

Nouveauté

Activité partielle - Organisation de la baisse progressive du taux de prise en charge :

Par deux décrets du 28 mai 2021, le gouvernement organise la réduction progressive des niveaux de prise en charge de l'activité partielle.

Dans les secteurs « non-protégés », le niveau du reste à charge augmentera une première fois en juin, pour arriver au niveau de 40 % (soit celui du droit commun) au 1^{er} juillet.

Dans les secteurs « protégés », l'augmentation sera progressive, puisqu'elle n'atteindra 40 % qu'au 1^{er} septembre.

Enfin, seules les entreprises les plus touchées par la crise continueront à bénéficier d'une prise en charge intégrale, au moins jusqu'au 31 octobre.

Cette baisse progressive aura également un impact pour les salariés. Dans les secteurs « non-protégés », l'indemnité touchée par les salariés passera à 60 % à compter du 1^{er} juillet, alors que les salariés des secteurs « protégés » toucheront une indemnité correspondant à 70 % de leur rémunération antérieure brute jusqu'au 31 août. Pour les salariés des secteurs les plus touchés, ceux-ci bénéficieront de cette indemnité de 70 % au moins jusqu'au 31 octobre.

Télétravail

36 %

Des travailleurs interrogés souhaiteraient travailler à la maison au moins 3 jours par semaine

56 %

Des travailleurs interrogés souhaiteraient travailler à la maison 1 ou 2 jours par semaine

Enquête Anact-Aract

WORK IN PROGRESS

Négociation sur la prolongation du CSP

Le 17 juin, les partenaires sociaux ont lancé une négociation nationale interprofessionnelle autour du contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Cette négociation s'impose en raison de l'échéance au 30 juin 2021 de la convention conclue en 2015, qui avait déjà été prolongée par un avenant du 12 juin 2019. Il s'agira de conclure un nouvel avenant ou de négocier une nouvelle convention.

Il faudra en tout état de cause porter quelques modifications à la précédente convention, sur plusieurs points. Dans un premier temps, celle-ci fait référence à la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017, qui a depuis vu son agrément être abrogé, avec une extinction de nombreuses dispositions au 1^{er} juillet 2021. Il faudra donc faire un choix entre s'aligner sur la réglementation d'assurance chômage définie par le Gouvernement, ou intégrer les stipulations de la convention de 2017 dans la nouvelle convention relative au CSP.

Il sera également possible d'adapter la nouvelle convention à la conjoncture actuelle, et de faire quelques ajouts comme sur l'allongement du CSP durant sa suspension (congé paternité, etc.)

Réflexion pour la limitation du recours aux CDD d'usage

Dans un rapport adressé à la ministre du travail (Mme E. Borne) en date du 15 juin, deux députés formulent des pistes de réflexion pour réguler et limiter le recours aux CDD d'usage (CDDU). L'objectif de ces recommandations est de réduire les embauches en CDDU de 20 % sur trois ans.

Cela passerait par la mise en œuvre d'un nouveau socle législatif permettant l'engagement de la négociation collective pour circonscrire le recours au CDDU dans les seuls secteurs et activités où son utilisation est indispensable et incontournable.

Le rapport prévoit d'introduire l'obligation de proposer un CDI après un recours récurrent au CDDU auprès du même employeur, ainsi que la sanction de requalification en CDI du CDDU servant à pourvoir un emploi permanent de l'entreprise.

Quelques décisions...

- ⚡ **Désignation dérogatoire d'un délégué syndical** : Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le délégué syndical doit être désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli, à titre personnel et dans leur collège, au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour. Pour autant, il existe des exceptions au critère d'audience permettant de désigner un délégué syndical parmi les adhérents, comme lorsque tous les élus remplissant la condition d'audience ont renoncé par écrit à leur droit d'être désigné DS. Pour être valable, cette renonciation doit être préalable à la désignation dérogatoire. Dans le cas contraire, la désignation doit être annulée. (Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-24.678).
- ⚡ **Etablissements distincts** : Dans le cadre d'une contestation du nombre et du périmètre des établissements distincts pour la mise en place du CSE, il appartient au juge du fond :
 - > de rechercher si les directeurs d'établissements disposent d'une autonomie de décision suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service ;
 - > de vérifier si la reconnaissance à ce niveau d'établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques était de nature à permettre l'exercice effectif des prérogatives de l'institution représentative du personnel. (Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-23.745).