

Mercredi 7 juillet 2021



**Missions Emploi
Ressources
Humaines
des CCI Occitanie**



ACTUALITES

ACTIVITE PARTIELLE

Evolution des taux

La baisse des taux d'allocation et d'indemnité d'activité partielle est à nouveau différée, avec introduction d'un taux intermédiaire pour accompagner au mieux les entreprises dans leur reprise d'activité. Deux décrets publiés au Journal officiel du 29 mai actent le changement de calendrier en matière d'activité partielle de droit commun et d'activité partielle de longue durée.

L'un porte sur le taux de l'indemnité versée au salarié (décret n° 2021-671 du 28 mai 2021), l'autre sur le montant de l'allocation versée à l'employeur (décret n° 2021-674 du 28 mai 2021).

ACTIVITE PARTIELLE DE DROIT COMMUN

Secteurs non protégés

Le taux de l'indemnité partielle versée au salarié reste de 70 % jusqu'au 30 juin prochain et passera – en principe – à 60 % du salaire brut dans la limite de 4,5 Smic (minimum horaire 8,11 euros) à compter du 1er juillet.

L'allocation versée à l'employeur baisse également, mais de manière progressive.



Pour les heures chômées:

- jusqu'au 31 mai : 60 % du salaire brut dans la limite de 4,5 Smic (minimum horaire : 8,11 euros) ;
- **entre le 1er et le 30 juin** : 52 % du salaire brut dans la limite de 4,5 Smic (minimum horaire : 8,11 euros) ;
- **à partir du 1er juillet** : 36 % du salaire brut dans la limite de 4,5 Smic (minimum horaire abaissé à 7,30 euros).

Secteurs protégés

Dans les secteurs protégés (annexes 1 et 2 du décret du 29 juin 2020), le taux de l'indemnité versée au salarié reste fixé à 70 % jusqu'au 31 août 2021 et devrait passer à 60 % à partir du 1er septembre.

Côté employeur, la baisse des taux sera, là encore, progressive. Elle restera de 70 % pour les heures chômées jusqu'au 30 juin 2021, soit un reste à charge nul, puis évoluera selon le calendrier suivant :

- **du 1er au 31 juillet** : taux de 60 % ;
- **du 1er au 31 août** : taux de 52 % ;
- **à partir du 1er septembre** : taux de 36 % (plancher horaire de 7,30euros).

Attention, les entreprises des secteurs protégés connaissant une très forte baisse de leur CA (au moins 80 %) bénéficient d'un autre calendrier.

ENTREPRISES FERMEES ADMINISTRATIVEMENT, SOUMISES A DES RESTRICTIONS TERRITORIALES, SUBISSANT UNE BAISSSE DE CA D'AU MOINS 80 %

Les entreprises faisant l'objet d'une fermeture administrative totale ou partielle, les entreprises situées dans une zone faisant l'objet de restrictions sanitaires spécifiques ou dans la zone de chalandise d'une station de ski et subissant une baisse de chiffre d'affaires (CA) d'au moins 50 % ainsi que les entreprises des secteurs protégés ou connexes connaissant une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80 % bénéficieront d'un soutien particulier jusqu'au 31 octobre 2021 : les salariés continueront de percevoir jusqu'à cette date une indemnité de 70 % de leur rémunération horaire brute de référence dans la limite de 4,5 Smic. L'allocation versée à l'employeur sera maintenue dans les mêmes conditions.

► Concernant les entreprises des secteurs protégés les plus en difficulté, le décret n° 2021-674 du 28 mai 2021 précise que la baisse de 80% de CA est appréciée :

- soit par rapport au chiffre d'affaires du même mois en 2019 ou en 2020, au choix ;



- soit en comparant le CA réalisé au cours des six mois précédents par rapport à celui réalisé sur la même période en 2019 ;
- soit par rapport au CA mensuel moyen réalisé en 2019 ;
- soit, pour les entreprises créées après le 30 juin 2020, par rapport au CA moyen réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 30 juin 2021.

Le retour au droit commun (indemnité salarié de 60 % et allocation employeur de 36 % avec un minimum horaire de 7,30 euros) devrait intervenir le 1er novembre prochain.

ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD)

Le montant horaire minimal de l'allocation devant être versée par l'employeur dans le cadre de l'APLD est remonté à 8,11 euros (au lieu de 7,30 euros comme prévu initialement). Rappelons qu'en activité partielle de droit commun, le taux sera abaissé à 7,30 euros selon un calendrier progressif (voir ci-dessus). L'objectif est de maintenir l'attractivité de l'APLD, qui offre une meilleure prise en charge moyennant certains engagements en matière d'emploi.

► Dans le cadre de l'APLD, les salariés perçoivent en effet une indemnité de 70 % de leur rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 Smic (plancher horaire de 8,11 euros). L'employeur perçoit quant à lui une allocation de 60 % dans la limite de 4,5 Smic, avec désormais un plancher de 8,11 euros.

Attention : tant que les règles applicables à l'activité partielle de droit commun sont plus favorables (allocation employeur de 70 %), l'employeur se voit appliquer les règles de droit commun qui lui seraient applicables s'il n'était pas en APLD.

PLAFONNEMENT DE L'INDEMNITE AU NET HABITUEL

La mise en application de la règle selon laquelle l'indemnité versée au salarié ne peut excéder son salaire net habituel est différée au 1er juillet prochain.

► *Rappelons que c'est également au 1er juillet qu'entrera en vigueur la nouvelle durée d'autorisation de mise en activité partielle. A compter de cette date, cette autorisation sera accordée pour trois mois (renouvelables dans la limite de six mois), consécutifs ou non sur une période de 12 mois consécutifs. En cas de sinistre ou d'intempéries à caractère exceptionnel, la durée maximale sera de six mois, renouvelable une fois.*

Source : Actuel RH – 01/06/2021



L'Urssaf rappelle que les entreprises doivent ouvrir leur compte en ligne AT/MP avant le 1er décembre 2021.

La notification dématérialisée du taux de cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) **devient obligatoire dès janvier 2022** pour toutes les entreprises du régime général (quel que soit leur effectif), sous peine de pénalités, rappelle l'Urssaf dans une note publiée lundi sur son site internet. Cette nouvelle obligation implique que les entreprises aient ouvert un compte AT/MP sur net-entreprises.fr avant le 1er décembre 2021. Elles seront dès lors automatiquement abonnées au service de dématérialisation par les caisses régionales pour janvier 2022. Les entreprises qui le souhaitent peuvent dès à présent bénéficier de la dématérialisation si elles s'abonnent volontairement.

Gratuit, le compte AT/MP propose la consultation en ligne des taux de cotisation notifiés du/des établissement(s) au cours des trois dernières années, les accidents du travail et maladies professionnelles récemment reconnus impactant les futurs taux et bien sûr la notification dématérialisée des décisions de taux de cotisation.

Source : *Actuel RH* - 16/06/21 - Note Urssaf du 14/06/2021 - <http://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/cotisations-atmp--obligation-leg.html>

A l'occasion de la semaine de la qualité de vie au travail, qui s'est déroulée du 14 au 18 juin 2021, l'Observatoire de la qualité de vie au travail a formulé [10 recommandations](#) concrètes pour favoriser le retour sans heurt au bureau. Parmi lesquelles la mise en place du travail hybride qui implique de combiner "l'efficience collective du travail en présentiel et la souplesse du travail à distance". Pour ce faire, l'Observatoire conseille de s'appuyer sur le dialogue social pour accompagner cette bascule. Avec à la clef, la négociation d'un cadre général : nombre de jours de travail sur site et à distance, métiers éligibles, nouvelle organisation et suivi du temps de travail...

L'Observatoire met aussi l'accent sur le développement du management participatif "pour donner aux équipes plus d'autonomie, de pouvoir d'initiative et de décision". Ce qui passe par l'acquisition de "nouvelles compétences pour les managers basées sur l'empathie et de bienveillance".

Autre piste : le renforcement des dispositifs d'inclusion professionnelle. L'objectif étant de veiller à ce que "cette nouvelle organisation du travail ne favorise pas la désinsertion professionnelle des femmes" et "le risque de décrochage professionnel des salariés en situation de vulnérabilité"

Source : *Actuel RH* - 23/06/2021

www.observatoire-gvt.com

JURISPRUDENCE

Absences et congés

Le contrat de travail ne peut pas prévoir la renonciation aux jours de fractionnement

Le droit à des jours de congé supplémentaires naît du seul fait du fractionnement. Le salarié ne peut y renoncer, par avance, dans le contrat de travail, précise la Cour de cassation dans un arrêt du 5 mai 2021.

Il est possible de fractionner une partie des congés payés, à la demande du salarié concerné ou avec son accord. Le fractionnement peut donner lieu à des jours de congés supplémentaires auxquels le salarié peut renoncer. Mais attention, cet accord ne se présume pas et doit résulter d'une renonciation écrite individuelle de chaque salarié. Une clause écrite du contrat de travail peut-elle valoir renonciation individuelle du salarié des jours de fractionnement auxquels il a droit ? C'est la question posée à la Cour de cassation dans cet arrêt du 5 mai 2021.

Fractionner le congé principal : rappels

Le congé principal de quatre semaines peut être fractionné, mais à la condition que l'une au moins de ces fractions représente une durée minimale de 12 jours ouvrables continus pris entre deux jours de repos hebdomadaires dans la période allant du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être pris en une ou plusieurs fois à l'intérieur ou en dehors de la période légale. La possibilité de fractionner le congé principal (hors cinquième semaine) nécessite l'accord du salarié. Ce n'est que si le congé s'accompagne d'une fermeture de l'entreprise que son accord n'est pas requis. Lorsque le congé principal (hors cinquième semaine) est fractionné, et qu'une partie de celui-ci est prise en dehors de la période légale des congés (qui s'étend du 1er mai au 31 octobre), la loi accorde des jours de congés supplémentaires au salarié. Il est de jurisprudence constante que le droit aux congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement (arrêt du 28 octobre 2009). Les salariés peuvent renoncer à ces jours supplémentaires sous réserve que cette renonciation soit



écrite et individuelle (arrêt du 10 juillet 1986). Attention, l'accord du salarié ne peut jamais être considéré comme tacite.

Contrat de travail prévoyant l'imputation obligatoire sur les congés payés de certaines fêtes religieuses

Dans cette affaire, il s'agit d'une société spécialisée dans la fabrication et la commercialisation de produits estampillés "cashier". Afin de pouvoir apposer cette estampille sur ses produits, elle est tenue de respecter certaines règles du judaïsme, parmi lesquelles l'interdiction de travailler ou de faire travailler les salariés les samedis et durant les fêtes juives. Dans ce contexte, les contrats de travail conclus avec les salariés prévoient que les jours de fermeture exceptionnelle liés aux fêtes juives sont obligatoirement décomptés des congés payés. Au regard des principes ci-dessus exposés, le congé principal des salariés se trouvait donc fractionné, ce qui ouvrait droit, en principe, à des jours de congés supplémentaires. Se considérant privés de leurs droits, plusieurs salariés ont donc saisi la justice afin de demander la condamnation de leur employeur au paiement de dommages-intérêts. Condamné à payer aux salariés des sommes à titre de dommages-intérêts pour privation des jours supplémentaires dus au fractionnement, l'employeur porte l'affaire devant la Cour de cassation. Il estime que la stipulation, dans le contrat de travail, relative au décompte obligatoire des congés payés des jours de fermeture exceptionnelle liés aux fêtes religieuses valait renonciation des salariés à l'octroi de jours de congés supplémentaires pour fractionnement (en raison du fractionnement du congé principal, qui découlait de la fermeture de l'entreprise lors des fêtes religieuses juives).

La renonciation du salarié ne peut résulter du contrat de travail

La Cour de cassation ne valide pas le raisonnement de l'employeur. Elle rappelle tout d'abord le principe selon lequel le droit à des congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit le salarié ou l'employeur qui en ait pris l'initiative. Il en résulte que le salarié ne peut pas renoncer, par avance, au bénéfice d'un droit qu'il tient de dispositions d'ordre public avant que ce droit soit né. Le salarié ne peut donc pas renoncer, dans le contrat de travail, à ses droits en matière de fractionnement du congé principal. La Cour donne donc raison à la cour d'appel qui avait, à juste titre, relevé que les salariés n'avaient ni donné leur agrément au fractionnement du congé principal ni renoncé à leurs droits à des jours de congés supplémentaires du fait de ce fractionnement.

► *Notons que cette affaire est rendue au visa des règles en vigueur avant la loi Travail du 8 août 2016. Toutefois, les grands principes du fractionnement étant les mêmes dans le cadre de la législation actuelle, cette jurisprudence nous paraît toujours applicable.*

Juliette Renard, Smart Action RH

Source : Editions législatives - 11/06/2021 - Cass Soc - Arrêt du 5 mai 2021



Santé – Sécurité

Contestation de l'avis d'inaptitude : la communication des éléments de nature médicale n'a pas d'incidence sur le délai pour agir

Le délai de 15 jours dont bénéficie l'employeur pour contester un avis médical d'inaptitude court à compter de la notification de cet avis. L'action de l'employeur hors de ce délai est irrecevable, peu importe que les éléments de nature médicale justifiant l'avis lui aient été notifiés ou non, indique la Cour de cassation le 2 juin 2021.

Depuis la loi Travail de 2016, c'est le conseil du prud'hommes – et non plus l'inspecteur du travail – qui est compétent pour connaître de la contestation des avis du médecin du travail. L'article L.4624-7 du code du travail permet à l'employeur ou au salarié qui contestent les éléments de nature médicale justifiant les avis émis par le médecin du travail de saisir en référé le conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert.

L'employeur ou le salarié doivent saisir le conseil de prud'hommes dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis, indique le code du travail (article R4624-45). Mais est-il possible de contester les éléments de nature médicale justifiant un avis du médecin du travail, en ayant simplement reçu l'avis et non les éléments de nature médicale qui le justifient ?

La Cour de cassation se prononce dans un *arrêt rendu le 2 juin 2021*.

Notification de l'avis ou communication des éléments médicaux ?

Dans cette affaire, une salariée fait l'objet d'un avis d'inaptitude à tout poste par le médecin du travail le 25 octobre. Ce n'est que le 16 novembre que l'employeur saisit la juridiction prud'homale d'une contestation de cet avis, sollicitant la désignation d'un médecin-expert comme le prévoit le code du travail. Cette saisine est donc intervenue plus de 15 jours après notification de l'avis. La salariée est par la suite licenciée.

Un arrêt "avant dire droit" (c'est-à-dire pris à titre accessoire, en attendant la solution du litige principal) estime que l'action formée par l'employeur était hors délai et donc irrecevable.

L'employeur considère pour sa part que le délai de 15 jours lui permettant de saisir le conseil de prud'hommes courait à compter du jour où les éléments de nature médicale justifiant la position du médecin du travail lui avaient été notifiés.

Secret médical

La Cour de cassation confirme l'irrecevabilité de l'action de l'employeur. Même si le code du travail prévoit que le délai de 15 jours s'applique à la contestation "des éléments de nature médicale justifiant les avis (...) émis par le médecin du travail", le point de départ de ce délai court bien à



compter de la notification à l'employeur de l'avis d'inaptitude. L'employeur ne peut pas allonger ce délai en se basant sur la date de communication des éléments de nature médicale justifiant l'avis.

Dans son avis publié avec la décision de la Cour de cassation, l'avocate générale référendaire de la chambre sociale Isabelle Roques justifie cette confirmation. Elle indique que l'employeur ne peut pas recevoir lui-même les éléments de nature médicale en raison du secret médical dont bénéficient les salariés lors de leur suivi par la médecine du travail. "D'ailleurs, le "modèle d'avis d'aptitude ou d'inaptitude" (...) ne contient aucune rubrique relative à la description de l'état de santé du salarié", insiste-t-elle.

En revanche, les informations de nature médicale peuvent, dans le cadre d'un recours contre l'avis du médecin du travail, être communiquées à un autre médecin, médecin-expert ou médecin mandaté par l'employeur. Mais la date de cette communication n'a pas d'impact sur le délai de saisine. "Il ne peut être admis (...) que le point de départ du délai pour agir soit la date à laquelle le médecin, désigné par lui, reçoit les éléments de nature médicale sur lesquels s'est fondé le médecin du travail. En effet, cela reviendrait à faire dépendre ce point de départ d'un événement relevant de la seule volonté de l'employeur, à savoir mandater ou non un médecin chargé de recevoir ces informations, tandis que le délai de recours pour le salarié, qui peut lui aussi contester ces avis, courrait à compter de la notification", explique l'avocate générale référendaire.

En matière de contestation des avis d'inaptitude, une seule date à retenir donc : celle de la notification de l'avis. Toute saisine intervenue plus de 15 jours après cette date est irrecevable

Source : Actuel RH - 08/06/2021 - Cass.soc - Arrêt du 2 juin 2021

QUOI DE NEUF

POLE EMPLOI : UN SEUL MODELE D'ATTESTATION

Depuis le 1er juin 2021, les employeurs doivent utiliser le modèle unique d'attestation Pôle emploi.

L'employeur **doit délivrer au salarié**, à la fin du contrat, **une attestation Pôle emploi papier rematérialisée** lui permettant d'exercer ses droits à l'assurance chômage, obtenue de Pôle emploi à la suite, sauf exceptions, du signalement de la rupture via la DSN. Elle contient notamment les informations suivantes : durée d'emploi, statut dans l'entreprise, éléments relatifs aux derniers salaires, motif exact de la rupture du contrat. **Depuis le 1er juin 2021**, l'employeur doit transmettre à **Pôle emploi** une attestation en cours de validité. Selon le site service-public.fr, un seul



modèle d'attestation employeur est valable. Les anciens modèles d'attestation transmis par les employeurs sont désormais rejetés. L'administration invite les employeurs à utiliser la voie dématérialisée pour être sûr d'être à jour.

Les employeurs doivent transmettre l'attestation **par voie dématérialisée** en utilisant un modèle unique et comportant toutes les informations nécessaires au calcul des droits de leurs anciens salariés. Le modèle est disponible sur :

- les logiciels de paie si les employeurs sont dans le périmètre de la DSN ;
- le site pole-emploi.fr dans l'espace employeur s'ils ne sont pas dans le périmètre de la DSN.

Par exception, les employeurs de **moins de 11 salariés** et qui ne relèvent pas de la DSN peuvent choisir de transmettre leurs attestations en version papier.

Source : La Quotidienne – Editions Francis Lefebvre
[Actualité site internet service-public.fr du 20-5-2021](http://Actualite.site.internet.service-public.fr)

AGENDA

Mardi 6 juillet 2021

WEBINAIRE RH : ADAPTER ORGANISATION ET MANAGEMENT AU CONTEXTE

De 10h00 11h30, atelier en webinaire animé par Mme Séverine MOÏCHINE – Consultante en management agile du changement

Contact : Alain VAÏSSETTE Tél : 05 67 46 60 00- @ : a.vaissette@tarn.cci.fr

<https://www.tarn.cci.fr>

Mardi 07 septembre 2021

ATELIER RH : RECRUTER EN FACE A FACE ET A DISTANCE

A 10h, atelier animé par Florent LAIK, APEC

Contact : Rachelle FLEURY – Tél : 04 66 49 00 33 – @ : r.fleury@lozere.cci.fr

Inscriptions : <https://f.info.lozere.cci.fr/c/?s=12CF-B5-2>



Jeudi 9 septembre 2021

RDV SANTE SECURITE : LE MAINTIEN EN EMPLOI

A 14h30, webinaire pour accompagner les entreprises dans leurs démarches de santé-sécurité, sur le thème : Le maintien en emploi, promotion du vieillissement actif et accompagnement des salariés en situation de handicap. Intervenants : Emmanuel ALBERT – Chargé de mission – ARACT Occitanie ; Florian JOLY – Chargé de mission maintien dans l'emploi – CAP Emploi Tarn ; Grégory ALVAREZ – Responsable QHSE – INFACO (81).

Durée : 1h15 – Participation gratuite – Inscription obligatoire, nombre de places limité

Inscription : https://us06web.zoom.us/webinar/register/WN_RpebY_0ATou8mv3XK7y55A

<https://www.occitanie.cci.fr/rdv-sante-securite-le-maintien-en-emploi>



PROCHAINS STAGES DE FORMATION

XXXXXXXX

XXXXXXXX

XXXXXXXXXX

XXXXXXXXXX

Contacts :

xxxxxxx - Tél : xxxxxxxxx - @ : xxxxxxxxxxxxx@.fr

