, en particulier dans l'hôtellerie et la restauration. Le salarié qui pose des congés payés pendant une période d'activité partielle n'est pas indemnisé au titre de l'activité partielle.
LS 08/01 P1	Télétravail : un jour par semaine sur site pour les salariés volontaires à partir du 7 janvier <i>Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés face à l'épidémie de Covid-19, actualisé par le ministère du Travail le 6 janvier 2021</i> Les salariés 100% en télétravail peuvent demander à leur employeur un retour en présentiel un jour par semaine maximum. Néanmoins, l'aménagement doit "s'attacher à limiter au maximum les interactions sociales sur le lieu de travail". Les réunions en visioconférence ou en audioconférence ne doivent plus "constituer la règle" comme le prévoyait la précédente version du protocole, mais "doivent être privilégiées". Les réunions en "présentiel" doivent "rester l'exception".