

SOMMAIRE

DROIT DU TRAVAIL	2
• Allègement du protocole de déconfinement pour les entreprises	2
DROIT ET ECONOMIE	2
• Nouvelle évolution du régime de l'activité partielle	2
ASSURANCE DE PERSONNES	3
• Proposition de Loi sur les contrats retraites supplémentaires en déshérence	3
CONVENTIONS COLLECTIVES	3
• Extension de deux avenants conventionnels relatifs au régime frais de Santé en HCR et Laboratoires de biologie médicale	3

À LA UNE

Nouvelle évolution du régime de l'activité partielle

Le 24 juin 2020, l'exécutif a présenté le nouveau régime de chômage partiel de droit commun et les aménagements de l'activité partielle de longue durée (APLD) aux organisations syndicales et patronales. Deux dispositifs vont désormais coexister ... *(lire la suite)*

DROIT DU TRAVAIL

Allègement du protocole de déconfinement pour les entreprises

Après concertation avec les partenaires sociaux, le « protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés » a été mis à jour le 24 juin pour accompagner la troisième phase de déconfinement entamée le 22 juin.

Il en ressort que l'amélioration de la situation épidémique a permis l'assouplissement des conditions sanitaires de l'activité, mais que la vigilance reste de mise.

Les règles de base d'hygiène, comme les gestes barrières et de distanciation physique sont résumées au sein du « socle du déconfinement » dont le tableau a été mis à jour dans le protocole.

Le télétravail

Si le télétravail n'est plus la norme, il reste une solution à privilégier dans le cadre d'un retour progressif à une activité présentielle, y compris alternée.

Pour les salariés à risque de forme grave de Covid-19 et ceux qui partagent leur domicile, le télétravail doit toujours être favorisé par l'employeur sur demande des intéressés. Dans les cas où le télétravail ne peut pas leur être accordé, l'employeur doit mettre à leur disposition un masque à usage médical à porter sur le lieu de travail et dans les transports en commun. Une vigilance particulière doit aussi être portée à l'hygiène de leurs mains et leur poste peut être aménagé de manière spécifique (bureau dédié, écran de protection, etc.). Le protocole rappelle que, jusqu'au 31 août 2020, ces travailleurs vulnérables et les personnes partageant leur domicile qui ne peuvent pas télétravailler peuvent consulter leur médecin traitant ou leur médecin du travail pour bénéficier d'un arrêt de travail ou d'un certificat d'isolement.

Organisation ou adaptation des conditions de reprise

Le document continue à imposer une distance d'un mètre entre les personnes ou le port du masque lorsque cette distance ne peut être respectée, mais laisse à l'employeur plus de liberté pour organiser les espaces de travail. Il est simplement précisé que « l'employeur cherchera, outre les réorganisations du travail permettant de séquencer les process, à revoir l'organisation de l'espace de travail et au besoin des tranches horaires des travailleurs pour éviter ou limiter au maximum les regroupements et les croisements ».

Le protocole n'encadre plus, non plus, la gestion des flux de manière détaillée, mais oblige toujours l'entreprise à définir un plan de gestion des flux de personnes au sein de ses établissements, en mettant en place « un plan de circulation incitatif visant à fluidifier plutôt qu'à ralentir ». En revanche, il n'impose plus la méthode à appliquer et se contente de fournir une liste de bonnes pratiques pouvant être mises en place dans l'entreprise (gestion des entrées, séparation des flux, zones d'attente, restaurant collectif, parking, etc.).

Par ailleurs si les visières sont présentées comme « un moyen supplémentaire de protection du visage et des yeux », le port de gants reste déconseillé en dehors des activités les nécessitant. Ceux-ci « donnent un faux sentiment de protection » et peuvent devenir « des vecteurs de transmission » du virus.

Un référent Covid-19

Un "réfèrent Covid-19 sera désigné dans les entreprises de plus de 10 salariés. Il peut être le dirigeant si l'entreprise a moins de 10 salariés". Il doit s'assurer "de la mise en œuvre des mesures définies et de l'information des salariés. Son identité et sa mission sont communiquées à l'ensemble du personnel".

Présence d'une personne symptomatique

Les règles de prise en charge restent inchangées. L'employeur, le cas échéant avec la médecine du travail, doit rédiger préventivement une procédure de prise en charge sans délai des personnes présentant des symptômes du Covid-19 (fièvre et/ou toux, difficulté à respirer, parler ou avaler, perte du goût et de l'odorat). Dans l'ordre, cette procédure prévoit :

- « d'isoler la personne dans une pièce dédiée en appliquant immédiatement les gestes barrières », la distanciation physique et en portant un masque « grand public » ou chirurgical ;
- de mobiliser le professionnel de santé dédié de l'établissement, un sauveteur secouriste du travail formé au risque Covid-19 ou le réfèrent Covid-19, en lui fournissant un masque ;
- en cas de signe de gravité tel qu'une détresse respiratoire, d'appeler le Samu (15) ou, en l'absence de signe de gravité, de contacter le médecin du travail ou demander à la personne symptomatique de contacter son médecin traitant pour avis médical, puis d'organiser son retour à domicile en évitant les transports en commun ;
- et de prendre contact avec le service de santé au travail et suivre ses consignes, y compris pour le nettoyage du poste de travail et le suivi des autres salariés.

Lorsque la personne est infectée, l'identification et la prise en charge des personnes ayant été en contact avec elle seront organisées par une équipe médicale (les acteurs de niveau 1 et 2 du contact-tracing). Les contacts évalués à risque seront isolés pendant 14 jours après la date du dernier contact avec le cas confirmé.

Le document rappelle également les dispositions à prendre en matière de nettoyage et désinfection : "L'employeur met en place des procédures de nettoyage / désinfection régulières (à minima journalière et à chaque rotation sur le poste de travail) des objets et points contacts que les salariés sont amenés à toucher sur les postes de travail et dans tous lieux sous responsabilité de l'employeur, y compris les sanitaires et lieux d'hébergement".

La fin des 90 guides métiers

Dans un communiqué du 24 juin, le Ministère du Travail précise que le nouveau protocole est destiné à l'ensemble des entreprises et se substitue évidemment au précédent, mais également aux 90 guides métiers qui n'auront « plus de valeur normative ».

AEF Dépêche n° 630225 du 23 Juin 2020

DROIT ET ECONOMIE

Nouvelle évolution du régime de l'activité partielle

Le 24 juin 2020, l'exécutif a présenté le nouveau régime de chômage partiel de droit commun et les aménagements de l'activité partielle de longue durée (APLD) aux organisations syndicales et patronales. Deux dispositifs vont désormais coexister : d'une part le chômage partiel de droit commun, moins généreux à partir du 1^{er} octobre et, d'autre part l'activité partielle de longue durée, qui conserve les mêmes niveaux d'indemnisation, mais sous condition d'accord avec les syndicats.

Un nouveau régime d'activité partielle de droit commun

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire liée au Covid-19 et dont le niveau de prise en charge est passé de 100 % à 85 % au 1^{er} juin devrait s'éteindre à la fin du mois de septembre.

Ce n'est qu'à partir du 1^{er} octobre que le chômage partiel « classique », que connaissent aujourd'hui des millions de salariés, va descendre d'un cran. Jusqu'ici, les salariés concernés

percevaient un minimum de 84 % de leur salaire net pour les heures chômées. A l'automne, le minimum à verser descendra à 72 % du salaire net à partir de 1,3 smic (mais restera à 100 % au niveau du smic). Pour les rémunérations plus élevées, l'assiette à laquelle s'appliquera ce taux sera plafonnée à 4,5 smic.

L'employeur souhaitant y recourir devrait s'engager à maintenir les salariés en emploi pendant la durée de l'activité partielle. Pas de changement concernant les formalités : il devrait toujours obtenir une autorisation après avoir consulté son comité social et économique (CSE).

Côté employeurs, l'État prendra en charge 60 % de ces indemnités, contre 85 % comme cela était le cas depuis début juin, et 100 % de mars à mai. Cette prise en charge durera trois mois, sera renouvelable une fois, et à la condition de maintenir les emplois.

Les coûts des formations suivies par les salariés en activité partielle seraient pris en charge à 70 %, prenant ainsi la relève du FNE-Formation renforcé qui prévoit une prise en charge exceptionnelle à 100 %. Les entreprises seraient invitées à conclure des accords de mobilisation du CPF.

Concernant le CSE, l'employeur devrait lui présenter un compte-rendu de la mise en œuvre du dispositif au moins tous les trimestres.

L'activité partielle de longue durée

Le dispositif d'activité partielle de longue durée, ne serait accessible, comme le prévoit la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, que par accord d'entreprise validé par l'administration ou par un document homologué, établi par l'employeur sur la base d'un accord de branche étendu.

ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE ET DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE*

	Activité partielle actuelle	Activité partielle de droit en vigueur au 1 ^{er} octobre	Activité partielle de longue durée en vigueur au 1 ^{er} juillet
Modalités de recours	Décision unilatérale et autorisation administrative	Inchangé	Accord d'entreprise ou de branche étendu. Validation par la Direccte. Sur la base d'un diagnostic et d'une prévision d'activité et d'emploi partagés
Durée en activité partielle	Avant Covid : jusqu'à 6 mois Covid : 12 mois	3 mois renouvelables maximum 6 mois	6 mois renouvelables maximum 2 ans
Nombre d'heures chômées éligibles	L'employeur est autorisé à mettre ses salariés en activité partielle pour un nombre d'heures chômées déterminé et plafonné	Inchangé	L'accord définit le volume maximal d'heures susceptibles d'être chômées, au maximum égal à : - 40% du temps de travail. Volume apprécié salarié par salarié modulable sur la durée de l'accord
Indemnité d'activité partielle versée au salarié	70% du salaire brut (84% du salaire net) Plancher= Smic net, soit 8,03 €/h (Avant Covid : 100% du salaire brut pour les salariés en formation)	De 100% du salaire net au niveau Smic à 72% du salaire net au niveau de 1,3 Smic (Plancher= 8,03€/h) Plafond= 60% de 4,5 Smic	De 100% du salaire net au niveau Smic à 84% du salaire net au niveau de 1,15 Smic (Plancher= 8,03€/h) Plafond= 70% de 4,5 Smic
Allocation d'activité partielle versée à l'employeur	Avant Covid : 7,92€ ou 7,34€ par heure chômée selon l'effectif Covid : Jusqu'au 30 mai, 70% du brut soit 100% de l'indemnité versée Plafond: 70% de 4,5 SMIC Depuis le 1er juin, 60% du brut (85 % de l'indemnité versée) Plafond= 70% de 4,5 Smic	60% de l'indemnité versée Plancher= 90% du Smic Au renouvellement, chaque salarié doit avoir pris 5 jours de congé	80% de l'indemnité versée (85% pour les accords signés avant le 1er octobre) Plancher= 90% du Smic
Engagements en termes d'emploi	Non obligatoire (sauf en cas de nouvelle demande d'autorisation dans les 36 mois)	Maintien dans l'emploi pendant la durée de l'activité partielle	L'accord définit les engagements en termes d'emploi. Seul l'accord peut permettre des suppressions d'emploi éventuelles
Formation	Covid : Prise en charge des frais de formation à 100% (FNE-Formation renforcé)	Prise en charge des frais de formation à hauteur de 70% des coûts. Accord sur la mobilisation du CPF souhaité	Prise en charge des frais de formation à hauteur de 80% des coûts. Accord sur la mobilisation du CPF souhaité
Dialogue social sur le suivi du dispositif		Compte-rendu trimestriel minimum au CSE	Définition dans l'accord des critères et moyens de suivi de l'accord. Compte-rendu trimestriel minimum au CSE

* Tableau élaboré sur la base d'un document du Gouvernement.

Liaisons sociales quotidien du 25 Juin 2020

ASSURANCE DE PERSONNES

Proposition de Loi sur les contrats retraites supplémentaires en déshérence

L'Assemblée nationale a voté le lundi 22 juin 2020, en première lecture, une proposition de loi (PPL) destinée à lutter contre la déshérence des contrats de retraite supplémentaire par une meilleure information des bénéficiaires.

Les contrats d'assurance retraite supplémentaire sont souscrits par les entreprises au bénéfice de leurs salariés et permettent de compléter les retraites de base et complémentaires obligatoires.

Cette proposition de loi vise à réduire le nombre de contrats non réclamés par les assurés. En effet, les gestionnaires de ces contrats perdent souvent la trace des bénéficiaires notamment lorsque ceux-ci quittent l'entreprise.

Les gestionnaires des contrats devront transmettre les informations au Groupement d'intérêt public (GIP) Union retraite, qui administre le site Info retraite.

Les entreprises auront l'obligation d'informer les salariés qui les quittent sur l'ensemble des contrats d'épargne pris en leur nom. L'article L.1234-20 du Code du travail est modifié en ce sens : le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié "et des contrats de retraite supplémentaire éventuellement souscrits par le salarié dans le cadre de l'entreprise" lors de la rupture du contrat de travail.

Dans le cadre de ses activités ordinaires de communication, le GIP Union retraite mettra en place une campagne de communication intégrant les dispositions concernant la retraite supplémentaire, au plus tard six mois après la mise en œuvre des nouvelles fonctionnalités du site Info Retraite.

Le financement du dispositif sera pris en charge par les gestionnaires des contrats membres adhérents du GIP.

AEF DEPECHE N°629913 du 22 juin 2020

CONVENTIONS COLLECTIVES

Extension de deux avenants conventionnels relatifs au régime frais de Santé en HCR et Laboratoires de biologie médicale

Ont été publiés au Journal Officiel du 29 mai 2020 deux arrêtés d'extension du 20 mai 2020 relatifs aux avenants conventionnels suivants :

CCN des Hôtels Cafés Restaurants (IDCC1979)

L'avenant n° 7 du 21 mars 2019 prévoit une évolution du poste dentaire à compter du 1^{er} avril 2019 en améliorant le niveau de prise en charge des prothèses dentaires (300 % de la Base de remboursement de la Sécurité sociale au lieu de 240%) et en rajoutant un remboursement de l'implant dentaire à hauteur de 300 € par an et par bénéficiaire.

CCN Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (IDCC959)

L'avenant du 20 juin 2019 met en conformité le régime de remboursement de frais de santé au titre de la couverture minimale obligatoire et collective prévue par l'article L. 911-7 précité, aux conditions prévues par l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale.

Journal Officiel du 29 mai 2020

