

Les premières dispositions de la réforme de l'assurance-chômage ont été mises en place en novembre 2019. Cependant, compte tenu des conséquences de la crise sanitaire sur l'emploi, l'application de la réforme a été repoussée à trois reprises. Un décret du 30 mars 2021 reporte son entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2021. Notre Une est consacrée aux mesures phares relatives à l'assurance chômage.

Dans notre rubrique, le coin du praticien, nous vous proposons un récapitulatif de l'enquête réalisée par la CPAM sur les arrêts inhérents aux accidents du travail ou de maladie.

Nous profitons également de cette newsletter pour vous partager la fierté de notre équipe d'être classée par The Legal 500 parmi les meilleurs cabinets d'avocats en Droit Social en France et en Europe.

Bonne lecture,

L'équipe sociale d'Altana.

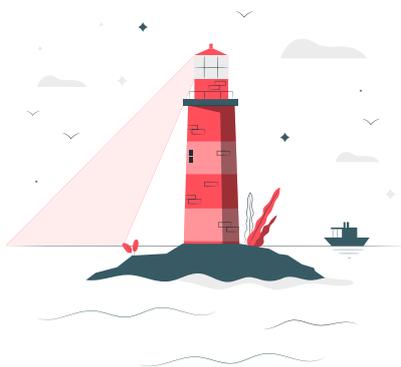


A LA UNE :

LE POINT SUR LES MESURES PHARES RELATIVES AU REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE

Les premières dispositions de la réforme de l'assurance-chômage ont été mises en place par décrets dès novembre 2019. Après plusieurs reports décidés en raison des conséquences de l'épidémie sur l'emploi et une censure du Conseil d'Etat, la réforme de l'assurance chômage est finalement entrée en vigueur avec la publication du décret n° 2021-346 du 30 mars 2021.

Néanmoins, dans l'attente d'une amélioration de la situation de l'emploi liée à la crise sanitaire, **des règles spécifiques** s'appliquent, et notamment concernant **la durée minimale d'affiliation**, la **dégressivité des allocations** et le **système de bonus-malus**, trois mesures phares de cette réforme que nous présentons ci-après.



• **Quelle sera la durée minimale d'affiliation pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ?**

La réforme prévoit un **allongement de la durée d'affiliation minimale nécessaire pour ouvrir ou recharger un droit à l'ARE**. L'intéressé doit justifier d'au moins 910 heures ou 130 jours travaillés, **représentant 6 mois**, sur une période de référence de 24 mois précédant la fin du contrat de travail (36 mois

pour les salariés de plus de 56 ans).

Initialement, les **demandeurs d'emploi devaient ainsi avoir été affiliés pour une durée de 4 mois**, soit 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées, sur une période de référence ayant fait

l'objet de quelques adaptations prenant en compte les confinements successifs.

Compte tenu de la crise sanitaire, **le régime antérieur devrait continuer à s'appliquer. Le décret du 30 mars 2021 prévoit que ces dispositions cesseront d'être applicables dans un délai maximal de trois mois suivants la réalisation, au plus tôt au 1er octobre 2021, de deux conditions cumulatives** qui sont (i) l'atteinte d'un nombre de déclarations préalables à l'embauche pour des contrats de plus d'un mois sur une période de 4 mois consécutifs et (ii) une baisse du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A sur 6 mois consécutifs.

• Quelles seront les règles applicables s'agissant de la dégressivité ?

La réforme prévoit des règles de dégressivité s'appliquant aux allocataires :

- **de moins de 57 ans ;**
- **dont le montant de l'allocation journalière initiale est supérieur à 84,33€ (soit environ 4.500 € bruts/mois).**

Également reportée plusieurs fois, le décret du 30 mars 2021 prévoit que **la dégressivité sera appliquée au terme de 244 jours indemnisés (soit 8 mois), le délai commençant à courir à compter du 1er juillet 2021**, peu important que l'intéressé perçoive une allocation avant cette date.

En pratique, **cette réduction des allocations ne commencera donc à s'appliquer qu'à compter de mars 2022.**

• Qu'est-ce que le bonus-malus applicable aux entreprises ?

Annulé par le Conseil d'Etat, ce dispositif, visant à inciter les employeurs de certains secteurs d'activités

à proposer plus de CDI et des CDD plus longs, a été réintroduit par le décret du 30 mars 2021.

Le bonus-malus consiste à **moduler le taux de contribution d'assurance chômage** de l'entreprise, actuellement fixé à 4,05 % pour tous.

Le montant du bonus ou du malus sera calculé en fonction de **la comparaison entre le taux de séparation de chaque entreprise avec le taux de séparation moyen du secteur d'activité dont elle relève, dans la limite d'un plancher (3 %) et d'un plafond (5,05 %).**

Le taux de séparation de l'entreprise correspond au rapport entre le nombre de fins de contrats de travail (ou de missions d'intérim) qui donnent lieu à l'inscription à Pôle emploi et à l'effectif de l'entreprise.

Le bonus-malus s'appliquera aux entreprises de 11 salariés et plus relevant des secteurs d'activité dont le taux de séparation moyen est supérieur à 150 %, lesquels sont définis pour 3 ans par arrêté.

En pratique :

- si l'entreprise est en-dessous de la moyenne de son secteur d'activité, elle bénéficiera d'un bonus, et donc d'une réduction de ses cotisations d'assurance chômage ;

- si l'entreprise est au-dessus de la moyenne de son secteur d'activité, elle sera affectée par malus, donc par une augmentation de ses cotisations d'assurance chômage.

Les dispositions relatives au bonus-malus sur les contributions patronales n'entraîneront de modulation des taux de contribution qu'à compter du 1er septembre 2022 et les modulations seront calculées à partir des fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022.



LE COIN DU PRATICIEN :

PRESENTATION DE L'ENQUETE DE LA CPAM EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE

	Délais d'instruction	Investigations de la CPAM	Information sur la consultation	Clôture / consultation du dossier	Décision de la CPAM
Accident du travail (AT) (1)	<p>30 jours francs pour statuer sur le caractère professionnel de l'AT, à compter du moment où la caisse dispose de la déclaration de l'accident et du certificat médical initial.</p> <p>==> porté à 90 jours si (i) la caisse l'estime nécessaire et (ii) à condition de l'avoir notifié dans le délai de 30 jours. Cette enquête est obligatoire en cas de décès de la victime.</p>	<p>30 jours francs pour informer les parties qu'un questionnaire relatif aux circonstances de l'accident est mis à leur disposition.</p> <p>20 jours francs pour que les parties retournent le questionnaire, à compter de sa date de réception (<i>à défaut de retour dans les délais, les réponses ne sont pas prises en compte dans l'instruction</i>).</p> <p>Possibilité pour les parties de transmettre à la CPAM ou directement à l'enquêteur leurs observations et toutes informations complémentaires au cours de l'instruction.</p>	<p>Au plus tard 10 jours francs avant le début de la période de consultation : information des parties par la CPAM, des dates d'ouverture et de clôture de la période de consultation du dossier et de la période pendant laquelle ils peuvent formuler des observations.</p>	<p>Au plus tard 70 jours francs (AT) à compter de la date de réception de la déclaration d'accident et du certificat médical initial, ou 100 jours francs (MP) à compter de la date à laquelle la caisse dispose de la déclaration de la MP et du certificat médical initial : mise à disposition par la CPAM du dossier.</p> <p>10 jours francs pour les parties pour consulter le dossier et formuler leurs observations.</p> <p>À l'issue de ce délai : dossier accessible à la consultation uniquement (aucune observation ne peut être formulée).</p>	<p>Au terme des délais : (i) décision motivée de prise en charge, mentionnant les délais et voies de recours ; (ii) décision de rejet du caractère professionnel de l'AT ou de rejet de la maladie déclarée sur la base des tableaux de MP ; (iii) saisine du CRRMP, si la maladie ne remplit pas toutes les conditions posées par le tableau, ou parce qu'elle est hors tableau avec un taux d'IPP supérieur à 25 % (2).</p> <p>2 mois pour contester la décision de la Caisse auprès de la Commission de recours amiable (CRA), à compter de sa notification.</p> <p>En l'absence de décision explicite de la CPAM à l'issue des délais impartis, le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie est implicitement reconnu.</p>
Maladie professionnelle (MP) (1)	<p>120 jours francs à compter de la date à laquelle la caisse dispose de (i) la déclaration de MP intégrant (ii) le certificat médical initial (CMI), et (iii) des éventuels résultats d'exams complémentaires prévus par les tableaux pour :</p> <ul style="list-style-type: none">✓ statuer sur le caractère professionnel de la maladie ;✓ ou saisir le CRRMP (2) <p>Copies de la déclaration et du CMI est adressées à l'employeur.</p>	<p>Investigations systématiquement engagées par la CPAM.</p> <p>Information des parties qu'un questionnaire est mis à leur disposition.</p> <p>30 jours francs pour les parties pour retourner le questionnaire, à compter de sa réception.</p> <p>Possibilité pour les parties de transmettre à la CPAM ou directement à l'enquêteur leurs observations et toutes informations complémentaires au cours de l'instruction</p>			

(1) Des délais spécifiques en cas de déclaration de nouvelles lésions ou rechute s'appliquent :

- **60 jours francs**, à compter de la réception du certificat médical faisant mention de la rechute ou de la nouvelle lésion, pour statuer sur l'imputabilité à l'accident ou à la maladie professionnelle ;
- **10 jours francs**, à réception du certificat médical, pour émettre auprès de la caisse primaire des réserves motivées ;
- **20 jours francs** pour retourner le questionnaire médical (à compter de sa date de réception) ;
- **Clôture/consultation du dossier effectuée dans les mêmes conditions (Cf. Tableau).**

(2) Saisine du CRRMP si (i) la maladie professionnelle ne remplit pas toutes les conditions posées par le tableau ou (ii) lorsqu'elle est hors tableau avec un taux d'IPP supérieur à 25 % :

- un nouveau délai de **120 jours francs** débute à compter de la saisine du CRRMP pour que la Caisse statue sur l'imputabilité de maladie ==> information obligatoire de la victime et de l'employeur ;
- mise à disposition du dossier pour les parties **pendant 40 jours francs** :
 - au cours des **30 premiers jours calendaires** : possibilité pour les parties (ainsi que (i) la CPAM et (ii) le service du contrôle médical) de consulter le dossier, le compléter par tout élément utile et formuler des observations qui seront annexées au dossier et portées à la connaissance du CRRMP ;
 - au cours des **10 jours francs suivants** : seule la consultation du dossier et la formulation d'observations restent ouvertes.
- le CRRMP dispose de **110 jours francs** pour que rendre un avis motivé à la Caisse ;
- une fois l'avis motivé du CRRMP rendu, **la CPAM notifie immédiatement** (et dans le délai de 120 jours francs) aux parties sa décision (obligatoirement conforme à cet avis) de reconnaissance ou de refus de reconnaissance de l'origine professionnelle de la maladie ;
- **2 mois**, à compter de la notification de la décision de caisse, pour la contester par saisine de la CRA.



• **Tickets-restaurant** : Dans un arrêt en date du 30 mars 2021, le tribunal judiciaire de Paris a condamné une société qui, dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19, avait décidé de réserver l'attribution des titres-restaurants aux seuls employés travaillant sur site, excluant donc de leur bénéfice ceux exerçant leur activité en télétravail (TJ Paris, 30 mars 2021, n° RG 20/09805). Le tribunal judiciaire exige ainsi le **respect du principe d'égalité de traitement entre les télétravailleurs et les salariés présents sur site** et précise que le refus de l'attribution de titres-restaurants à des télétravailleurs est possible uniquement sous réserve de justifier que ces derniers se trouvent dans une situation distincte des autres salariés. Ce jugement s'oppose à celui rendu par le tribunal judiciaire de Nanterre le 10 mars 2021 et selon lequel les télétravailleurs n'étaient pas dans une situation comparable à celle des travailleurs sur site et pouvaient donc être exclus du bénéfice des titres-restaurants (TJ Nanterre, 10 mars 2021, n° 20/09616).

• **La communication en justice d'informations non anonymisées** peut être **nécessaire** à l'exercice du droit à la preuve d'une discrimination alléguée et **proportionnée** au but poursuivi et justifie de s'opposer à la volonté des salariés concernés. (Cass. soc., 16 mars 2021, n° 19-21.063). S'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou en référé.

• Dans un arrêt du 16 mars 2021, la Cour d'appel de Paris a jugé que le **barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse** institué par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 doit être écarté. En effet, compte tenu de la situation concrète et particulière du salarié, l'application du barème ne permet **pas une indemnisation adéquate et appropriée** du préjudice subi (CA Paris, pôle 6, chambre 11, 16 mars 2021, n° 19/08721).

• Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, la Cour de cassation a précisé qu'il n'a **pas l'obligation de faire connaître au salarié**, par écrit, les **motifs qui s'opposent au reclassement**, lorsqu'il a proposé, dans le respect des exigences légales, au salarié un emploi qu'il a refusé (Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-21.263).

• Aucune clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail n'étant prévue dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, le licenciement d'une salariée, prononcé au motif du refus de celle-ci de retirer son foulard islamique alors qu'elle était en contact avec la clientèle est nul en raison de l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses de l'intéressée (Cass. soc., 14 avril 2021, n° 19-24.079).



EN BREF

- Publication d'une instruction interministérielle, en date du 5 mars 2021, précisant les modalités de mise en œuvre des dispositifs exceptionnels de réduction, d'exonération et d'aide au paiement des cotisations et contributions sociales en faveur des employeurs et travailleurs indépendants ;
- Mise à jour le 22 mars 2021 des questions-réponses du ministère du Travail relatif à la vaccination par les services de santé au travail ;
- Publication du décret n° 2021-310 du 24 mars 2021 mettant en place de nouvelles aides pour les entreprises particulièrement affectées par la crise sanitaire ;
- Publication le 25 mars 2021 d'une instruction de l'inspection du travail relative au renforcement des contrôles sur l'effectivité du télétravail et le respect des recommandations sanitaires sur les lieux de travail ;
- Publication de deux arrêtés en date du 30 mars 2021 et du 31 mars 2021 fixant les modalités de fonctionnement du bulletin officiel de la sécurité sociale, dont le contenu est opposable depuis le 1^{er} avril 2021 ;
- Publication de décrets n° 2021-347 et n° 2021-348 du 30 mars 2021 reconduisant en avril les taux de prise en charge actuels en matière d'activité partielle ;



EN BREF

- Publication du décret n° 2021-361 du 31 mars 2021 concernant les modalités de mise en œuvre de l'activité partielle longue durée en cas de réduction d'activité durable et prolongeant l'application des mesures de neutralisation des périodes de confinement jusqu'au 30 juin 2021 au plus tard ;
- Publication du décret n° 2021-363 relatif à la modification et à la prolongation des aides exceptionnelles à l'embauche des jeunes et d'alternants ;
- Publication du décret n° 2021-360 du 31 mars 2021 modifiant certaines modalités relatives à l'emploi de travailleurs étrangers ;
- Arrêté du 2 avril 2021 portant extension de l'accord national interprofessionnel relatif au télétravail, avec une réserve prévoyant que, pour être pris en charge, les frais professionnels doivent être validés par l'employeur avant d'être engagés par le salarié ;
- Mise à jour du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 le 8 avril 2021 ;
- Publication du décret n° 2021-435 du 13 avril 2021 instaurant la prise en charge à 100% de l'activité partielle pour garde d'enfant ;
- Publication du décret n° 2021-430 du 12 avril 2021 relatif à la prolongation des mesures d'exonération et d'aide au paiement des cotisations et contributions sociales des entreprises et travailleurs indépendants ;
- Mise à jour le 19 avril 2021 du questions-réponses du Ministère du travail relatif à la vaccination par les services de santé au travail : les infirmiers en santé au travail peuvent prescrire et administrer un vaccin