

FIDERE 5/5

5 minutes pour 5 infos

11 janvier 2021



PROJET DE LOI CONTRE LE DEREGLEMENT CLIMATIQUE. Le projet de loi a été rendu public ([ici](#)). Ce projet, qui devrait être complété d'un nouveau délit d'écocide, sera examiné en Conseil des ministres le 10 février, puis par le Parlement à la fin mars pour une adoption espérée à la fin de l'été. En droit social, le projet prévoit l'intégration du sujet de la **transition écologique** parmi les attributions du CSE (intégration du thème dans les attributions générales et dans les consultations périodiques). La négociation sur la **GEPP/GPEC** devra également en tenir compte. Les **OPCO** se voient confier une mission d'information sur le sujet au bénéfice des entreprises et des branches.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

1, 2, 4, 8 PASS : VERS UNE NOUVELLE DEFINITION DES CATEGORIES OBJECTIVES EN PSC. Dans le prolongement de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ([ici](#)) un projet de décret prévoit une redéfinition des catégories objectives permettant de faire des différences entre salariés en matière de protection sociale. Seront possibles des différences entre cadres et non cadres mais aussi fondées sur des niveaux de rémunération (1, 2, 6 et 8 PASS à la condition que le niveau correspondant à 8 PASS ne constitue pas une catégorie à lui seul). Une période transitoire est prévue jusqu'à 2026 pour mettre en conformité les dispositifs existants.



[En savoir plus](#)



CESE, DEVELOPPEMENT DURABLE ET DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE. Dans un avis rendu le 27 octobre 2020, le Conseil économique social et environnemental propose de « **développer et encourager la prise de consciences des conditions d'un développement durable dans les entreprises** ». L'avis suggère d'insérer les objectifs onusiens du développement durable de l'agenda 2030 (ODD) dans l'organisation de la **représentation du personnel** et la **négociation collective d'entreprise**. Pour tout savoir sur cet avis, lire le **commentaire lumineux** du Professeur Bugada dans la *Semaine Juridique Sociale* du 11 janvier ([ici](#)).

L'AVIS

[En savoir plus](#)

L'ACCORD

ACCORD SUR LE BREXIT : QUELLES CONSEQUENCES POUR LES ENTREPRISES ? Le 24 décembre 2020 un **accord de commerce et de coopération** a été conclu entre l'UE et la Grande-Bretagne, s'appliquant depuis le 1^{er} janvier. Le Ministère du travail fait le point dans un questions-réponses ([ici](#)). En principe, **les contrats conclus** avec un pays britannique **restent valables** mais peuvent être actualisés. En outre, **les dispositions relatives au RGPD restent applicables jusqu'à juillet 2021**. Les salariés et travailleurs non-salariés détachés au Royaume-Uni **bénéficieront de leur couverture sociale française** pendant toute la date d'application du certificat A1. Enfin, **les règles françaises et européennes et droit du travail restent applicables** pour les contrats de travail français.



[En savoir plus](#)



LE TRAVAIL EN PRESENTIEL. Dans la dernière version du protocole sanitaire ([ici](#)), le Ministère du Travail **autorise les salariés à travailler en présentiel une fois par semaine**.

LA TO DO LIST

- ✓ **Quelle est la portée de cette évolution ?** La portée de cette actualisation est à **relativiser**. Certains salariés travaillent déjà en présentiel en raison des particularités de leur emploi. A cet égard, il convient de rappeler la **valeur indicative** du protocole sanitaire réitérée encore récemment par le Conseil d'Etat (décision du 17 décembre 2020, [ici](#)). Le protocole ne contient que des **recommandations que l'employeur doit apprécier** dans le respect de **son obligation de sécurité**. Concrètement, c'est à l'employeur d'apprécier si le travail doit s'effectuer à distance ou en présentiel. Dans ce cadre, l'employeur peut mettre **en balance les risques** (très graves) engendrés par **le virus** et ceux **psycho-sociaux** engendrés par le télétravail.
- ✓ **Quelles sont les précautions à prendre ?** Il est recommandé d'organiser le travail en présentiel sur une **base volontaire** (pour les postes pouvant être aménagés en télétravail). Dans tous les cas, l'employeur doit impérativement veiller à assurer la **santé et la sécurité des salariés**. Concrètement, il doit respecter le **plan de prévention** des risques, la **procédure de prise en charge des personnes symptomatiques**, veiller au **respect des gestes barrière** par les salariés, ou encore garantir la **désinfection récurrente des locaux** ([ici](#)). Rappelons à cet égard qu'il est **inutile de faire signer une décharge de responsabilité aux salariés**. En cas de contamination, des **comptes pourront être demandés à l'entreprise, au civil et au pénal** !