FIDERE 5/5

5 minutes pour 5 infos

15 février 2021

L'INFO

NOUVEAUTES CONCERNANT LA CRISE SANITAIRE. Les députés ont **adopté définitivement le projet de loi autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 1er juin prochain** (ici). Par ailleurs, plusieurs projets d'**ordonnances sont en cours d'examen. Ils portent sur le taux d'indemnisation pour l'activité partielle** (cf. ci-dessous la stat) **ainsi que sur la prolongation des missions des Médecins du travail** jusqu'à début août 2021 (ici). S'agissant de ces dernières, **les visites médicales devant être réalisées jusqu'au 2 août 2021 seraient reportées. En outre, l'adaptation de l'activité des services de santé au travail** désormais centrée sur l'appui aux entreprises devrait être **prolongée jusqu'au 1er août**.

En savoir plus

LA STAT

NOUVEAUX TAUX POUR L'ACTIVITE PARTIELLE. **60 % de la rémunération horaire brute** dans la limite d'un **plafond de 4,5 SMIC** et **d'un plancher de 7,30 € versé par l'employeur et 36 % de cette rémunération remboursée par l'Etat et l'Unedic, tels sont les montants qui seront applicables pour l'activité partielle de droit commun à compter du 1er mars 2021.** Ces taux devraient être applicables dans tous les secteurs (hors APLD) à compter du 1er juillet prochain. Le Ministère du travail **a par ailleurs actualisé ses Q/R et ses tableaux de synthèse** sur l'activité partielle (ici) et l'APLD (ici).

En savoir plus

L'ARRÊT

REPRESENTATIVITE SYNDICALE ET NEGOCIATIONS INTERBRANCHES. Dans un arrêt publié, la Cour de cassation se prononce sur la possibilité de **négocier un accord collectif de branche sur un périmètre qui n'a pas fait l'objet d'un arrêté de représentativité**. Elle considère que les partenaires sociaux peuvent, au préalable, s'assurer de la représentativité des négociateurs **en demandant au ministère du Travail de fixer la liste de ces organisations représentatives**, afin de **s'assurer que l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont bien été invitées à négocier** (lire la note explicative ici).

En savoir plus

L'ACCORD

ANIKOP MET EN PLACE LES CONGES LIBERES. La filiale du groupe informatique **LDLC, qui a mis en place la semaine des quatre jours de travail**, introduit les « congés libérés et illimités » pour ses 31 salariés, dans **une « charte morale »** établie par eux-mêmes. Jusqu'au 1er janvier, les salariés avaient cinq semaines de congés, accumulées de juin à mai. Désormais, **ils pourront poser des congés sans limite qui seront « *validés automatiquement* », à** condition que **« *le congé souhaité ne mette pas en péril l'entreprise ou l'un de ses projets, et que cela ne gêne pas les autres collaborateurs* ».**

En savoir plus

LA TO DO LIST

LE POINT ACTUALISE SUR LE TELETRAVAIL.

- Exonération du remboursement forfaitaire des frais liés au télétravail : intérêt de passer par accord collectif (ici) : l'Urssaf **adapte sa doctrine** sur la prise en charge par l'employeur des frais engagés par les salariés en télétravail. Ainsi, **l'exonération de cotisations**, qui s'appliquait dans la limite d'un versement mensuel de 10 euros maximum par jour de télétravail hebdomadaire, **peut désormais s'appliquer dans la limite d'un montant fixé par accord collectif**. Curieusement, l'URSSAF **ne vise que les accords de branches, les accords interprofessionnels, professionnels et de groupe** sans mentionner l'accord d'entreprise. Espérons qu'il s'agisse d'un oubli.
- Contrôles sur le recours effectif au télétravail : le gouvernement renforce la pression sur le recours au télétravail. Dans une instruction la DGT précise que **le recours au télétravail doit être « *total* » si les postes sont « *télétravaillables*»** (ici). Elle rappelle également la possibilité pour le salarié de travailler un jour par semaine en présentiel **«*à la demande expresse de celui-ci* »** ; l'employeur doit être vigilent à **l'absence de réunions d'équipe et de repas** pris collectivement. La DGT invite **ainsi les inspecteurs du travail à « *reprendre contact avec les entreprises les plus importantes* »** voire aux plus petites entreprises. **Plusieurs mises en demeure** pour mise en danger d'autrui ont par ailleurs déjà été notifiées.
- Le DGT renvoie à l'application de l'ANI sur le télétravail (ici) : il a récemment affirmé que les entreprises doivent **s'inspirer de l'ANI récent pour la mise en œuvre du télétravail**. Il prévoit notamment (ici) la **suppression de la nécessité de conclure un avenant au contrat de travail**, **l'assouplissement des modalités du dialogue social d'entreprise** (**recours aux visioconférences**) ainsi que la **clarification des modalités de passage au télétravail « contraint »** par décision unilatérale de l'employeur : **le CSE peut alors être consulté après la décision** (ici).

Nous contacter : 0185088450 – fidere@fidereavocats.fr – www.fidereavocats.fr –