

Nouveauté :

Le décret n° 2020-1230 du 28 septembre 2020 relatif à l'extinction partielle de l'usage de la langue française par les entreprises, modifiant le décret n° 2019-103 du 28 juillet 2019, a été publié.

- **Allocations employeurs** : la taxe est fixée à 60% de la rétrocession lorsque l'entrepreneur a des salariés de moins de 5,5 millions et sera une valeur glissante de 1,25 lorsque cette valeur dépasse cette limite applicable dans le cas de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. La taxe est en plus conditionnée par la date de transmission de l'accord relatif à l'extinction (anciennement le 1^{er} janvier 2020).
- **Banque support par l'employeur de l'allocataire** : en cas de licenciement d'un salarié pour un motif de force majeure (article L. 1221-1 du code de travail), le licenciement par l'employeur des salariés pour une cause de motif L. 1221-1 ou L. 1221-2, et les perspectives d'activité ne sont déduites par rapport à cette période dans l'accord relatif à la démission volontaire de l'employeur principal (APLD).

Pour rappel, le décret du 28 juillet 2020 prévoit également que le licenciement pour un motif de force majeure est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise ou du groupe.

A consulter sur <https://www.legifrance.gouv.fr/ark:/61904/1/274342>

Accidents de travail et maladies professionnelles : surveiller ses taux de cotisations ?

La détermination des taux de cotisations AP-MP devient **obligatoire** pour les affiliements des entreprises d'un nombre de salariés à compter du 1^{er} janvier 2021 et pour l'ensemble des affiliements à compter du 1^{er} janvier 2022. Cette obligation s'applique également aux entreprises d'un nombre de moins de 10 salariés depuis le 1^{er} janvier 2020.

Décret n° 2020-1230 du 28 septembre 2020

Avant :

- Afin de recevoir la certification de ses taux AP-MP, l'entreprise doit obligatoirement avoir un compte employeurs AP-MP sur le site des entreprises.fr
- Ne pas déclarer ses cotisations AP-MP dans les déclarations de cotisations AP-MP mais uniquement à l'abandonnement de la certification.

1600

Le président de Medef, Guilhem Trépo de Mézières, a déclaré le 10 octobre 2020 qu'il en veut 1600 milliards pour mettre en place le dispositif d'extinction partielle de la langue française.

Work in progress...

Le 28 septembre 2020, il a été annoncé par le Ministère du Travail que les entreprises des secteurs les plus touchés par la crise sanitaire s'inscrivent dans deux dispositifs : la prime au chômage est à 100% en matière d'absence partielle (anciennement jusqu'à la fin de l'année de sortie hors de la prime au chômage dans le cadre de l'APLD).

Le décret du 28 juillet relatif à l'APLD devient donc bientôt être adapté en conséquence. Cette mesure a pour effet, au regard de l'extension de la prime au chômage, de limiter les entreprises à moins de 10 salariés.

Notre dernier Podcast

➤ [Dispositif d'extinction partielle de la langue française](#)

Le juge a dit que :

- Le licenciement d'un salarié à son régime conventionnel est nul lorsque celui-ci est régi par le cadre de deux conventions successives et opposées après dissolution. Traitement de l'arrêt de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 juillet 2020, n° 19-13148).
- La probation d'un salarié de moins de 18 ans est incompatible avec la loi sur le travail. L'arrêt de la Cour de cassation (Cass. soc., 10 septembre 2020, n° 19-13148) du cas d'espèce, la preuve étant en l'espèce que son collègue de la même entreprise, l'employeur n'a pas été autorisé à déroger pour cette personne. Ce motif d'exception n'est pas opposable au salarié âgé de moins de 18 ans. L'arrêt de la Cour de cassation (Cass. soc., 10 septembre 2020, n° 19-13148) confirme la solution émise par l'article L. 1221-1 du code de travail au regard de la directive 2002/152 de l'Union de la même année.
- Dans le cadre d'un licenciement de nature de travail, l'arrêt de la Cour de cassation (Cass. soc., 10 septembre 2020, n° 19-13148) est en accord avec l'arrêt de la Cour de cassation (Cass. soc., 10 septembre 2020, n° 19-13148) du cas d'espèce, la preuve étant en l'espèce que son collègue de la même entreprise, l'employeur n'a pas été autorisé à déroger pour cette personne. Ce motif d'exception n'est pas opposable au salarié âgé de moins de 18 ans. L'arrêt de la Cour de cassation (Cass. soc., 10 septembre 2020, n° 19-13148) confirme la solution émise par l'article L. 1221-1 du code de travail au regard de la directive 2002/152 de l'Union de la même année.