

Mercredi 1er juillet 2020



Missions Emploi Ressources Humaines des CCI Occitanie



ACTUALITES SPECIALES COVID-19

DISPOSITIONS LIEES A LA CRISE SANITAIRE DU COVID-19

Les mesures sociales de la seconde loi portant diverses dispositions liées à la crise sanitaire

Adoptée par le Parlement le 10 juin 2020, cette loi prévoit diverses mesures sociales et notamment le nouveau dispositif d'activité partielle longue durée.

La loi comprend également des mesures sociales portant notamment sur :

- le renouvellement ou la prolongation dérogatoire des contrats d'insertion,
- le renouvellement des CDD,
- la monétisation de jours de repos ou de congés payés,
- le développement de l'intéressement dans les TPE (mise en place d'un régime d'intéressement par décision unilatérale de l'employeur).

Les conditions de recours aux CDD sont assouplies, jusqu'à la fin de l'année, les entreprises peuvent en définir les modalités par accord (nombre de renouvellements possibles, délai de carence).

Le texte modifie certaines modalités de l'activité partielle et crée le nouveau dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME), qui nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise. Le Gouvernement est désormais habilité à adapter par ordonnances l'activité partielle aux secteurs d'activité ou aux catégories de salariés concernés afin de favoriser la reprise de l'activité économique. Le gouvernement peut donc modifier le régime d'activité partielle « afin de limiter les fins et les ruptures de contrats de travail, d'atténuer les effets de la baisse d'activité, de favoriser et d'accompagner la reprise d'activité, notamment en permettant aux salariés de démontrer leurs relations contractuelles par tous moyens écrits et en adaptant les règles aux caractéristiques des entreprises en fonction de l'impact économique de la crise sanitaire sur ces dernières, à leur secteur

d'activité ou aux catégories de salariés concernés en tenant compte notamment de la situation particulière des artistes à employeurs multiples, de celle des activités fermées administrativement ainsi que de celle des entreprises qui les approvisionnent les plus dépendantes de ces activités".

Jusqu'au 31 décembre 2020, un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche pourra notamment prévoir :

- la possibilité pour l'employeur d'imposer aux salariés placés en activité partielle et bénéficiant du maintien intégral de leur rémunération d'affecter des jours de repos conventionnels, des RTT ou une partie de leur congé annuel excédant 24 jours ouvrables à un fonds de solidarité pour être monétisés en vue de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie, le cas échéant, par les autres salariés placés en activité partielle. Le nombre de jours pouvant être imposés est limité à cinq par salarié.
- la possibilité pour les salariés qui en font la demande de monétiser jusqu'à cinq jours de repos et/ou de congés payés. Ne peuvent être monétisés que les jours de congés excédant 24 jours ouvrables.

Il s'agit de jours acquis et non pris, affectés ou non à un compte épargne temps.

La loi évoque également les différentes garanties et assiette de cotisations sociales des salariés placés en activité partielle.

Le nouveau dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)

Une entreprise qui négocie dans ce cadre un accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou qui applique un accord de branche étendu bénéficiera d'une indemnisation au titre de la réduction de l'horaire de travail en échange d'un engagement de maintien de l'emploi.

Le dispositif pourrait être mis en œuvre au 1er juillet et se poursuivre jusqu'au 30 juin 2022.

Un décret doit préciser le contenu de ces accords, et notamment la durée d'application de l'accord, les salariés et les activités concernés, les réductions de l'horaire de travail indemnisées, les engagements, notamment en matière de maintien de l'emploi.

L'accord ou le document unilatéral élaboré par l'employeur, devra être transmis à la Direccte pour contrôle de la régularité de la procédure de négociation et de la présence des clauses obligatoires. La Direccte aura 15 jours pour valider l'accord et 21 jours pour le document unilatéral, son silence valant acceptation.

En cas d'acceptation tacite, l'employeur devra transmettre aux syndicats signataires (accord) ou au CSE (document unilatéral) une copie de la demande de validation ou d'homologation, ainsi que de son accusé de réception par la Direccte.

Les modalités d'indemnisation des salariés concernés par l'ARME restent également à fixer par décret d'application.

Source : Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne



DELAIS APPLICABLES A DIVERSES PROCEDURES EN MATIERE SOCIALE ET SANITAIRE

Une nouvelle ordonnance publiée le 18 juin

Cette ordonnance précise l'application de certaines dispositions des ordonnances prises sur le fondement de l'article 11 de la loi d'urgence n° 2020-290 du 23 mars 2020 pour faire face à l'épidémie de covid-19.

Parmi les mesures sociales : la possibilité pour les employeurs de reprendre les processus électoraux de manière anticipée, la prolongation de délais applicables aux accords collectifs jusqu'au 10 octobre 2020 et un nouvel aménagement des délais relatifs aux instructions en matière d'AT-MP.

- L'exception des délais relatifs à la conclusion et à l'extension d'accords collectifs conclus qui ont pour objet de faire face à l'épidémie de covid-19 sont repoussés jusqu'au 10 octobre 2020.
- Les entreprises peuvent reprendre le cours des processus électoraux qui étaient suspendus depuis le 12 mars 2020 et jusqu'au 31 août 2020 inclus. Si la reprise est fixée entre le 3 juillet et le 31 août 2020, l'employeur doit en informer les salariés, les organisations syndicales et, lorsqu'elle a été saisie, l'autorité administrative, quinze jours au moins avant la date fixée. A défaut, le processus reprend le 1er septembre 2020.
- L'ordonnance prolonge également la période faisant l'objet d'un aménagement de délais en matière d'arrêts de travail et de maladies professionnelles pour tenir compte des conséquences de l'épidémie de Covid-19 sur l'instruction par les caisses de sécurité sociale des demandes de reconnaissance d'AT-MP.

Source : Ordonnance n° 2020-737 du 17 juin 2020 modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19

TITRES-RESTAURANT

Deux assouplissements temporaires

Un décret du 10 juin assouplit les conditions d'utilisation des titres-restaurant, au bénéfice des salariés et du secteur de la restauration.

La valeur de 1,5 milliard d'euros en titres-restaurant n'aurait pas été dépensée pendant la période de confinement. Afin de participer à la relance du secteur de la restauration, deux mesures temporaires, applicables jusqu'au 31 décembre 2020, ont été prises :

- Les titres-restaurant sont utilisables les dimanches et jours fériés.
- En temps normal, le code du travail interdit expressément l'utilisation des titres-restaurant les dimanches et jours fériés, sauf décision de l'employeur au bénéfice exclusif des salariés travaillant



ces mêmes jours, et à condition que cette décision fasse l'objet d'une mention sur leurs titres-restaurant.

- Le plafond d'utilisation journalier est doublé

L'utilisation des titres-restaurant est limitée à un montant maximum de 19 € par jour. Ce plafond est doublé pour passer à 38 € par jour.

Ces deux assouplissements ne valent que pour l'utilisation des titres dans des restaurants, des hôtels-restaurants ou des débits de boissons.

Source : Décret n° 2020-706 du 10 juin 2020, J.O. du 11.

GUIDE DES BONNES PRATIQUES DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Une décision du Conseil d'Etat vient fragiliser la portée des guides de bonnes pratiques des branches professionnelles dans la lutte contre le Covid-19

Le Conseil d'Etat vient de décider que les guides de bonnes pratiques des organisations professionnelles dans la lutte contre le Covid-19, bien que mis en ligne sur le site du ministère du travail, ne sont pas des actes administratifs susceptibles de faire grief et, à ce titre, ne peuvent pas faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le juge administratif.

Dans cette affaire, l'Association française de l'industrie des fontaines à eau (AFIFAE) a saisi le Conseil d'Etat en référé, afin d'obtenir la suspension de 19 fiches conseils établies par le ministère du travail dans le cadre de la lutte contre le Covid-19. Les fiches incriminées recommandaient l'interdiction, la suppression ou la suspension des fontaines à eau. L'association estimait que l'utilisation des fontaines à eau n'exposait pas les salariés à un risque de contamination particulier et que les solutions alternatives ne présentaient pas de meilleures garanties de sécurité.

La demande de l'association sur ce point est rejetée. Le Conseil d'Etat constate que la rédaction des fiches litigieuses a évolué au fil du temps, préconisant pendant la pandémie de suspendre "de préférence l'utilisation des fontaines à eau au profit d'une distribution de bouteilles d'eau individuelles". Les juges estiment que cette formulation signifie que "l'usage des fontaines à eau ne soit, de préférence, suspendu que si l'employeur est effectivement en mesure de lui substituer une distribution de bouteilles d'eau individuelles, dans des conditions permettant de concilier la protection des salariés contre les risques de contamination...".

L'association attaquait aussi des guides de bonnes pratiques d'organisations professionnelles, mis en ligne sur le site du ministère du travail, qui recommandaient pour la durée de la pandémie, la mise hors service ou l'interdiction d'accès à toute fontaine à eau, dont deux invitaient à supprimer, dans la mesure du possible, le recours aux "fontaines à bec". S'agissant de ces documents, le Conseil d'Etat refuse de se prononcer au motif qu'ils ne constituent pas des actes administratifs faisant grief. Selon le Conseil d'Etat, "les décisions de publication de ces guides sur le site du ministère du travail ont pour seul objet d'informer les employeurs et les salariés des branches concernées des travaux réalisés par les organisations professionnelles et syndicales auteurs de ces guides. Elles ne révèlent aucune décision d'approbation de leur contenu par l'administration » « Par suite, elles ne revêtent



pas le caractère de décisions faisant grief et ne sont susceptibles de faire l'objet ni d'un recours pour excès de pouvoir ni, par conséquent, d'une requête tendant à la suspension de leur exécution". Les juges s'estiment donc incompétents pour prononcer la suspension de ces guides de bonnes pratiques et clarifient ainsi leur valeur juridique.

Source : Actuel RH – Décision du 29 mai 2020

MESURE DE SOUTIEN A L'APPRENTISSAGE

Annonce gouvernementale

Afin de soutenir l'apprentissage en cette période de crise sanitaire, à l'issue d'une réunion avec les partenaires sociaux à l'Élysée du 4 juin 2020, la ministre du Travail a annoncé une aide exceptionnelle pour les embauches d'apprentis réalisées entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021 :

- 5 000 € pour les apprentis de moins de 18 ans ;
- 8 000 € pour les apprentis de 18 ans et plus.

« Les montants de l'aide ont été fixés de manière à ce qu'un apprenti :

- jusqu'à 20 ans et jusqu'à la licence professionnelle ne représente aucun coût pour l'employeur, c'est-à-dire aucun salaire ni aucune contribution salariale.
- À partir de 21 ans, le coût est évalué à 175 euros par mois pour 150 heures de travail. »

Cette aide sera versée « pour toute embauche en apprentissage, du CAP à la licence professionnelle » pour toutes les entreprises.

A noter cependant que les entreprises de 250 salariés et plus, pour en bénéficier, devront respecter leur objectif de 5% d'alternants dans leur effectif en 2021, sinon elles devront rembourser.

L'aide exceptionnelle se substitue à l'aide unique à l'embauche pour la 1^{ère} année de contrat.

La loi de finances rectificative dont le projet a été présenté en Conseil des ministres le 10 juin 2020 détaillera le financement associé à l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis.

Source : annonce de la ministre du Travail du 4 juin 2020.



QUOI DE NEUF

Afin de favoriser la reprise d'activité, l'Etat renforce les dispositifs d'aide au conseil en ressources humaines destinés aux TPE-PME (jusqu'à 250 salariés).

-Appui conseil RH

Créé en 2016, l'appui conseil RH permet à une entreprise ou à un collectif de TPE-PME d'avoir recours à du conseil externe en ressources humaines avec un cofinancement de l'Etat. Une instruction du 4 juin 2020 renforce la prestation de conseil en ressources humaines proposée aux très petites et moyennes entreprises afin de les accompagner durant la crise et la reprise de l'activité économique. Les thématiques d'intervention des prestataires sont élargies à la sortie de crise et la procédure de référencement préalable des prestataires par les Direccte est supprimée.

La prestation de conseil doit permettre :

- d'aider l'entreprise à repérer les axes d'amélioration de sa gestion des ressources humaines,
- de construire des outils et un plan d'action partagé par les acteurs de l'entreprise (direction, salariés/représentants des salariés),
- d'accompagner la mise en œuvre des actions en rendant l'entreprise autonome en lui permettant l'appropriation des outils mis à sa disposition.

Le financement est directement attribué à l'entreprise. La participation des fonds publics était au maximum de 50%, jusqu'à la fin de l'année 2020 elle peut être portée à 100%. Que ce soit pour une entreprise ou un collectif d'entreprises, le plafond d'intervention est de 15 000€ pour une prestation d'appui-conseil.

Contact Unité Départementale de la DIRECCTE Tarn : 44, bd Maréchal Lannes – CS 71290 – 81013 Albi Cedex 9 – Tél : 05 63 78 32 00 – valerie.morel@direccte.gouv.fr

-Objectif reprise

Un autre appui en matière d'organisation du travail, de prévention et de relations sociales pour sécuriser la reprise ou la poursuite d'activité, est proposé par le réseau Anact-Aract et les Direccte. Il a pour vocation d'accompagner les entreprises qui prévoient de :

- réorganiser l'activité,
- structurer la prévention en intégrant le risque épidémique,
- améliorer les relations de travail,
- adapter les modes de management pour être plus efficace collectivement.

Objectif reprise propose notamment :

- un questionnaire pour aider l'entreprise à mieux évaluer ses points forts et marges de progrès dans le cadre de la reprise ou de la continuité de l'activité,
- différentes formes de conseil et d'orientation : en ligne, via des webconférences, des modalités individuelles ou inter-entreprises,
- la possibilité pour les entreprises ayant plus particulièrement besoin d'être soutenues de solliciter un accompagnement par un expert des conditions de travail, en associant le personnel.

L'accès à Objectif reprise est gratuit.

Source : <https://www.anact.fr/objectifreprise>



