

- > **Activité partielle** : l'évolution des niveaux et modalités de prise en charge en 2021
- > **Les taux maximaux de la réduction Fillon** sont ajustés au 1<sup>er</sup> janvier 2021
- > **Les taux de cotisation AT-MP** et les majorations forfaitaires applicables en 2021
- > **Le barème des coûts moyens des sinistres** pour le calcul des cotisations AT-MP est fixé pour 2021
- > **Thales se dote du dispositif d'activité partielle** de longue durée jusqu'à fin 2022

## le dossier jurisprudence hebdo p. 1-3

- > **Motif du licenciement lié au refus d'application d'un accord de mobilité** – Avis de l'avocat général

## EMPLOI ET CHÔMAGE

# Activité partielle : l'évolution des niveaux et modalités de prise en charge en 2021

Au 1<sup>er</sup> février, le taux de l'allocation d'activité partielle de droit commun passera de 60 % à 36 %. Cependant, comme le prévoit un décret du 30 décembre, les «secteurs protégés» continuent à bénéficier d'un taux majoré de prise en charge des indemnités versées à leurs salariés jusqu'au 31 mars. En outre, dans les entreprises contraintes d'interrompre au moins partiellement leurs activités du fait de décisions administratives, le taux majoré de 70 % de la rémunération brute antérieure est maintenu jusqu'au 30 juin. Le texte prévoit aussi les conditions de prise en charge de l'activité partielle des personnes vulnérables ou gardant un enfant et proroge les dispositions dérogatoires applicables au titre des salariés non soumis aux règles sur la durée du travail.

Un décret du 30 décembre 2020 prévoit les modalités d'application de plusieurs dispositions de l'ordonnance n°2020-1639 du 21 décembre 2020 et, notamment, celles sur la modulation de la prise en charge de l'activité partielle qui bénéficient aux entreprises les plus touchées par la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 (v. l'actualité n° 18211 du 29 décembre 2020).

## Le report au 1<sup>er</sup> février de la baisse du taux de droit commun

Le décret diffère du 1<sup>er</sup> janvier au 1<sup>er</sup> février 2021 l'entrée en vigueur du nouveau taux de droit commun servant au calcul de l'allocation d'activité partielle accordée aux employeurs.

- Retenu depuis le 1<sup>er</sup> juin 2020 dans le cadre du dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire (v. l'actualité n° 18092 du 1<sup>er</sup> juillet 2020), le taux de 60 % de la rémunération brute de référence s'appliquera donc jusqu'au 31 janvier. Quant au montant plancher de l'allocation d'activité partielle, il est passé de 8,03 € à 8,11 € au 1<sup>er</sup> janvier 2021, soit le montant revalorisé du Smic horaire net (les montants planchers étant systématiquement exclus pour les alternants en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

- Le taux de 36 % de la rémunération brute de référence prévu par le décret n°2020-1319 du 30 octobre 2020 (v. l'actualité n° 18175 du 3 novembre 2020) s'imposera donc à partir du 1<sup>er</sup> février prochain. Le montant plancher du taux horaire de l'allocation d'activité partielle applicable à compter de cette date sera revalorisé et passera de 7,23 € à 7,30 €.

Rappelons que, dans le même temps, le taux de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés doit passer de 70 % à 60 %, faisant passer le reste à charge pour l'employeur de 15 % à 40 %, ainsi que le prévoit le décret n°2020-1681 du 24 décembre 2020 (v. l'actualité n° 18211 du 29 décembre 2020).

## La baisse du taux majoré applicable dans les «secteurs protégés»

Les entreprises des «secteurs protégés» listés par les annexes I et II du décret n°2020-810 du 29 juin 2020 (v. l'actualité n° 18211 du 29 décembre 2020) peuvent continuer à bénéficier d'un taux majoré jusqu'au 30 juin, comme le prévoit l'ordonnance du 21 décembre 2020. Cependant, ce taux majoré sera revu à la baisse avant cette échéance.

- L'allocation accordée aux employeurs n'est maintenue à 70 % de la rémunération brute de référence que jusqu'au 31 janvier.

- Au titre des heures chômées entre le 1<sup>er</sup> février et le 31 mars 2021, le taux de l'allocation d'activité partielle passera à 60 % de la rémunération brute de référence. L'allocation restera limitée par un plafond de 60 % de 4,5 Smic et un plancher de 8,11 €. S'agissant de l'indemnité accordée aux salariés, son taux reste de 70 % jusqu'au 31 mars, selon le décret n°2020-1681 du 24 décembre 2020.

- À compter du 1<sup>er</sup> avril, les secteurs aujourd'hui «protégés» se verront donc appliquer les taux de droit commun de 36 % pour l'allocation et 60 % pour l'indemnité d'activité partielle.

## Le cas des entreprises fermées pour cause de mesures sanitaires

Le décret intègre les trois catégories d'entreprises contraintes d'interrompre leur activité du fait de décisions administratives prises pour endiguer la propagation de la Covid-19, prévues par l'ordonnance du 21 décembre 2020.

- La première catégorie était déjà connue, il s'agit des entreprises accueil-

lant du public dont l'activité est interrompue au moins en partie suite à des mesures sanitaires. Jusqu'au **30 juin 2021**, celles-ci bénéficient d'un **taux de l'allocation** d'activité partielle de **70 %** de la rémunération antérieure brute, avec un plafond à 70 % de 4,5 Smic et un plancher horaire à 8,11 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier. Ceci permet aux entreprises concernées de conserver une prise en charge intégrale des indemnités versées à leurs salariés pendant six mois.

• La **deuxième** correspond aux **entreprises situées** dans une **circonscription territoriale** faisant l'objet de **mesures de restriction sanitaires**. Ces entreprises bénéficient des mêmes niveaux de prise en charge que celles de la première catégorie à compter du 1<sup>er</sup> janvier et jusqu'au 30 juin 2021, mais à **condition** de justifier d'une **baisse significative** de leurs résultats. Le décret quantifie cette baisse à au moins **60 %** de leur **chiffre d'affaires**. Cette baisse de chiffre d'affaires est appréciée, au choix de l'employeur, pour chaque mois concerné : soit par rapport au chiffre d'affaires constaté durant le mois qui précède la mise en œuvre de ces mesures ; soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au titre du même mois en 2019.

• La **troisième catégorie** correspond aux établissements situés dans la **zone de chalandise d'établissements accueillant du public** dont l'activité est interrompue du fait d'une décision administrative. Ces entreprises bénéficient également des mêmes niveaux de prise en charge que les premières, mais leur **prise en charge** débute au 1<sup>er</sup> décembre et **s'étend** jusqu'au **30 juin**. Le montant plancher applicable au titre des heures chômées en 2020 est maintenu à 8,03 € et est porté à 8,11 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Le décret précise que les zones de chalandises visées sont celles entourant les **stations de ski**. Plus précisément, la mesure vise les établissements qui « mettent à disposition des biens et des services ». Ils

doivent être « implantés dans une commune support d'une station de ski ou dans une commune située en zone de montagne appartenant à un établissement public de coopération intercommunale lui-même support d'une station de ski et situées dans une unité urbaine d'au plus 50 000 habitants ». De plus, ces établissements sont éligibles s'ils subissent une **baisse de chiffre d'affaires** d'au moins 50 % pendant la période de fermeture des téléphériques et des remontées mécaniques. Cette baisse est appréciée soit par rapport au chiffre d'affaires du mois précédant l'interruption, soit par rapport au chiffre d'affaires du même mois en 2019.

#### **Les salariés vulnérables ou gardant un enfant**

À compter du **1<sup>er</sup> février 2021**, le décret prévoit de fixer à **70 %** de la rémunération antérieure brute, le **taux horaire** de l'indemnité d'activité partielle qui doit être versée aux salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler. Ce taux bénéficie aux salariés considérés comme **particulièrement vulnérables** à la Covid-19 ainsi qu'aux **parents** d'un **enfant** de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une **mesure d'isolement**, d'**éviction** ou de **maintien à domicile**. Leur indemnisation est en outre **plafonnée** à 70 % de **4,5 Smic**.

La prise en charge de cette indemnisation au titre de l'**allocation** d'activité partielle se fait au taux de **60 %** et dans la limite d'un **plafond** fixé à 60 % de 4,5 Smic et d'un **plancher** à 7,30 €. Rappelons que l'ordonnance du 21 décembre 2020 prévoit que cette mesure peut être maintenue au plus jusqu'à la fin de l'année 2021.

#### **Les salariés non soumis à la réglementation de la durée du travail**

Le décret **proroge** les modalités de calcul de l'**indemnité** et de l'**allocation** d'activité partielle pour les salariés dont la

durée du travail est **décomptée en jours** et pour les salariés qui ne sont **pas soumis** aux **dispositions légales ou conventionnelles** relatives à la durée du travail. Il reprend donc à l'identique les dispositions exceptionnelles du décret n°2020-435 du 16 avril 2020 (v. *L'actualité* n° 18045 du 20 avril 2020 et n° 18057 du 7 mai 2020). Cette mesure qui s'applique à **compter** du **1<sup>er</sup> janvier 2021** couvre ainsi :

- les salariés dont la durée du travail est fixée par une **convention de forfait** en heures ou en jours sur l'année ;
- le **personnel navigant** dont l'organisation de la durée du travail est fondée sous la forme d'alternance de jours d'activité et de jours d'inactivité ;
- les **voyageurs représentants placiers** ;
- les **travailleurs à domicile** rémunérés à la tâche ;
- les **journalistes pigistes** en collaboration régulière ;
- les intermittents du spectacle et les mannequins ;
- les cadres dirigeants ;
- les salariés portés ;
- les marins rémunérés à la part de pêche.

#### **Un plancher revalorisé pour l'APLD**

Le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 qui organise l'APLD (activité partielle de longue durée) est une nouvelle fois mis à jour. Le décret du 30 décembre **revalorise** en effet le **montant plancher** du taux horaire de l'**allocation** d'activité partielle de longue durée : au 1<sup>er</sup> janvier 2021 celui-ci passe de 7,23 € à **7,30 €** pour suivre l'évolution du montant du Smic (v. *le dossier pratique - Empl. & chôm.* n° 207/2020 du 16 novembre 2020). ■

D. n°2020-1786 du 30 décembre 2020, JO 31 décembre

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

 Retrouvez nos actualités mises en ligne en continu sur [liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)

## SÉCURITÉ SOCIALE

# Les taux maximaux de la réduction Fillon sont ajustés au 1<sup>er</sup> janvier 2021

Pour les périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les valeurs maximales du **taux de la réduction générale des cotisations et contributions sociales patronales sur les bas salaires** sont **fixées à 0,3206**

pour les entreprises de moins de 50 salariés et à **0,3246** pour celles de 50 salariés et plus, selon un décret du 28 décembre 2020.

Un décret du 28 décembre 2020 paru au *Journal officiel* du 29 décembre

réduit le taux de la part mutualisée de la cotisation AT-MP, et ajuste en conséquence les valeurs maximales du taux de la réduction générale Fillon pour les rémunérations dues pour les périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

## Modification du paramètre T de la réduction Fillon

Le montant de la réduction générale des cotisations est égal au produit de la rémunération annuelle par un coefficient. La formule de calcul de ce coefficient tient compte d'un « paramètre T » qui correspond à la valeur maximale du coefficient. Compte tenu de la hausse de la limite d'imputation de la réduction générale sur les cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles (qui passe de 0,69 % à 0,70 %), les taux maximaux de la réduction sont **modifiés**

et fixés à compter de l'année 2021 à :  
– **0,3206** pour les **employeurs de moins de 50 salariés** (soumis à une contribution au Fnal de 0,10 %) ;  
– **0,3246** pour les employeurs d'**au moins 50 salariés** (soumis à une contribution au Fnal de 0,50 %).  
Par conséquent, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la **formule de calcul** de la réduction est la suivante :  
– dans les entreprises soumises à la contribution au Fnal à 0,1 % : coefficient =  $0,3206 \div 0,6 \times [1,6 \times (\text{Smic annuel} \div \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$  ;  
– dans les entreprises soumises à la contribution majorée au Fnal : coef-

ficient =  $0,3246 \div 0,6 \times [1,6 \times (\text{Smic annuel} \div \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$  ;  
Précisons que la réduction Fillon étant applicable aux gains et rémunérations versées par les employeurs relevant des **régimes spéciaux** de sécurité sociale des mines et des clercs et employés de notaires, le décret ajuste également le « paramètre T » applicable à ces derniers. ■

D. n°2020-1719 du 28 décembre 2020, JO 29 décembre

 CONSULTEZ LE DOCUMENT SUR : [www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## ACCIDENTS DU TRAVAIL

# Les taux de cotisation AT-MP et les majorations forfaitaires applicables en 2021

**Les taux collectifs de cotisations d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP) et les taux des majorations forfaitaires applicables pour calculer le taux net en 2021 sont fixés par plusieurs arrêtés du 16 décembre 2020.**

Les **taux collectifs** des cotisations d'accidents du travail et de maladies professionnelles sont déterminés chaque année pour chaque catégorie professionnelle (*v. le dossier juridique AT- n° 221/2012 du 26 novembre 2012*). Un arrêté unique du 16 décembre 2020 fixe les taux applicables sur les **rémunérations versées en 2021** pour l'ensemble des activités professionnelles relevant du **régime général** en Alsace-Moselle, à Mayotte et dans le reste de la France. Cet arrêté fixe également le barème des coûts moyens (*v. l'article ci-après*). Un autre arrêté du même jour fixe également les tarifs applicables dans les exploitations minières.

En outre, un troisième arrêté du 16 décembre fixe les taux des **majorations forfaitaires** applicables en 2021 pour le calcul du **taux net**.

## Taux collectifs : exemples de taux de cotisations

Pour les cotisations AT-MP 2021 des activités dépendant du régime général, relevons notamment les taux suivants :  
– **1,30 %** pour les **syndicats** de salariés ;  
– **1,90 %** pour les travailleurs handicapés des établissements ou services d'aide par le travail (**Esat**) ;

– **1,00 %** pour la médecine systématique et de dépistage, y compris les centres interentreprises de **médecine du travail** ;  
– **2,24 %** pour les stagiaires des **centres de formation professionnelle**, de réadaptation fonctionnelle, de rééducation professionnelle ;  
– **0,0021 %** pour les élèves et étudiants des établissements publics ou privés d'**enseignement** secondaire, supérieur ou spécialisé (et 0,0190 % pour l'enseignement technique) ;  
– **1,90 %** pour toute personne occupée exclusivement au service de particuliers en tant qu'**employé de maison** ;  
– **1,60 %** pour les vendeurs à domicile ;  
– **0,80 %** pour les **VRP non exclusifs** ;  
– **2,80 %** pour toutes les catégories de **travailleurs temporaires** (0,9 % pour les personnels permanents des entreprises de travail temporaire) ;  
– **2,20 %** pour les installations d'hébergement à équipements légers ou développés (colonies de vacances).

## Taux net moyen et majorations forfaitaires AT-MP

Par ailleurs, les majorations forfaitaires entrant dans le calcul du taux net de cotisations AT-MP, applicables en 2021, sont fixées à :  
– **0,20 %** des salaires pour la **majoration forfaitaire « accidents de trajet »** (contre 0,18 % en 2020) ;  
– **51 %** du **taux brut** augmenté de la majoration « trajet » pour la **majoration forfaitaire « charges générales »** destinée à couvrir les charges de fonctionnement (rééducation, gestion administrative et

alimentation de fonds spéciaux) et le reversement à la branche maladie de la sous-déclaration des AT-MP par les employeurs (58 % en 2020) ;  
– **0,37 %** des salaires pour la **majoration forfaitaire « charges spécifiques »** de compensations internes et externes, contre 0,38 % en 2020 ;  
– **0,03 %** des salaires pour la **majoration « départs anticipés en retraite pour pénibilité du travail »** (comme en 2020). Enfin, le taux net moyen national de cotisation augmente de 2,21 % en 2020 à 2,24 % en 2021 (ce qui reflète une hausse du nombre de sinistres professionnels). ■

Arr. du 16 décembre 2020, JO 24 décembre, NOR : SSAS2023621A, SSAS2035859A

Arr. du 16 décembre 2020, JO 23 décembre, NOR : SSAS2034150A

 CONSULTEZ LES DOCUMENTS SUR : [www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## LA NOMENCLATURE DES RISQUES EST MODIFIÉE

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la nomenclature des risques pour la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles, fixée en annexe d'un arrêté du 17 octobre 1995 (NOR : SANS9502262A), est remplacée par celle annexée à un nouvel arrêté du 14 décembre 2020 (Arr. du 14 décembre 2020, JO 22 décembre, NOR : SSAS2035832A).

ACCIDENTS DU TRAVAIL

# Le barème des coûts moyens des sinistres pour le calcul des cotisations AT-MP est fixé pour 2021

**Le barème des coûts moyens d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente pour 2021 a été publié au Journal officiel du 24 décembre 2020. Ainsi, dans les industries de la métallurgie (CTN A), le coût moyen, en hausse par rapport à 2020, sera de 367 € pour un accident bénin (moins de quatre jours d'arrêt de travail) et de 675 776 € pour un accident du travail mortel en 2021. Pour rappel, l'inscription d'un sinistre professionnel au compte de l'employeur s'effectue sur la base de ces coûts moyens.**

Pour les entreprises en tarification mixte et individuelle, le taux brut de cotisation d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP) est déterminé à partir du coût moyen des sinistres, lequel est calculé par secteur d'activité. L'arrêté fixant le barème des coûts moyens applicables en 2021 a été publié au Journal officiel du 24 décembre 2020. Ce barème s'applique par grands secteurs d'activité ou CTN (comité technique national) et est divisé en deux parties :

- la première est constituée de six catégories définies en fonction de la durée des arrêts de travail, en cas d'incapacité temporaire (IT) ;
- la seconde partie porte sur les sinistres avec incapacité permanente (IP) et comprend quatre classes allant de l'IP de moins de 10 % au décès de la victime.

### Mesures d'ajustement des coûts moyens

Chaque secteur d'activité a son propre barème de coût moyen. Un ajustement des coûts moyens pour certains risques est prévu pour « tenir compte des spécificités substantielles et manifestes de certains secteurs liés à la proportion des salariés à temps partiel et à leur durée de travail ». En application d'un second arrêté en date du 17 décembre, paru au Journal officiel du 22 décembre 2020, la liste des risques bénéficiant d'un abattement de 10 % des coûts moyens est modifiée. Ainsi, sont retirés de cette liste les risques suivants : attractions foraines (sauf les artistes), avec et sans montage de manèges ou de chapiteaux, et autres spectacles et services récréatifs ;

- collecte des déchets ménagers ou d'activités, dangereux ou non dangereux ; nettoyage de voirie-balayage, lavage. Parallèlement, les risques suivants **bénéficient** désormais de l'abattement :
  - cabinets de soins : médicaux et dentaires ;
  - production de films et de programmes pour le cinéma, la télévision, la radiodiffusion, etc. Enregistrement sonore et édition musicale. Distribution et projection de films. Activités photographiques (hors agences de presse). Gestion d'activités de spectacles et gestion d'activités culturelles et socio-éducatives ;
  - gestion d'équipements et centres sportifs (personnel non visé par ailleurs et notamment aux risques 92. 6CH et 92. 6CI).

La liste des risques bénéficiant d'un abattement de 20 % des coûts moyens est également modifiée pour y intégrer les cabinets d'auxiliaires médicaux.

### Principe d'imputation

Le sinistre est classé de manière définitive dans l'une des catégories du barème. Ainsi, le sinistre ayant donné lieu à une incapacité temporaire est classé dans l'une des six catégories (v. le tableau ci-

## BARÈMES 2021 DES COÛTS MOYENS INCAPACITÉ TEMPORAIRE ET INCAPACITÉ PERMANENTE

| CTN                     | COÛTS MOYENS (en euros)                            |  |   |   |  |                                       |   |  |                 |   |
|-------------------------|--|--|---|---|--|---------------------------------------|---|--|-----------------|---|
|                         | Catégories d'incapacité temporaire (IT)            |  |   |   |  |                                       | Catégories d'incapacité permanente (IP) |  |                 |   |
|                         | Sans arrêt de travail ou arrêt de moins de 4 jours | Arrêt de travail de 4 jours à 15 jours | Arrêt de travail de 16 jours à 45 jours | Arrêt de travail de 46 jours à 90 jours | Arrêt de travail de 91 jours à 150 jours | Arrêt de travail de plus de 150 jours | IP de moins de 10 %                     | IP de 10 à 19 %  | IP de 20 à 39 % | IP de 40 % et plus ou décès de la victime |
| A                       | 367  | 620                                    | 2 081                                   | 5 640                                   | 10 848                                   | 37 865                                | 2 224                                   | 64 667   | 128 270         | 675 776                                   |
| B (hors Alsace-Moselle) | 425  | 562                                    | 1 798                                   | 5 047                                   | 9 612                                    | 36 826                                | 2 287                                   | 141 543 <sup>(1)</sup><br>157 931 <sup>(2)</sup><br>202 734 <sup>(3)</sup> |                 |   |
| B (Alsace-Moselle)      | 425  | 562                                    | 1 798                                   | 5 047                                   | 9 612                                    | 36 826                                | 2 287                                   | 61 305   | 117 888         | 576 898                                   |
| C                       | 322  | 629                                    | 1 919                                   | 5 099                                   | 9 320                                    | 33 353                                | 2 299                                   | 62 214   | 120 929         | 558 316                                   |
| D                       | 448  | 485                                    | 1 576                                   | 4 493                                   | 8 395                                    | 29 274                                | 2 236                                   | 53 949   | 102 730         | 441 028                                   |
| E                       | 514  | 708                                    | 2 202                                   | 6 203                                   | 10 943                                   | 39 060                                | 2 265                                   | 63 765   | 137 037         | 730 445                                   |
| F                       | 499  | 608                                    | 1 944                                   | 5 383                                   | 10 206                                   | 34 807                                | 2 206                                   | 58 811   | 114 519         | 605 108                                   |
| G                       | 308  | 558                                    | 1 762                                   | 4 894                                   | 9 112                                    | 32 746                                | 2 296                                   | 58 958   | 118 917         | 580 501                                   |
| H                       | 178  | 449                                    | 1 482                                   | 4 485                                   | 8 553                                    | 31 971                                | 2 125                                   | 58 128   | 124 581         | 632 398                                   |
| I                       | 209  | 424                                    | 1 371                                   | 3 810                                   | 7 024                                    | 25 712                                | 2 221                                   | 51 260   | 99 720          | 446 538                                   |

(1) Les activités de gros œuvre mentionnées à l'article D. 242-6-6 du Code de la sécurité sociale sont identifiées sous les codes risque suivants : 45.1AA, 45.2BE, 45.2CD, 45.2ED, 45.2PB.  
 (2) Les activités de second œuvre mentionnées à l'article D.242-6-6 du Code de la sécurité sociale sont identifiées sous les codes risque suivants : 45.2JD, 45.3AF, 45.4CE, 45.4LE, 45.5ZB, 74.2CE.  
 (3) Les activités de bureau mentionnées à l'article D. 242-6-6 du Code de la sécurité sociale sont identifiées sous le code risque suivant : 00.00A.

dessous), en fonction de la **durée** de l'**arrêt de travail**, le 31 décembre de l'année qui suit la date de la déclaration du sinistre. Pour l'accident du travail ou la maladie professionnelle ayant donné lieu à une **incapacité permanente**, la date retenue est celle de la **première notification** du

**taux** d'incapacité permanente partielle (IPP) à l'assuré. Seule exception à la règle, si le sinistre professionnel donne lieu à une incapacité temporaire puis à une incapacité permanente, il sera imputé au compte de l'employeur deux fois. ■

Arr. du 16 décembre 2020, JO 24 décembre, NOR : SSAS2023621A

Arr. du 17 décembre 2020, JO 22 décembre, NOR : SSAS2035992A

 **CONSULTER LES DOCUMENTS SUR :**  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## EMPLOI ET CHÔMAGE

# Thales se dote du dispositif d'activité partielle de longue durée jusqu'à fin 2022

**Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les salariés du groupe Thales pourront recourir à l'activité partielle de longue durée. C'est ce que prévoit un accord conclu le 13 novembre 2020. Applicable pour une durée de 24 mois, le dispositif s'effectuera, en principe, sur un maximum de deux jours chômés par semaine, avec une planification de ceux-ci sur six mois.**

Observant que « le plan de soutien à la filière aéronautique, s'il permet de soutenir une partie de l'activité de la filière, notamment sur les activités d'ingénierie, ne répond que partiellement à la réduction massive de l'activité », le groupe Thales, qui compte 40 000 salariés, a conclu, le 13 novembre dernier, avec l'ensemble des syndicats (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT) un accord relatif au dispositif spécifique d'**activité partielle de longue durée** (APLD). **Applicable jusqu'au 31 décembre 2022**, le texte précise le champ d'application du dispositif et le régime applicable aux salariés concernés. Des engagements « spécifiques » en termes d'emploi et de formation professionnelle sont également prévus.

Mise en place pendant le premier confinement (*v. l'actualité n° 18033 du 1<sup>er</sup> avril 2020*), l'activité partielle avait été reconduite jusqu'à fin 2020 (*v. l'actualité n° 18123 du 19 août 2020*).

### Activités et salariés concernés

L'ensemble des activités (dénommées GBU « Global Business Unit ») du groupe Thales sont concernées par l'APLD, à savoir :

- l'**activité aéronautique** (GBU AVS) ;
- l'**activité systèmes terrestres et aériens** (GBU LAS) ;
- l'**activité systèmes de mission de défense** (GBU DMS) ;
- l'**activité espace** (GBU Espace).

Ainsi, **certains salariés** (listés dans l'accord) appartenant à ces activités seront

placés en APLD **quelle que soit la nature** de leur **contrat** (CDI, CDD, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, CIFRE) ou la modalité d'**organisation** de leur temps de travail (temps partiel, convention de forfait, etc.). Les salariés **cadres dirigeants** (position 3C, salariés sans référence horaire) ne sont **pas éligibles** à l'APLD. Par ailleurs, les **salariés** détenant un ou **plusieurs mandats** ne peuvent être mis en activité partielle **sur le temps consacré** à l'exercice du **mandat**.

### APLD limitée à deux jours par semaine

Comme le prévoit la réglementation, la **réduction** de l'horaire de travail applicable à chaque salarié ne **pourra être supérieure à 40 %** de la durée légale, avec la **possibilité** de porter cette limite à 50 % après avis de l'avis conforme du comité économique et social (CSE) central de la société concernée (ou du CSE pour les entreprises mono-établissement), et sur décision de l'autorité administrative. Cette réduction **s'apprécie par salarié** par période de **six mois** sans pouvoir dépasser deux jours par semaine. Une **planification** des journées travaillées ou chômées par semaine sera communiquée à chaque salarié concerné pour une période de six mois, avant le début du recours au dispositif. En cas d'augmentation imprévue de la charge de travail ou de la réduction supplémentaire de l'horaire de travail, un délai de prévenance minimum de 15 jours calendaires devra être respecté.

Selon l'accord, les salariés des sociétés Thales AVS France, TAES et TAEM (GBU aéronautique) se verront appliquer une réduction maximale d'horaire de 20 %, soit un jour par semaine fixé collectivement.

Les entités du groupe ayant recours au dispositif d'APLD veilleront à ce que les objectifs et la **charge de travail** des salariés soient adaptés à la mise en œuvre de l'APLD.

### Indemnité versée aux salariés

L'indemnité versée aux salariés en APLD sera lissée par période de six mois. Elle est fixée à :

– **100 %** de la rémunération mensuelle nette pour les **salariés** touchant **2 300 € brut ou moins** ;

– **92 %** de la rémunération nette pour les autres salariés et quelle que soit la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent (mensuels, cadres en forfait heures ou jours, etc.).

Les heures chômées n'auront **pas d'impact sur l'acquisition des congés payés** et le calcul de la **participation** et de l'intéressement. De plus, aucun jour de congés payés, JRTT et jours de repos ne pourra être imposé durant l'activité partielle.

## // Matinée d'actualité

### ► Comment reconstruire un collectif de travail ? Accompagner l'après-confinement et le retour sur site

En présentiel ou connecté à distance en live

Télétravail, activité partielle, travail sur site... Pendant les deux périodes de confinement, les salariés ont tous vécu des situations différentes. Comment reconstruire un collectif de travail ? Existe-t-il des méthodes ? Dans un contexte d'incertitude économique, de quelle manière l'employeur peut-il rassurer et remobiliser les salariés ?

Autant de questions et réponses qui seront apportées à l'occasion de cette matinée d'actualité Liaisons sociales du **jeudi 11 février 2021** en présence de Bruno Lefebvre, psychologue clinicien, associé fondateur d'AlterAlliance, et un testimonial d'un représentant d'entreprise.

[www.wk-formation.fr/conferences](http://www.wk-formation.fr/conferences)

## Engagements sur l'emploi et la formation

Considérant que « la préservation des emplois et des compétences des salariés est un élément essentiel permettant d'assurer la poursuite de l'activité et de sécuriser l'avenir des sociétés significativement impactées par la crise Covid-19 », Thales s'engage à ne procéder à **aucun licenciement économique** pendant la durée de l'accord. Le groupe rappelle également sa volonté de poursuivre une politique « volontariste » d'**embauche** des **jeunes** et des **alternants** et d'accueil des **stagiaires**

ainsi que la mise en place le 1<sup>er</sup> juillet dernier d'un centre de compétence ingénierie (ECCF).

Par ailleurs, en vue de renforcer les compétences des salariés placés en activité partielle, un **plan « spécifique » de développement des compétences** sera mis en place en complément du plan de développement de compétence général. À ce titre, l'accord fixe les axes prioritaires de formation pour chacune des activités.

Un bilan des formations suivies sera réalisé tous les six mois auprès des « commissions anticipation-emploi-formation ». L'accord précise enfin que les for-

mations de reconversion ayant vocation à développer l'employabilité des salariés et sécuriser leur développement professionnel s'inscriront dans le cadre du dispositif **FNE-formation** (v. l'actualité n° 18045 du 20 avril 2020) sans qu'elles aient vocation à se substituer au plan de développement des compétences des entités concernées.

Accord du 13 novembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) au sein du groupe Thales

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## // à retenir aussi

### ➤ Conventions et accords

**Agréments dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif.** L'arrêté d'agrément du 17 décembre 2020, paru au *Journal officiel* du 23 décembre, concerne des accords et décisions unilatérales de branche et d'entreprise. Sont ainsi agréés : pour l'Uniss (CCN du 26 août 1965), l'avenant n°1-2020 du 18 septembre 2020 (valeur du point) ; pour Nexem (CCN du 15 mars 1966), la recommandation du 30 novembre 2020 de transposition du « Ségur de la Santé » (prime forfaitaire). Est également agréé, dans le cadre de la CCN de la branche « BAD » (aide, accompagnement, soins et services à domicile), l'avenant n°1 à l'avenant n°39 du 8 juillet 2020 relatif à la mise en place du dispositif Pro-A.

**APLD de la branche « BJOC ».** Le *Journal officiel* du 19 décembre 2020 publie l'arrêté d'extension du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) conclu par la Fédération française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et celle de l'horlogerie, avec les fédérations CFTD, CFE-CGC, CFTC et FO (v. l'actualité n° 18193 du 30 novembre 2020). L'accord du 17 septembre 2020, complété par avenant du 27 octobre 2020, donne un accès direct aux entreprises au dispositif, sous réserve d'élaborer le document unilatéral prévu par la réglementation (JO du 19-12-2020, BO-CC n°s 2020-39 et 46).

 Retrouvez votre revue en avant-première sur [liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)

### ➤ Législation et réglementation

**Le SARS-CoV-2 est ajouté à la liste des agents biologiques pathogènes.** Un arrêté du 18 décembre 2020 ajoute le coronavirus SARS-CoV-2 à la liste des agents biologiques pathogènes fixée par un arrêté du 18 juillet 1994 (NOR: TEFT9400844A), dans le cadre de la prévention des risques biologiques au travail. Il entrera en vigueur en même temps que le décret précisant la réglementation de la prévention des risques biologiques applicable en cas de pandémie. Ce décret n'est pas encore paru, mais un projet de texte (v. l'actualité n° 18210 du 28 décembre 2020) a déjà été soumis aux partenaires sociaux membres du Coct (Arr. du 18 décembre 2020, JO 31 décembre, NOR: MTRT2025680A).

**Apprentissage : de nouveaux coûts-contrats applicables en cas de carence des branches sont fixés.** Un arrêté du 29 décembre 2020 modifie l'arrêté du 24 août 2020 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage (v. l'actualité n° 18128 du 27 août 2020). Il y ajoute une nouvelle annexe fixant les niveaux de prise en charge de formations, applicable aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Pour rappel, ces niveaux de prise en charge valent pour les branches qui ne se sont pas conformées aux recommandations de France compétences pour définir les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ou pour celles qui n'ont pas déterminé de tels coûts-contrats pour chacune de leurs certifications (Arr. du 29 décembre 2020, JO 30 décembre, NOR: MTRD2036862A).

**La liste des organismes habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage est modifiée.** Un arrêté du 22 décembre 2020 modifie la liste nationale des organismes habilités à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage, qui est désormais fixée en annexe de l'arrêté du 30 décembre 2019 (NOR: MTRD1937843A). Les organismes ainsi listés s'engagent à fournir annuellement à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et à la Direction générale de l'enseignement scolaire, le montant de taxe d'apprentissage perçu, la part dans le budget de l'organisme, ainsi qu'un bilan quantitatif et qualitatif des actions nationales financées pour la promotion de la formation initiale technologique et professionnelle et des métiers, des années pour lesquelles l'organisme est inscrit à la liste en annexe (Arr. du 22 décembre 2020, JO 29 décembre 2020, NOR: MTRD2036571A).

**De nouveaux membres sont nommés au sein d'une commission du Coct.** Trois membres représentants des salariés au sein du collège des partenaires sociaux de la commission spécialisée relative aux pathologies professionnelles du Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct) sont remplacés, sur proposition de la CFTD, prévoit un arrêté du 28 décembre 2020 (Arr. du 28 décembre 2020, JO 31 décembre, NOR: MTRT2032959A).

## Politique sociale

### ► **Élisabeth Borne annonce la prolongation d'aides en faveur de l'emploi des jeunes**

La ministre du Travail, Élisabeth Borne, a annoncé la prolongation des aides pour l'emploi des jeunes de l'opération « un jeune, une solution », au-delà de fin janvier, dans *Le Journal du Dimanche* paru le 3 janvier (v. *l'actualité* n° 18108 du 27 juillet 2020). « La situation sanitaire va rester difficile dans les prochaines semaines et va nous conduire à prolonger [...] la prime de 4 000 euros pour l'embauche, en CDD de plus de trois mois ou en CDI d'un jeune de moins de 26 ans et les 5 000 ou 8 000 euros d'aides pour un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation », a-t-elle assuré. « Les chiffres montrent que notre plan porte ses fruits », a-t-elle estimé, citant 1,052 million de jeunes « recrutés en CDD d'au moins trois mois ou en CDI », entre août et fin novembre, soit « presque autant qu'en 2019 », et « plus de 220 000 primes ont déjà été distribuées ». Interrogée par ailleurs sur l'assouplissement du télétravail qu'elle avait déjà évoqué, elle a confirmé qu'elle souhaitait revenir à une règle d'« au moins une journée par semaine » de présence dans l'entreprise. « Nos études montrent que plus de six salariés sur dix en télétravail à 100 % depuis novembre souhaitent revenir dans l'entreprise au moins une journée par semaine », a-t-elle expliqué, assurant que « plus de la moitié dit souffrir d'isolement ». Elle a promis d'évoquer cette question le 4 janvier lors d'une rencontre avec les partenaires sociaux pour adapter à nouveau « le protocole sanitaire à partir du 7 janvier ». « Il s'agira de continuer à recourir fortement au télétravail pour lutter contre l'épidémie tout en permettant à ceux qui en expriment le besoin de revenir une journée par semaine en entreprise », a-t-elle conclu. *Source AFP*

### ► **Philippe Martinez « met en garde » le gouvernement contre la « colère » qui anime le pays**

« Je mets en garde le gouvernement : il y a beaucoup de colère concernant la situation sociale et d'inquiétude pour la santé », a prévenu le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, dans un entretien au *Journal du Dimanche* paru le 3 janvier. « C'est pourquoi nous avons d'ores et déjà prévu des mobilisations d'ici à fin janvier : le 26 dans l'éducation, le 28 dans l'énergie, mais aussi contre les fermetures de sites et pour de meilleurs salaires », a-t-il ajouté. Consta-

tant que l'opposition à la loi contre la sécurité globale a entraîné des manifestations « importantes malgré tout », en dépit de la situation sanitaire, il a estimé que « quand les salariés sont déterminés, rien n'est impossible ». Pour lui, l'épidémie a « mis en exergue des maux qu'on pointait depuis longtemps déjà. Il a donc demandé au gouvernement de ne pas relancer la réforme des retraites. « Si pour diminuer la pauvreté, redonner du pouvoir d'achat et sauvegarder l'emploi, le gouvernement considère que la seule solution reste de réformer les retraites, il joue avec le feu et fait un pari risqué. Très risqué. » Alors que la campagne de vaccination a commencé il y a une semaine en France, il a rappelé que le choix de se faire vacciner « appartient à chacun ». « Personnellement, je le ferai », a-t-il ajouté. *Source AFP*

## Santé au travail

### ► **La proposition de loi pour renforcer la santé au travail manque d'ambition », estime FO**

« La négociation de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la santé au travail avait pour objectif d'améliorer concrètement la prévention des risques professionnels dans toutes les entreprises », selon un communiqué de Force ouvrière diffusé le 30 décembre dernier. Et « si la proposition de loi en respecte l'esprit, elle manque, selon FO, pour ce qui relève de la loi, d'ambition » (v. *l'actualité* n° 18214 du 4 janvier 2021). Le syndicat souligne qu'« à côté de certaines avancées, telle que l'obligation d'adosser un plan d'action au document unique d'évaluation des risques, des manques notables sont à noter, en particulier en matière de traçabilité ». Celle « de certains risques dits "complexes" fait en effet trop souvent défaut dans de nombreuses entreprises », estime FO, qui « revendique l'obligation de mettre en place un dossier Agents chimiques dangereux tel que proposé dans le rapport du Professeur Paul Frimat et aussi d'assurer la mise en œuvre sur le territoire national d'un véritable cadastre des risques professionnels ». Par ailleurs, alors que l'accord national interprofessionnel « a mis l'accent sur la nécessité d'améliorer de manière tangible le dialogue social sur les questions de la santé au travail, la proposition de loi ne prévoit pas de moyens supplémentaires que ce soit pour les instances représentatives du personnel ou pour les mandatés au sein des instances paritaires ou tripartites ». « Enfin, alors qu'il existe une véritable urgence pour lut-

ter contre la pénurie de médecins du travail, cette proposition de loi semble mettre de côté l'enjeu de l'attractivité de cette filière qui doit aujourd'hui être renforcée », souligne le syndicat.

## Emploi et chômage

### ► **Des chefs d'entreprise visent 100 000 offres d'emploi pour les jeunes d'ici fin janvier**

Dans une tribune publiée dans *Le Journal du Dimanche* paru le 3 janvier, 35 chefs d'entreprise ont appelé à « une mobilisation collective pour la jeunesse française ». Selon le texte, plus de 50 000 offres d'emploi sont déjà disponibles sur le site [www.ljeune-solution.gouv.fr](http://www.ljeune-solution.gouv.fr), avec 1 000 entreprises déjà impliquées. « Faisons grimper ce chiffre. Notre objectif : pouvoir proposer plus de 100 000 offres d'emploi d'ici à fin janvier ». Selon les auteurs de la tribune, « plus d'un million de jeunes ont [...] été recrutés en contrats longs » depuis août, « les embauches en contrats d'apprentissage ont atteint un pic inégal et inespéré en 2020 » et « la hausse redoutée du chômage des jeunes a été contenue ». Les dirigeants viennent de divers secteurs : notamment banque et assurances (BNP Paribas, Crédit Agricole, Société Générale, Caisses d'épargne, AXA, La Mondiale), distribution (Carrefour, Système U, Boulanger), énergie (Total, EDF, Engie), transports (SNCF), industrie (Schneider Electric), BTP (Vinci), alimentation (Nestlé), services (La Poste, Korian, Adecco, Accenture, PwC), technologies (Microsoft, Gameloft). *Source AFP*

## Rémunération

### ► **La CFE-CGC Chimie signe l'accord NAO, mais regrette le manque d'avancées sur certains enjeux**

« La paritaire NAO ne doit pas uniquement se limiter à aligner le premier coefficient de la grille au niveau du Smic », a estimé la CFE-CGC Chimie dans un communiqué du 21 décembre. « Il n'y a pas de véritables avancées sur des enjeux comme l'attractivité de la rémunération dans la branche, la réduction des inégalités hommes/femmes, la prise en compte du télétravail, la reconnaissance des licences/masters dans la grille de classification », souligne le syndicat, des « sujets que nous avons portés, mais qui n'ont pas retenu l'attention de France Chimie », selon lui. « La seule avancée est la mise en place d'un groupe technique paritaire pour démarrer une réflexion sur la structure

salariale de la branche en vue d'engager une négociation. » Ainsi, « la CFE-CGC Chimie soucieuse de garantir le maintien du pouvoir d'achat de tous, et en particulier de l'encadrement, a décidé de signer cet accord qui propose une revalorisation de la valeur du point de 0,6 % pour le porter à 8,36 € (base 38 heures) et 7,70 € (base 35 heures) ».

## Entreprises

### ► Air France : le SNPNC/FO annonce sa signature de l'accord APLD pour les personnels « PNC »

« Suite aux négociations qui ont débuté le 14 septembre pour s'achever fin décembre, l'ensemble des OSR PNC SNPNC/FO – Unsa PNC – Unac et SNGAF ont validé l'accord d'activité partielle de longue durée allant du 23 décembre 2020 au 31 décembre 2022 », selon un communiqué du Syndicat national du personnel navigant commercial (SNPNC/FO) daté du 24 décembre. « C'est en faisant front commun et unies que les 4 organisations syndicales représentatives ont fait évoluer la V1 minimaliste que proposait la direction », affirme-t-il. Ainsi, « Air France s'engage à ne pas procéder à des licenciements de PNC pour motif économique jusqu'au 31 décembre 2022 », mais « en cas de dégradation de la situation économique, les parties signataires pourraient toutefois étudier la mise en œuvre de dispositif[s] de départs volontaires », est-il indiqué dans le communiqué. Sont par ailleurs prévus, notamment « une réduction maximale de l'activité par PNC à 40 % sur la durée de l'accord, 50 % les six premiers mois », la « garantie du maintien du MGA », soit « d'un complètement du même niveau de rému que nous touchons depuis l'AP », et enfin le « maintien du niveau de prestations de prévoyance sur les jours d'inactivité partielle au travers la signature d'un avenant », précise le syndicat.

### ► Air France : FO signe l'APLD pour le personnel au sol

Selon un communiqué du bureau central de FO Air France du 22 décembre, portant sur l'accord d'activité partielle longue durée (APLD) pour le personnel au sol, « les négociateurs Force ouvrière ont pesé pour », notamment, « un gel des licenciements des salariés personnel au sol pour motif économique jusqu'au 31 décembre 2022 »,

exigeant « la même clause de garantie que celle de l'accord de nos collègues du personnel navigant ». Par ailleurs, « aujourd'hui un mécanisme de points gratuits Agirc Arrco existe », et « s'il n'était pas reconduit durant l'APLD, FO a porté et obtenu l'engagement de négociations visant à pallier les baisses de cotisations », précise-t-elle. En outre, le « taux de chômage partiel ne peut être supérieur à 40 % sur la période de 2 ans », selon FO, même si « l'accord prévoit une période à 50 % pour les six premiers mois de l'année 2021 ». FO a aussi « demandé et obtenu un article sur les engagements en termes de modération salariale pour les cadres dirigeants et les mandataires sociaux ». Enfin, « un avenant à l'accord du régime prévoyance qui couvre les salariés Air France sur les garanties incapacité, invalidité et décès a été négocié pour maintenir le niveau des prestations durant la durée de l'activité partielle de longue durée. Ce sera à titre gratuit jusqu'à mars 2021 puis le salarié et la direction cotiseront, à parts égales, sur une base de salaire de référence reconstitué sans impact de l'allocation d'activité partielle », détaille le communiqué.

### ► Le projet de rachat des Chantiers de l'Atlantique par Fincantieri maintenu en vie

Le gouvernement français a accordé le 30 décembre, *in extremis*, un nouveau délai d'un mois à Fincantieri pour éviter que la vente des Chantiers de l'Atlantique capote, l'accord de cession prévoyant que l'opération lancée en 2017 et prolongée depuis à quatre reprises soit finalisée d'ici au 31 décembre 2020. Or, le groupe public italien n'a toujours pas soumis à la Commission européenne les informations qu'elle lui réclame dans le cadre de son enquête approfondie sur l'impact de la vente pour la concurrence dans le secteur. « Nous avons fourni tous les éclaircissements qui ont été demandés par Bruxelles, il se confirme donc que le dossier est de nature politique. Paris nous a demandé de prolonger d'un mois l'échéance pour la finalisation de l'accord et nous accepterons », a réagi un porte-parole de Fincantieri auprès de l'AFP le 30. Pour justifier le nouveau délai, le ministre français fait valoir que « compte tenu de la crise du Covid-19 qui a fortement affecté l'activité de la croisière, il a été décidé de suspendre les tra-

voux de la Commission au printemps ». Ce nouveau délai doit « permettre à la Commission de finaliser son instruction et à Fincantieri de répondre aux dernières questions posées par la Commission », selon Bercy. « Je l'ai toujours dit, le sujet n'est plus un sujet financier, le sujet aujourd'hui est purement politique, c'est-à-dire qui prend la responsabilité politique de la non-réalisation de ce contrat et de la non-vente », a affirmé le 30 décembre à l'AFP David Samzun, maire socialiste de Saint-Nazaire où sont implantés les Chantiers, qui est opposé au projet de rachat, tout comme les présidents du département et de la région. « Ce n'est pas une bonne nouvelle », a pour sa part réagi Force ouvrière, favorable à ce que l'État français « garde pleinement le contrôle des Chantiers de l'Atlantique ». *Source AFP*

### ► La Poste : le dispositif TPAS sera maintenu jusqu'au 30 juin 2022, mais les conditions bientôt durcies

« Ce mardi 15 décembre en plénière, La Poste a informé les organisations syndicales de sa décision de maintenir le dispositif TPAS (temps partiel aménagé senior, NDLR) jusqu'au 30 juin 2022 mais en durcissant progressivement les conditions d'entrée », a annoncé la F3C CFDT (communication, conseil, culture) dans un communiqué du 18 (v. *l'actualité n° 17888 du 3 septembre 2019*). En effet, « à partir du 1<sup>er</sup> avril 2021, plusieurs modifications auront lieu, parmi lesquelles le passage de la période d'activité requise à La Poste de 10 ans à 15 ans d'ancienneté ». Par ailleurs, « les âges minimums d'accès vont évoluer à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021 ». « La CFDT prend acte de cette décision unilatérale qui a le mérite d'offrir une certaine visibilité sur la pérennité du dispositif au moins jusqu'au 30 juin 2022 », mais elle « regrette que cette annonce n'ait pas fait l'objet d'une concertation préalable dans un cadre plus large ». En effet, « la question des fins de carrière et celle de la pénibilité au travail méritent une discussion ouverte. La Poste doit fortement s'interroger sur les raisons qui poussent de nombreuses postières et postiers à vouloir quitter prématurément l'entreprise ». Le syndicat revendique ainsi « un réexamen des fonctions pénibles » et « que la question des fins de carrière soit explicitement intégrée aux négociations sur le pacte social ».

