

## Actualités Covid 19 :

### → Indemnités journalières dérogatoires pour tout parent d'un enfant positif au Covid

*Communiqué de presse du 3 septembre 2021*

Le Gouvernement a décidé que tout parent d'un enfant déclaré positif au Covid-19 peut bénéficier des indemnités journalières de la sécurité sociale, sans délai de carence et avec un complément employeur, qu'il soit vacciné ou non (cette indemnisation ne peut être attribuée qu'à l'un des deux parents à condition qu'il ne puisse pas télétravailler).

### → Le bénéfice de l'activité partielle est limité aux personnes les plus vulnérables

*Décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021*

**A compter du 27 septembre 2021** (et non plus du 15), le dispositif d'activité partielle est limité aux **salariés âgés de plus de 65 ans OU justifiant d'une pathologie les rendant vulnérables au Covid-19** (i) **occupant un poste exposé** (ii) **ne pouvant pas télétravailler et bénéficier de mesures de protection renforcées** (iii), s'ils en font la demande et présentent un certificat médical.

Par exception, les salariés gravement immunodéprimés ou pour lesquels la vaccination est contre-indiquée n'ont pas à justifier d'un poste exposé et de l'absence de mesures de protection renforcées.

### → Nouvelle mise à jour du protocole sanitaire : fin du télétravail recommandé et assouplissement des règles de contrôle du pass sanitaire

*Protocole sanitaire du 1er septembre 2021*

- Le télétravail au moins 2 jours par semaine **n'est plus une recommandation** ;
- Dans les entreprises soumises au passeport sanitaire, **l'employeur peut informer les salariés de leur possibilité de présenter une unique fois leur justificatif de vaccination complète** pour éviter la présentation du passeport sanitaire à chaque entrée.

**NB : l'obligation de présenter le pass sanitaire est levée depuis le 6 septembre dans 18 départements dont Paris, Essonne, Val de Marne, Seine-et-Marne, Hautes - Pyrénées.**

## Loi climat : focus sur le rôle des entreprises dans la transition écologique

*Loi 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique*

- Le Comité social et économique devient un acteur de la transition écologique et doit désormais être :
  - **Informé et consulté** sur les conséquences environnementales des mesures intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (i) ;
  - **Informé** sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise au cours des consultations récurrentes, sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise et de la politique sociale **avec la possibilité de recourir à un expert dont l'expertise pourra porter sur des éléments d'ordre environnemental (\*)** (ii) ;
  - **Formé, de manière facultative**, sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises dans le cadre de leur formation économique. Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales seront également formés sur les questions environnementales dans le cadre du congé de formation

### Quelles informations doivent être communiquées aux CSE ?

- En matière de consultations dans le cadre des attributions générales** : une information suffisante pour permettre au CSE de connaître les conséquences environnementales de la mesure sur laquelle il sera consulté. Aucune précision n'est apportée sur le contenu de cette information.
- En matière de consultations récurrentes** : la base de données économiques et sociales qui comprend l'ensemble des informations nécessaires aux consultations récurrentes du CSE, **devra comprendre des informations sur l'environnement**. Il conviendra à notre sens de transmettre des informations relatives aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise, en raison de la nouvelle information (\*). **Un accord d'entreprise pourra préciser le contenu de la BDESE et donc des informations relatives à l'environnement qui seront mises à disposition du CSE.**

**NB BCTG : les conséquences positives sur l'environnement peuvent aussi faire l'objet d'une information.**

En outre, la négociation sur la GPEC devra répondre aux enjeux de la transition écologique (anticiper la transformation des emplois, la diminution des ressources etc.).

**En résumé, ce rôle totalement nouveau attribué aux entreprises doit les inviter à s'appropriier dès à présent cette problématique et à fixer le cadre de ces nouvelles obligations qui lui incombent, par exemple dans le cadre d'accord d'entreprise.**

**+ : Impact de la loi sur la mobilité (transports)**

Le transport urbain est redessiné pour l'avenir : interdictions automatiques de circulation de certains véhicules dans des zones sensibles d'ici 2024, possibilité pour les régions de créer une écotaxe routière à partir de 2024, création de voies routières réservées au covoiturage.

Pour accompagner ces changements, la mise en place de trois mesures est attendue, les modalités de mise en œuvre n'étant toutefois pas précisées :

- Une **aide à l'acquisition de véhicules propres comprenant cycles et remorques** (électrique ou non) ;
- Un **prêt à taux zéro pour l'achat d'un véhicule propre** dans les zones sensibles à partir de 2023 ;
- Une **exonération d'impôt portée de 500 à 600 euros** sur le montant cumulé 1) du coût des titres de transports publics obligatoirement pris en charge par l'employeur et 2) du coût de l'utilisation par le salarié de l'utilisation du cycle, du covoiturage ou du reste à charge sur les frais de transport public que l'employeur peut décider de prendre en charge. ***Avec ces dispositions, l'utilisation du vélo/vélo électrique est fortement encouragée.***