



Fédération Générale des Transports C.F.T.C

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens



Veille Juridique Sociale FGT CFTC

Du 15 février 28 février 2021

Sommaire :

[L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité des salariés exposés au froid](#)

[De nouvelles modalités de prolongation des droits au chômage sont fixées par ordonnance](#)

[Agenda des obligations sociales des employeurs mars 2021](#)

[Covid 19 : Un décret permet la restauration des salariés dans les locaux de travail](#)

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité des salariés exposés au froid

Face à la vague de froid qu'affronte une partie de la France, la DGT appelle les employeurs dans un communiqué du 10 février 2021, à la vigilance. Elle les invite à mettre en place les mesures nécessaires pour prévenir les effets potentiels du froid sur la santé des travailleurs et les risques accrus d'accident du travail. Elle rappelle également que le cadre de la gestion des risques liés au froid pour les salariés reste fixé par l'instruction de 2018.

Alors que le plan «Grand Froid » a été mis en place sur plusieurs départements, les employeurs doivent prendre des précautions pour protéger leurs salariés. C'est ce que rappelle la Direction Générale du Travail (DGT) dans un communiqué du 10 février qui liste les risques encourus par les travailleurs exposés au froid et les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir. Elle précise que toutes ces mesures de protection doivent être mobilisées dans le respect des règles sanitaires actuelles liées à la pandémie de Covid-19. Elle rappelle également que l'instruction interministérielle du 18 octobre 2018 et le guide national relatif à la prévention et à la gestion des impacts sanitaires et sociaux liés aux vagues de froid ont été une nouvelle fois reconduits pour couvrir la période 2020-2021.

LES RISQUES POUR LE SALARIÉ

La DGT alerte les employeurs en rappelant qu'une exposition directe au froid peut avoir de multiples conséquences dont la gravité dépend du temps d'exposition du travailleur :

- Des gelures plus ou moins importantes selon la sensibilité de la personne,
- Des crampes,
- Une diminution de l'irrigation sanguine des doigts caractérisée par leur pâleur,
- Des troubles musculo-squelettiques (TMS) occasionnés par un manque de repos suffisant, des postures extrêmes, des mouvements répétitifs,
- De l'hypothermie (baisse de la température corporelle sous les 35°), caractérisée par l'apparition de frissons, fatigue, confusion ou perte de connaissance. Dans des situations extrêmes, l'hypothermie peut entraîner un coma et même provoquer la mort.

ET LES MOYENS DE LES PRÉVENIR

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés et doit donc évaluer les risques pour les salariés et mettre en œuvre des moyens de prévention pour les prévenir. En ce sens, il doit :

- Planifier le travail à l'extérieur en fonction des conditions météorologiques, en particulier dans le BTP,
- Limiter le travail en zone froide et prévoir un régime de pause adapté. La DGT préconise ici de mettre des boissons chaudes à disposition des salariés ainsi qu'un local de repos chauffé permettant le respect des gestes barrières,

-Mettre à disposition des dispositifs localisés de chauffage pour les postes particulièrement exposés,

-Mettre à disposition des protections individuelles adaptées : gants, caleçons longs, pantalons et vestes isolants, sur pantalons, chaussettes, bonnets

-Éviter le travail isolé pour alerter les secours rapidement en cas de nécessité et éviter ainsi un retard de prise en charge sanitaire, sinon prévoir un système d'alarme en cas d'immobilité prolongée d'un travailleur.

LA RÉCUPÉRATION DES HEURES PERDUES

Lorsque des salariés sont empêchés d'exécuter leur travail à cause du froid, l'employeur peut mettre en œuvre les dispositions du Code du Travail relatives à la récupération des heures perdues. La DGT rappelle qu'à défaut d'accord, la récupération de ces heures ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée du travail de plus d'une heure par jour ni de plus de huit heures par semaine.

[De nouvelles modalités de prolongation des droits au chômage sont fixées par ordonnance](#)

Une ordonnance du 10 février 2021 prévoit de nouvelles modalités de prolongation de l'indemnisation des demandeurs d'emploi arrivant en fin de droit pendant la période actuelle. Elle permet notamment au gouvernement d'interrompre ou de reprendre, en fonction de l'évolution de la situation sanitaire, cette mesure de prolongation des droits.

Outre des adaptations en matière d'activité partielle et de santé au travail, l'ordonnance du 10 février 2021 apporte des modifications aux dispositions encadrant le dispositif de prolongation de l'indemnisation des demandeurs d'emploi arrivant en fin de droit, dernièrement prorogé par arrêté jusqu'au 15 février 2021. L'objectif est de permettre une prise en considération de l'évolution de la situation sur le marché du travail.

POSSIBILITÉ D'INTERROMPRE LE MAINTIEN DES DROITS EN CAS D'AMÉLIORATION DE LA SITUATION SANITAIRE

L'ordonnance du 10 février prévoit désormais que les demandeurs d'emploi épuisant leurs droits bénéficient d'une prolongation de la durée pendant laquelle l'allocation leur est versée jusqu'au dernier jour du mois civil au cours duquel intervient la fin de l'état d'urgence sanitaire désormais envisagée au 1^{er} juin 2021 soit jusqu'au 30 juin 2021. Les dispositions précédentes prévoyaient que la prolongation de la durée pendant laquelle l'allocation est versée devait être déterminée par arrêté sans pouvoir dépasser le dernier jour du mois civil au cours duquel intervient la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Si la prolongation des droits est donc potentiellement maintenue jusqu'au 30 juin, le texte prévoit toutefois qu'un arrêté peut dorénavant intervenir pour interrompre avant la fin de l'état d'urgence sanitaire la mesure de prolongation des droits au vu de l'évolution de la situation sanitaire.

OU DE REPENDRE EN CAS DE NOUVELLES RESTRICTIONS SANITAIRES

En outre, l'ordonnance permet de fixer par arrêté une nouvelle date à compter de laquelle des demandeurs d'emploi épuisant leurs droits peuvent bénéficier d'une prolongation de leur indemnisation. Cette possibilité de prendre une ou plusieurs nouvelles mesures de prolongation peut intervenir en cas de nouvelles restrictions sanitaires lorsque celles-ci ont un impact significatif sur le marché du travail ainsi que sur les conditions de recherche d'emploi.

Agenda des obligations sociales des employeurs mars 2021

VENDREDI 5 MARS AU PLUS TARD

Employeurs de 50 salariés et plus Versant en février 2021 la paie de février	Paiement -Des cotisations de sécurité sociale -De la CSG et de la CRDS -De la contribution solidarité autonomie -De la contribution au Fnal -Du versement mobilité (1) -De la contribution d'assurance chômage et AGS -De la contribution au dialogue social	Urssaf
Entreprise d'au moins 50 salariés	Relevé des contrats de travail conclus ou résiliés au cours du mois de février	Dares
Employeur de 50 salariés versant mensuellement leurs cotisations Au titre du mois de février	DSN	Urssaf

LUNDI 15 MARS AU PLUS TARD

Employeurs de 50 salariés et plus Versant la paie de février 2021 entre le 1 ^{er} et le 20 mars 2021 Employeurs de 50 salariés et plus qui pratiquaient le décalage de la paie au 24 novembre 2016 Versant la paie de février 2021 entre le 21 et le 31 mars 2021 Employeurs de plus de 9 salariés, mais de moins de 50 salariés Versant la paie de février 2021 Entre le 1 ^{er} et le 10 mars 2021	Paiement -Des cotisations de sécurité sociale -De la CSG et de la CRDS -De la contribution solidarité autonomie -De la contribution au Fnal -Du versement mobilité (1) -De la contribution d'assurance chômage et AGS -De la contribution au dialogue social	Urssaf
---	--	---------------

LUNDI 15 MARS AU PLUS TARD (SUITE)

Employeurs de plus de 9 salariés, mais de moins de 50 salariés qui pratiquaient le décalage de la paie au 24 novembre 2016 Versant après le 10 mars 2021 la paie de février		
Employeurs d'au plus 9 salariés Versant la paie de février 2021 le 15 mars 2021 au plus tard		
Entreprise d'au moins 11 salariés Ayant opté pour une exigibilité trimestrielle avant le 31 décembre		
Entreprise redevable de la taxe sur les salaires	Paiement de la taxe sur les salaires versés en février (2)	Impôts
Entreprise de moins de 50 salariés ou de 50 salariés et plus pratiquant le décalage de la paie Au titre du mois de février	DSN	Urssaf

SAMEDI 20 MARS AU PLUS TARD*

Entreprises de travail temporaire	Relevé des contrats de travail en cours ou ayant pris fin en février	Centre serveur ETT
--	---	---------------------------

JEUDI 25 MARS AU PLUS TARD

Entreprises de plus de 9 salariés	Versement mensuel des cotisations de retraites complémentaires Agirc-Arrco (3) sur les salaires versés en janvier	Caisse compétente
--	--	--------------------------

(*) Certains organismes consentent un report de date limite jusqu'au jour ouvrable suivant lorsque la date tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié.

(1) Dans des communes où ce versement est applicable.

(2) Seuls les employeurs dont le montant total de la taxe sur les salaires acquittée l'année précédente est supérieur à 10.000€ doivent verser à la recette des impôts les sommes dues au titre de la taxe sur les salaires à raison des rémunérations payées pendant un mois déterminé dans les 15 premiers jours suivants (montant inférieur à 4.000€ : versement annuel ; montant supérieur ou égal à 4.000€ et inférieur ou égal à 10.000€ : versement trimestriel).

(3) Les entreprises de plus de 9 salariés versent leurs cotisations de retraite complémentaire chaque mois (et non plus chaque trimestre). La date limite de paiement est le 25 du mois civil d'échéance (en cas de paiement mensuel des cotisations) ou le 25 du mois civil (en cas de paiement trimestriel des cotisations) suivant le terme du trimestre.

À savoir : Pour les entreprises pratiquant le décalage de la paie au 24 novembre 2016, le calendrier de transition qui s'appliquait en vertu de l'arrêté du 23 mars 2017 (JO du 10 mai) est arrivé à son terme à compter du 31 décembre 2020. Les employeurs sont désormais soumis aux dates d'exigibilité de droit commun.

CALENDRIER DES VACANCES SCOLAIRES 2021-2021 (1)

	ZONE A (2)	ZONE B (2)	ZONE C (2)
Hiver	Du samedi 6 février 2021 Au lundi 22 février 2021	Du samedi 20 février 2021 Au lundi 08 mars 2021	Du samedi 13 février 2021 Au lundi 1 ^{er} mars 2021
Printemps	Du samedi 10 avril 2021 Au lundi 26 avril 2021	Du samedi 24 avril 2021 Au lundi 10 mai 2021	Du samedi 17 avril 2021 Au lundi 03 mai 2021
Début des vacances d'été	Mardi 6 juillet 2021		

(1) Le départ en vacances a lieu après la classe, la reprise des cours le matin des jours indiqués

- (2) **Zone A :** Académies de Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers.
Zone B : Académies d'Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Rennes, Rouen, Strasbourg.
Zone C : Académies de Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles

Covid-19 : Un décret permet la restauration des salariés dans les locaux de travail

Les conditions de restauration des salariés sont aménagées par un décret du 13 février 2021 lorsque la configuration du local ou de l'emplacement de restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique prévues pour lutter contre l'épidémie de Covid-19. L'employeur peut ainsi, prévoir la restauration des salariés dans des lieux normalement affectés au travail.

Annoncé par le Ministère du Travail début février, le décret autorisant temporairement la restauration des salariés hors des lieux normalement affectés à cet usage y compris dans les locaux habituellement affectés au travail a enfin été publié au Journal Officiel du 24 février 2021.

Celui-ci intervient après l'actualisation par le Ministère du Travail de sa fiche dédiée à l'organisation et au fonctionnement des restaurants d'entreprise notamment en matière de port du masque et de distanciation physique.

Le décret est applicable jusqu'à l'expiration d'un délai de 6 mois suivant la cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré par le décret n°2020-1257 du 14 octobre 2020. Ce dernier a été prolongé jusqu'au 1^{er} juin 2021 par un projet de loi définitivement adopté par l'Assemblée Nationale le 9 février 2021.

ÉTABLISSEMENTS DE PLUS DE 50 SALARIÉS

Dans les établissements de plus de 50 salariés, lorsque la configuration du local de restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de Covid-19, l'employeur peut prévoir un ou plusieurs autres emplacements ne comportant pas l'ensemble des équipements exigés normalement par le Code du Travail pour un local de restauration (sièges et tables en nombre suffisant, robinet d'eau potable fraîche et chaude, pour 10 usagers, moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et installation permettant de réchauffer les plats).

Ces emplacements peuvent, le cas échéant, être situés à l'intérieur des locaux affectés au travail par dérogation à l'interdiction posée par le Code du Travail.

Ces emplacements doivent permettre aux travailleurs de se restaurer dans des conditions préservant leur santé et leur sécurité, s'agissant en particulier de l'aménagement des lieux et de l'hygiène. Ils ne peuvent pas être situés dans des locaux dont l'activité comporte l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux.

Il est à noter que le décret prévoit cette disposition pour les établissements de plus de 50 salariés alors que la disposition du Code du Travail prévoyant l'obligation pour l'employeur de mettre à disposition des salariés un local de restauration s'adresse aux établissements d'au moins 50 salariés. Cette exclusion des établissements comportant exactement 50 salariés semble être une erreur.

ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Dans les établissements de moins de 50 salariés lorsque la configuration de l'emplacement normalement dédié à la restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique, l'employeur peut prévoir un ou plusieurs autres emplacements permettant aux travailleurs de se restaurer dans des conditions préservant leur santé et leur sécurité notamment s'agissant de l'aménagement des lieux et de l'hygiène. Par dérogation au Code du Travail, si ces emplacements sont situés dans des locaux affectés au travail, l'employeur est exonéré de l'obligation d'adresser une déclaration à l'agent de contrôle de l'inspection de travail et au médecin du travail.