



La Citation à méditer : « Celui qui a besoin d'un protocole n'ira jamais loin ; les génies lisent peu, pratiquent beaucoup et se font d'eux-mêmes. » Denis Diderot

Jun 2020

VEILLE JURIDIQUE

Nouveau Protocole de déconfinement : désignation obligatoire d'un référent COVID 19 dans toutes les entreprises

Le Ministère du Travail a mis à jour le protocole de déconfinement pour assouplir les règles applicables sur les lieux de travail, ainsi le respect d'une distance d'au moins un mètre entre les personnes devient la norme ; la jauge des 4 m² est désormais un simple outil indicatif. En cas de difficulté à respecter cette distance d'un mètre, le port du masque est obligatoire pour le salarié. Le télétravail n'est plus la norme. Un référent COVID-19 doit être désigné dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Son rôle est de se tenir informé de l'évolution du protocole sanitaire, d'informer les salariés à ce sujet et de veiller à la mise en œuvre des mesures définies. Son identité et sa mission doivent être communiquées à l'ensemble du personnel. Cette version du protocole se substitue à la version mise en ligne le 3 mai 2020, et aux 90 guides et fiches métiers. Il entre en vigueur immédiatement.

Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la sécurité et la santé des salariés, étape 3 du déconfinement, 24 juin 2020.

Attention, n'oubliez pas qu'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par le comité social et économique parmi ses membres pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. Ce référent a pour mission de renforcer la capacité des élus à être identifiés par les salariés comme recours possibles face au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes et de proposer des actions de prévention en ces matières. Il est en charge d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article L. 2314-1 du Code du travail

Santé sécurité au travail : liste des échéances reportées

La Direction Générale du Travail liste les obligations « santé et sécurité » arrivant à échéance entre le 12 mars et le 23 juin 2020, que les employeurs peuvent différer jusqu'au 23 août au plus tard (c'est-à-dire dans les deux mois suivant la période dite « juridiquement protégée »). Les « primo-obligations » ne sont pas concernées. Des précisions sont ainsi apportées sur le renouvellement des formations, certificats et habilitations, des vérifications et contrôles périodiques, des autres obligations périodiques.

Instruction n° DGT/CT2/CT3/2020/70 du 15 mai 2020 relative à l'adaptation d'obligations périodiques en matière de santé et de sécurité au travail dans le contexte de la menace que représente le Covid-19

Violences conjugales : un nouveau motif de déblocage de l'épargne salariale

Jusqu'alors limité à un mariage, un Pacs, l'arrivée d'un troisième enfant, un divorce ou une séparation, le déblocage de l'épargne salariale est désormais possible en cas de violences commises contre une personne par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un Pacs, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire. Pour bénéficier de cette mesure, la personne doit avoir obtenu d'un juge la délivrance d'une ordonnance de protection interdisant à son conjoint violent d'entrer en relation avec elle ou ses proches.

Décret n° 2020-683 du 4 juin 2020 autorisant le déblocage anticipé de l'épargne salariale en cas de violences conjugales

Dispositions modifiées suite au décès d'un enfant

Depuis le 10 juin 2020, un salarié peut renoncer anonymement à une partie de ses jours de repos non pris (avec l'accord de l'employeur et à l'exception des 4 premières semaines de congés payés) au bénéfice d'un collègue de son entreprise dont l'enfant de moins de 25 ans est décédé. Ce don de congés est possible au cours de l'année suivant la date du décès.

À compter du 1^{er} juillet 2020, les salariés touchés par le décès d'un enfant bénéficieront d'un congé de 7 jours, contre 5 auparavant. Un « congé de deuil » de 8 jours supplémentaires est créé ; le salarié pourra prendre ces 8 jours de façon fractionnée dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Loi 2020-692 du 8/06/2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant

Présentation du plan d'accélération de la Transition écologique des TPE et PME

Le ministère de la Transition écologique, l'Ademe et BPI France lancent un accompagnement technique et financier pour encourager les TPE-PME à choisir la conversion écologique comme plan de relance. Ce plan de 250 millions d'euros contient dix mesures et s'articule autour de trois axes : diagnostiquer, financer et accompagner. Un auto-diagnostic gratuit permet à l'entreprise de réaliser une auto-évaluation de son niveau de maturité vis-à-vis de la transition écologique et énergétique et de l'économie circulaire. Pour financer les premières actions, BPI France va proposer deux prêts garantis et financés par l'Ademe.

Plan d'accélération de la transition écologique des TPE-PME, dossier de presse, juin 2020.

Entretien professionnel : parution d'un questions-réponses

Le gouvernement a mis en ligne un questions-réponses concernant l'entretien professionnel : obligations, date butoir, définition des formations obligatoires, définition de la progression salariale ou professionnelle, contrôle du respect des obligations. Les dispositions qui prévoient un abondement correctif du CPF du salarié sont suspendues en 2020. Elles s'appliqueront à nouveau à partir du 1er janvier 2021. *Questions-réponses l'entretien professionnel, Ministère du travail, 20 mai 2020.*

Plans d'épargne salariale, intéressement, participation

Le décret 2020-795 du 26 juin 2020 actualise certaines dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et aux accords et plans d'épargne salariale (modalités de dépôt électronique des accords, conditions d'adhésion aux accords de branche...).

Accompagnement des systèmes de management, évaluation des risques professionnels, dossiers ICPE, actions de formation, communication et dialogue social...

AFIRM vous accompagne selon vos besoins. Contactez AFIRM.

ACCOMPAGNEMENT - FORMATION - INGENIERIE - RESSOURCE HUMAINE - MANAGEMENT DES RISQUES
SAS AFIRM - Capital 8000.00 € - RCS TOULON 451 327 829 Code APE : 7022Z

contact@afirm-conseil.fr - www.afirm-conseil.fr

PROVENCE MEDITERRANEE	AUVERGNE RHONE ALPES
372, Chemin du Val doux 83200 TOULON Siret n° 451 327 829 00011	10, montée de CHANTEMULE - 43140 LA SEAUVE SUR SEMENE Siret n° 451 327 829 00029
04 94 24 44 52	04 71 61 02 03