

## **DISPOSITIFS JURIDIQUES DEROGATOIRES POUR 2021**

Nous vous présentons les différents dispositifs juridiques dérogatoires à la réglementation du travail qui sont prolongés ou réactivés en 2021.

### **Consignes sanitaires**

En application du protocole national santé, sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie Covid 19 du 31 août 2020 mis à jour le 6 janvier 2021 :

- Généralisation du télétravail pour les activités qui le permettent
- Organisation des réunions par audio et visio conférences
- Utilisation de l'application #tousanticovid
- Protection des personnes à risque de forme grave de covid

Ces mesures sont entrées en application le 1<sup>er</sup> septembre 2020.

### **Assouplissement télétravail**

Le protocole sanitaire à destination des entreprises a été mis à jour le 6 janvier 2021.

Il indique que le salarié qui le souhaite, en accord avec son employeur, peut travailler sur le site une journée par semaine. Le protocole sanitaire, néanmoins, continue de recommander la mise en place du télétravail à 100% pour les activités qui le permettent.

Le protocole rappelle, conformément à la circulaire du 14 novembre 2020, que les tests de dépistage au Covid 19 se font sur la base du volontariat. Par ailleurs, le secret médical est respecté, les résultats ne sont pas transmis à l'employeur.

### **Mesures permettant de faire face à une réduction d'activité**

#### *a) Activité partielle :*

- Elargissement du dispositif
- Extension et adaptation de l'indemnisation de certains salariés (employés à domicile, marins, cadres dirigeants...)
- Prise en compte des heures supplémentaires structurelles et horaires d'équivalence
- Indemnisation minimale pour les temps partiels et intérimaires, apprentis et salariés en contrat de professionnalisation
- Possibilité d'imposer le placement en activité partielle des salariés protégés
- Possibilité par accord collectif d'individualiser le placement en activité partielle
- Suspension de la majoration de l'indemnité à 100% pour les salariés en formation pendant les heures chômées
- Maintien des garanties collectives de prévoyance pendant l'activité partielle

- Monétisation de certains jours de repos pour compléter l'indemnité d'activité partielle
- Prise en compte des périodes d'activité partielle depuis le 12 mars 2020 pour les droits à la retraite de base
- Modulation du taux de l'indemnité d'activité partielle : 70% en janvier 2021 pour tous, 60% en février 2021 dans le cas général, passage de 70 à 60% au 1<sup>er</sup> avril 2021 dans les secteurs « protégés » et au 1<sup>er</sup> juillet 2021 pour les secteurs « surprotégés » (entreprises accueillant du public ou celles remplissant un critère géographique)
- Modulation du taux de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur : passage à 36% à compter du 1<sup>er</sup> février 2021 pour le cas général, au 1<sup>er</sup> avril 2021 pour les secteurs « protégés » et au 1<sup>er</sup> juillet 2021 pour les secteurs « surprotégés »

**b) Activité partielle pour les salariés vulnérables :**

Taux d'indemnité maintenu à 70% mais taux de l'allocation réduit de 70 à 60% au 1<sup>er</sup> février 2021

**c) Activité partielle pour garde d'enfants de moins de 16 ans :**

Taux d'indemnité maintenu à 70% mais taux de l'allocation réduit de 70 à 60% au 1<sup>er</sup> février 2021

**d) Activité partielle de longue durée :**

Hausse du taux horaire plancher de l'allocation de 7,23€ à 7,30€ au 1<sup>er</sup> janvier 2021

**e) Congés payés :**

Droit à une aide exceptionnelle pour les entreprises dont l'activité implique l'accueil du public et fermées en raison de l'épidémie au titre des jours de congés payés prise entre le 1<sup>er</sup> et le 20 janvier 2021

**Mesures permettant de maintenir ou d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés**

**a) Indemnisation maladie des cas contacts :**

- Droit aux indemnités journalières de S.S sans délai de carence ni condition d'activité minimale
- Droit à l'indemnisation maladie complémentaire par l'employeur sans délai de carence
- Neutralisation de ces arrêts de travail dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation

La réactivation de ces mesures est prévue mais la date est inconnue à ce jour.

**b) Tickets restaurant :**

- Prolongation de la validité des titres restaurants arrivant à échéance le 28 février 2021 jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2021
- Utilisation possible des titres restaurants les dimanches et jours fériés dans les restaurants, hôtels restaurants, débit de boisson (click and collect ou livraisons

- pendant le confinement)
- Doublement du plafond (38 euros par jour) pour les restaurants

c) Assurance chômage :

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2021 :

- Report du 2<sup>ème</sup> volet de la réforme et maintien de la convention de 2017 sur le calcul du salaire de référence, les conditions d'affiliation minimale, les règles de différé d'indemnisation
- Neutralisation du 1<sup>er</sup> volet de la réforme concernant le délai de 6 mois au-delà duquel l'ARE est dégressive pour les salaires au-delà de 5000€ à compter du 1<sup>er</sup> août 2020
- Aménagement de la condition d'affiliation minimale requise pour l'ouverture des droits à chômage, création d'un cas de démission légitime suite au refus d'embauche en raison de la Covid 19, report du délai de forclusion pour faire valoir ses droits à Pôle Emploi.
- Prolongation du droit aux allocations chômage pour les demandeurs d'emploi qui épuisent leurs droits avant le 31 janvier 2021

**Mesures permettant aux entreprises de faire face à un surcroît d'activité**

Concernant le prêt de main d'œuvre, sous facturation possible étendue à toutes les entreprises ayant recours à l'activité partielle à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**Mesures permettant de soutenir l'embauche et le maintien dans l'emploi**

a) Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

Pour les contrats conclus du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 28 février 2021, aide de 5 000 euros (8000 si plus de 18 ans) pour la 1<sup>ère</sup> année d'apprentissage ou de professionnalisation et possibilité d'allonger la durée de formation dans la limite de 6 mois par une convention tripartite

b) CDD et intérim

Jusqu'au 30 juin 2021, possibilité de déroger par accord collectif à la réglementation sur les CDD (nombre maxi de renouvellement, calcul du délai de carence entre 2 CDD...)

c) Contrats d'insertion

Modalités particulières de calcul de l'indemnité d'activité partielle entre le 17 octobre 2020 et le 17 août 2021 (6 mois après la fin de l'état d'urgence)

d) Embauche des moins de 26 ans

Pour les contrats conclus entre le 1 août 2020 et le 31 janvier 2021, aide de 4 000 euros pour l'embauche en CDD ou CDI d'au moins 3 mois d'un jeune de moins de 26 ans.

### **Mesures permettant d'alléger les charges des entreprises**

Exonération des cotisations pour les entreprises les plus en difficulté et remise partielle des dettes de cotisations possible en cas de réduction d'activité d'au moins 50% à déclarer dans la DSN de janvier 2021.

### **Mesures d'adaptation permettant la continuité du fonctionnement d'institutions**

a) Elections dans les TPE

Report des élections de représentativité dans les TPE au 4 avril 2021 et proclamation des résultats le 16 avril 2021

b) CPRI

Prolongation des mandats des membres de commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) en cours et renouvellement des mandats au plus tard le 31 décembre 2021

c) Médecine du travail

Du 12 mars 2021 au 17 avril 2022, report possible des visites médicales jusqu'au 17 avril 2022 et réactivation de la possibilité de prescrire des arrêts de travail en cas d'infection au Covid 19 et des certificats d'isolement pour les salariés vulnérables

d) CPH : mandat et procédure

Sauf décret contraire jusqu'au 17 mars 2021, report des élections et prorogation des mandats, délai supplémentaire d'un an pour suivre la formation obligatoire initiale et mode d'organisation des audiences adapté au contexte sanitaire

e) Formation professionnelle

Jusqu'au 30 juin 2021, report des entretiens professionnels bisannuels et « état des lieux », suspension de la sanction (abondement de 3 000€) liée au non-respect des obligations liées aux entretiens et report de la certification Qualiopi au 1<sup>er</sup> janvier 2022

f) CSE

Jusqu'au 17 février 2021, réactivation du recours possible de façon illimitée aux réunions du CSE par visioconférence, conférence téléphonique ou messagerie instantanée, mais avec limites pour les réunions sur des sujets sensibles

### **Covid 19 : modalités de prescription d'arrêts de travail par le médecin du travail**

Les médecins du travail peuvent prescrire des arrêts de travail et effectuer également des tests de dépistage. Un décret publié le 13 janvier 2021 est venu préciser les conditions d'application de ces dispositifs.

a) Prescription d'arrêts de travail

Le médecin du travail, pour les salariés des établissements dont il a la charge, et les travailleurs temporaires qui sont en mission peut :

- prescrire ou renouveler des arrêts de travail pour cause de Covid 19. Pour cela, le médecin du travail doit établir une lettre d'avis d'interruption de travail qu'il transmet sans délai à l'employeur et au salarié. Le salarié doit ensuite

communiquer le document à sa MSA dans les 2 jours

- établir un certificat médical pour les salariés vulnérables en vue de leur placement en activité partielle si le télétravail est impossible. Pour cela, le médecin du travail peut établir cette lettre d'interruption de travail sur papier libre à condition d'y porter des mentions obligatoires prévues par le décret n02021-24 du 13 janvier 2021. Le médecin transmet cet avis sans délai au salarié qui lui-même l'adresse sans délai à l'employeur en vue de son placement en activité partielle

b) Possibilité d'effectuer un test de dépistage

Les services de santé au travail peuvent effectuer des prélèvements RT-PCR du Covid 19 et des prélèvements et analyse du test antigénique pour le Covid 19.