

L'Essentiel

NOVEMBRE 2020

SOMMAIRE

	Pages
Comment traiter les cas contact	2
Schéma de traitement des suspicions COVID	3
État des lieux des entretiens professionnels	4
La dématérialisation de la notification du taux AT et maladies prof	5
Inaptitude et consultation du CSE	6
Aides financières pour l'embauche de salariés handicapés	7-9

COMMENT TRAITER LES CAS CONTACT

Le protocole sanitaire dans les entreprises a évolué.

Depuis le 17 Septembre 2020, les contacts évalués « à risque » selon la définition de Santé publique France seront pris en charge et placés en **isolement** pendant une période de **7 jours** au lieu de 14 Jours auparavant.

Il s'agit de 7 jours pleins à partir de la date du **dernier contact** avec le **cas de COVID confirmé**.

Après ces 7 jours, un test est à effectuer :

- Si le cas contact est négatif, l'isolement s'arrête ;
- S'il est positif, il poursuit son isolement durant 7 autres jours.

Le ministre de la santé a annoncé que les personnes contact en activité qui et ne peuvent pas télé-travailler pourront bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire ou d'une prescription d'isolement servant de justificatif auprès de leur employeur.

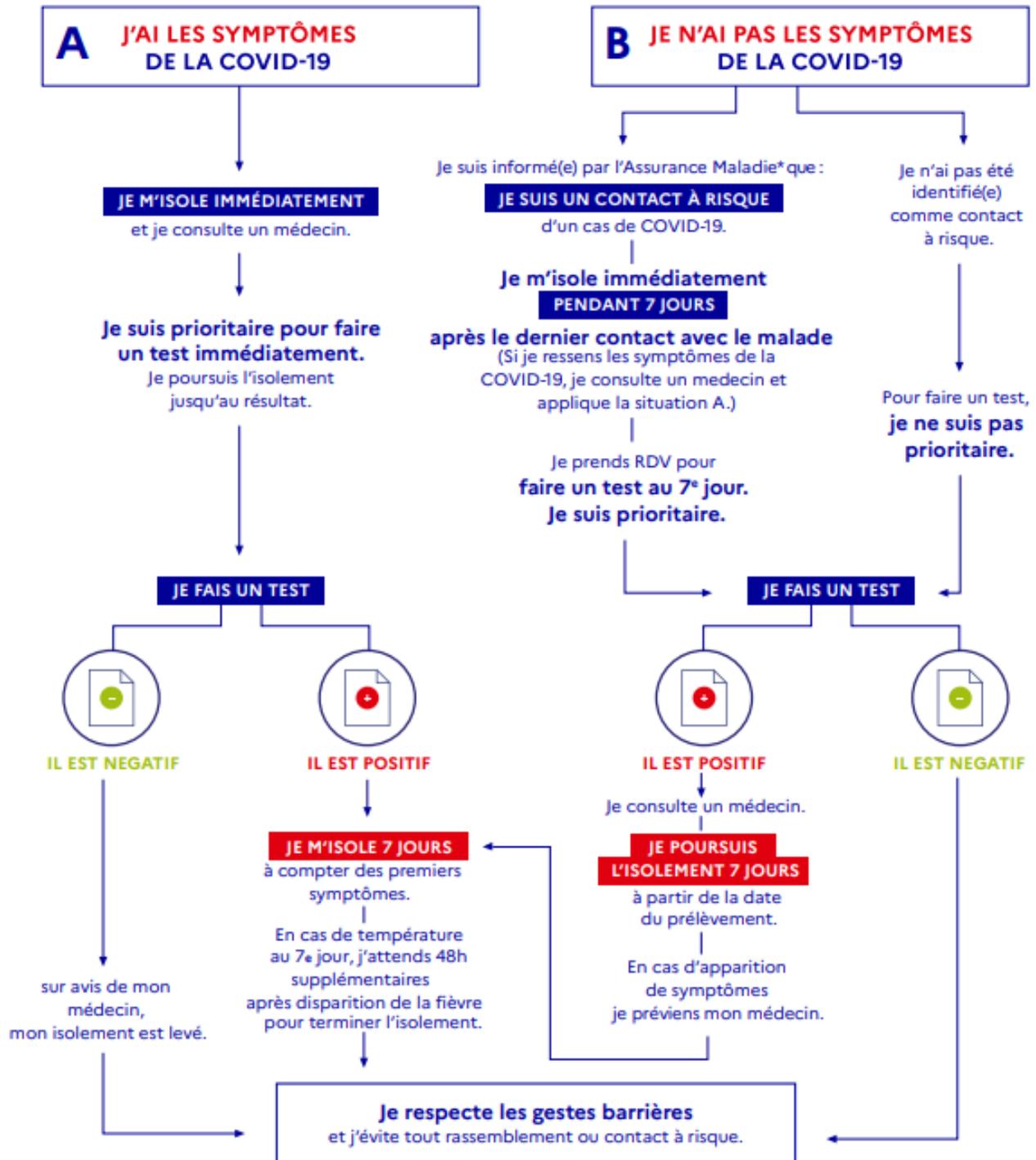
Afin de faciliter la prescription de ces arrêts de travail à compter du 3 octobre, les personnes appelées par l'Assurance-maladie en raison de leur statut de cas contact à risque pourront procéder elles-mêmes à une demande directement en ligne via le site declare.ameli.fr.

Ce téléservice permettra de déterminer les dates de l'arrêt et garantira qu'aucun jour de carence ne sera appliqué à la personne concernée.

Lors de l'indemnisation l'Assurance Maladie contrôlera que la personne ayant sollicité l'arrêt de travail est bien recensée comme "cas contact à risque".

ISOLEMENT, TEST : QUE FAIRE ?

Je suis contagieux(se) lorsque j'ai des symptômes, mais je peux aussi l'être sans symptômes.
L'isolement est le meilleur moyen de protéger les autres.



*Si je suis informé(e) par un proche qui a la Covid et j'ai eu un contact risque avec lui (contact rapproché sans masque par exemple), je limite mes contacts en attendant l'appel de l'Assurance Maladie.

L'ÉTAT DES LIEUX DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

En raison des circonstances exceptionnelles liées à la pandémie du Covid-19, le Gouvernement a décalé la date butoir de réalisation de l'état des lieux des entretiens professionnels.

Pour rappel, depuis une loi du 5 mars 2014, les employeurs doivent, tous les 2 ans, organiser un entretien professionnel avec chacun de leurs salariés portant notamment sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié. Cet entretien obligatoire se distingue de l'entretien annuel d'évaluation.

Par ailleurs, tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit prendre la forme d'un bilan approfondi, récapitulatif du parcours professionnel du salarié. L'état des lieux permet :

- De vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années ;
- De s'assurer que pendant cette durée, le salarié a bénéficié de certaines actions.

Pour éviter les risques de sanction, une période transitoire avait été mise en place.

Les salariés présents dans l'entreprise en mars 2014 devaient bénéficier de cet entretien d'état des lieux avant le 7 mars 2020. En raison de la crise sanitaire, le gouvernement a accordé un délai supplémentaire permettant de réaliser ces entretiens, soit **jusqu'au 31 décembre 2020**.

Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2020, vous avez 2 possibilités pour justifier que vous avez rempli vos obligations, soit :

- Vous appliquez les dispositions de la loi applicable en 2014 : le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'au moins 2 des 3 actions prévues (formation, acquisition d'éléments de certification et progression salariale ou professionnelle) ; et de l'entretien d'état des lieux tous les 6 ans
- Vous appliquez les dispositions de la loi avenir professionnel : le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire » ; et de l'entretien des lieux tous les 6 ans.

Un report est également prévu pour les sanctions relatives aux formations.

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont dans l'obligation d'abonder le compte personnel de formation de 3 000€, pour tout salarié n'ayant pas eu d'entretien bi-annuel et/ou d'entretien d'état des lieux et qui n'a pas bénéficié d'au moins une action de formation.

Le ministère du travail précise que "les abondements au titre des entretiens d'état des lieux réalisés en 2020 ne seront dus qu'à partir du 1^{er} janvier 2021, dans les cas où les obligations de l'employeur n'auraient pas été respectées".

Le versement de l'abondement au titre de 2020 devra être effectué dans le cadre des contributions au titre de la formation professionnelle, c'est-à-dire avant le 1^{er} mars 2021", précise le ministère. Les conditions et les périodes de versement à la Caisse des dépôts et consignations seront détaillées au cours de l'année 2020.

LA DEMATERIALISATION DE LA NOTIFICATION DU TAUX ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.

Un décret du 08 octobre 2020 généralise la dématérialisation des notifications des décisions relatives au taux de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) et au classement des risques dans les différentes catégories.

Un arrêté publié le même jour détaille les modalités de cette notification ainsi que les sanctions qui sont associées.

Calendrier échelonné jusqu'en 2022

Depuis le 1er janvier 2020, la dématérialisation est déjà applicable aux entreprises de **150 salariés et plus**. Par exception, certaines de ces entreprises pouvaient repousser le passage à la notification électronique à 2021. En fin d'année 2019, les entreprises pouvaient demander à leur Carsat de ne pas bénéficier de la notification électronique jusqu'au 31 décembre 2020.

A compter du 1er janvier 2021, les taux AT/MP seront notifiées par voie électronique aux entreprises employant **10 à 149 salariés**.

La notification dématérialisée sera généralisée et rendue obligatoire **le 1er janvier 2022** pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif. Elles ne recevront donc plus de notification papier.

Recommandé électronique

Au lieu d'une lettre simple, les décisions relatives au taux de cotisations AT/MP et au classement des risques dans les différentes catégories seront notifiées à l'employeur par voie électronique par la Carsat. Cette transmission s'effectuera par l'intermédiaire du téléservice : ["Compte AT/MP" accessible sur le portail de net-entreprises](#).

La caisse adresse à l'employeur une lettre recommandée électronique. Ce dernier reçoit un avis de dépôt l'informant qu'une décision est mise à sa disposition et qu'il a la possibilité d'en prendre connaissance.

Cet avis mentionne la date de mise à disposition de la décision et les coordonnées de l'organisme auteur de la décision. Il informe également l'employeur qu'à défaut de consultation de la décision dans un délai de 15 jours à compter de sa mise à disposition, cette dernière est réputée notifiée à la date de sa mise à disposition.

► *Les autres décisions relatives à la tarification des risques AT/MP émanant des Carsat ou des caisses régionales d'assurance maladie continueront à être envoyées par lettre simple, sauf dans certains cas*

particuliers nécessitant une date certaine de notification (imposition de cotisations supplémentaires ou complémentaires, décision de rejet relative à l'attribution de ristournes...).

Adhésion sous peine de sanction

La réception de son taux de façon dématérialisée, suppose l'adhésion de l'employeur au téléservice "Compte AT/MP" de net-entreprises. Si l'employeur n'effectue pas cette démarche nécessaire pour se voir notifier les décisions par voie électronique, il encourt une pénalité. L'arrêté précise le montant de cette amende, qui varie selon l'effectif de l'entreprise.

- Effectif inférieur à 20 salariés ou assimilés : **0,5 %** du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur ;
- Effectif compris entre 20 et 149 salariés ou assimilés : **1 %** du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur ;
- Effectif au moins égal à 150 salariés : **1,5 %** du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur.

Cette pénalité s'applique pour chaque salarié ou assimilé compris dans les effectifs des établissements de l'entreprise pour lesquels l'absence d'adhésion est constatée. Elle est due au titre de chaque année ou, à défaut, au titre de chaque fraction d'année durant laquelle l'absence d'adhésion au téléservice "Compte AT/MP" est constatée.

Par ailleurs, en l'absence d'adhésion, l'employeur se verra tout de même notifier les décisions par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre simple, en fonction de sa situation.

[Décret du 8 octobre 2020](#)

[Arrêté du 8 octobre 2020](#)

INAPTITUDE ET CONSULTATION DU CSE

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail, et sauf dispense de sa part, l'entreprise doit lui rechercher une solution de reclassement.

Les ordonnances Macron ont uniformisé l'obligation de consulter le CSE sur les propositions de reclassement aux cas d'inaptitude faisant suite à une maladie ou un accident non professionnel. Cependant, ces ordonnances sont restées muettes sur l'obligation de consulter le CSE dans l'hypothèse d'une absence de proposition de reclassement, que ce soit en cas d'inaptitude professionnelle ou non professionnelle.

Par des arrêts du 30 septembre 2020 la jurisprudence vient combler le vide :

Ainsi, la cour de cassation confirme sa position antérieure pour les inaptitudes professionnelles et **étend aux inaptitudes non professionnelles cette obligation de consultation du CSE même en cas**

d'absence de proposition de reclassement pouvant être formulée, ce que le GICOB vous avait conseillé de faire dès la parution des ordonnances MACRON.

Par ailleurs, elle précise qu'en cas de contestation d'un salarié pour absence consultation du CSE, le licenciement serait considéré comme abusif et ouvrirait droit à des dommages et intérêts. En outre, les membres du CSE pourront attaquer l'employeur pour délit d'entrave.

Par ailleurs, nous maintenons notre conseil de consulter également le CSE en cas de dispense de recherche de reclassement. Même si, à ce jour, la jurisprudence n'a pas encore tranché la question.

Cass. soc., 30 septembre 2020, n° 19-11.974

Cass. soc., 30 septembre 2020, n° 19-16.488

AIDES FINANCIERES POUR L'EMBAUCHE DE SALARIES HANDICAPES

Les employeurs du secteur privé soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) peuvent bénéficier d'aides financières en cas d'embauche d'un salarié handicapé. Les aides ne sont pas automatiques. Elles sont octroyées sur demande de l'employeur auprès de l'Agefiph.

1-Aide exceptionnelle à l'embauche d'un travailleur handicapé

Employeurs concernés

Tous les employeurs du **secteur privé**, les entreprises et les associations, sont concernés par cette aide.

Attention : un particulier employeur n'y a pas droit.

Conditions pour recevoir cette aide

- Le salarié embauché doit être reconnu travailleur handicapé (RQTP)
- Sa rémunération doit être inférieure ou égale à 2 fois le Smic, soit 3 079 € mensuels
- Son contrat est soit un CDI soit un CDD de **minimum 3 mois**
- Le contrat doit être signé entre le 1^{er} septembre 2020 et le 28 février 2021
- L'employeur doit être à jour de ses déclarations et paiements de cotisations et d'impôts
- L'employeur ne bénéficie pas d'une autre aide de l'État à l'insertion ou au retour à l'emploi sur ce même contrat
- Le poste n'a pas fait l'objet d'un licenciement économique depuis le 1^{er} janvier 2020
- Le salarié n'est pas déjà présent dans l'entreprise au 1^{er} septembre 2020 sur un contrat non concerné par cette aide.

Montant de l'aide :

Le montant maximum de l'aide est de **4 000 € par salarié**.

Elle est versée à la fin de chaque trimestre pendant 1 an maximum.

Le montant est proportionnel au temps de travail et à la durée du contrat.

Les périodes d'activité partielle ne sont pas prises en compte.

Exemple :

Si le contrat est un CDD de 6 mois qui commence le 1^{er} novembre 2020, alors 1 000 € sont versés fin janvier 2021, puis 1 000 € fin avril 2021.

Si le CDD est ensuite transformé en CDI, l'employeur continue à recevoir l'aide, dans la limite d'1 an maximum, même si le salarié n'est plus reconnu comme travailleur handicapé.

Comment faire la demande ?

La demande d'aide s'effectuera en ligne **à partir du 4 janvier 2021**.

La demande doit être déposée dans les 6 mois maximum après le début du contrat.

Exemple :

Pour les contrats signés fin février 2021, la demande est à déposer jusqu'à fin août 2021.

L'employeur doit fournir une attestation de présence du salarié pour chaque trimestre du contrat. Le délai maximum pour fournir cette attestation est de 4 mois après la fin du trimestre travaillé. Si ce délai n'est pas respecté, l'arrêt du versement de l'aide est définitif.

2-Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

L'employeur qui souhaite recruter une personne handicapée en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, peut bénéficier d'une aide si le contrat est d'une durée d'au moins 6 mois et de 24 heures par semaine minimum.

Une exception peut être accordée sur des contrats dont la durée minimale est de 16 heures hebdomadaire.

La demande d'aide se fait en remplissant un formulaire de demande d'intervention à adresser à l'Agefiph.

Son montant maximum est de 3 000 € pour un contrat d'apprentissage et de 4 000€ pour un contrat de professionnalisation.

L'aide est proportionnelle à la durée du contrat de travail, mais elle commence à partir du 6^e mois travaillé.

Cette aide est cumulable avec les autres aides.

Elle est renouvelable en cas de poursuite des études au niveau supérieur.

Elle peut être prolongée en cas de redoublement de classe.

3-Aides liées au Covid-19 pour soutenir l'embauche en alternance

Deux aides sont mises en place pour faciliter l'embauche pendant la crise sanitaire liée au Covid-19 :

- L'aide Soutien au contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Pour en bénéficier, l'embauche doit avoir eu lieu avant le 10 mai 2020 et le contrat doit continuer au-delà du 31 août 2020.
- L'aide majorée à l'embauche en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Pour en bénéficier, l'embauche doit avoir lieu entre le 11 mai **2020 et le 28 février 2021**.

Comment en bénéficié ?

Un tableau récapitulatif des conditions pour obtenir une aide est mis à disposition des employeurs par l'Agefiph.

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter l'Agefiph à l'adresse suivante :

Par mail

centre@agefiph.asso.fr

4-Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle

Objectif :

L'aide a pour but de faciliter l'embauche d'un travailleur handicapé ou son évolution professionnelle.

Elle finance une partie des dépenses liées :

- Soit à l'accueil et l'intégration de la personne handicapée nouvellement recrutée,
- Soit à l'accompagnement sur un nouveau poste. Il s'agit alors d'une évolution ou d'une mobilité professionnelle du salarié handicapé.

Exemple :

Les dépenses peuvent être liées à une formation de sensibilisation au handicap destinée aux salariés de l'entreprise, ou bien à la mise en place d'un encadrement personnalisé pour le travailleur handicapé.

Qui peut en bénéficié ?

Tout employeur d'une personne handicapée en CDI ou CDD de **6 mois minimum**.

L'aide est accordée si l'employeur prouve les dépenses liées aux mesures réellement mises en œuvre.

Quel est son montant ?

Son montant maximum est de **3 000 €**.

Comment en bénéficié ?

La demande se fait soit auprès de Pôle emploi, soit auprès d'un conseiller de Cap emploi, soit auprès de l'Agefiph.

L'aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph, ainsi qu'avec les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'État ou par les régions.

Elle peut être renouvelée pour un même salarié dans une même entreprise dans le cadre d'une évolution ou d'une mobilité professionnelle.