

Nouveautés

→ Covid-19 : le délai de carence applicable aux arrêts de travail est supprimé

Conformément aux annonces de Jean Castex lors de sa conférence de presse du 7 janvier dernier, les salariés présentant des symptômes de la Covid-19 peuvent bénéficier d'un arrêt de travail dans l'attente d'un test et ce, sans délai de carence tout comme les salariés testés positifs. Un décret paru le 9 janvier au Journal officiel met en place cette indemnisation dérogatoire jusqu'au 31 mars 2021 (D. no 2021-13 du 8 janvier 2021, JO 9 janvier).

WORK IN PROGRESS

→ L'état d'urgence sanitaire à nouveau prorogé.

Le gouvernement a présenté le 13 janvier 2021, en Conseil des ministres, un projet de loi reportant du 16 février 2021 au 1er juin 2021 le dernier jour de l'état d'urgence sanitaire en vigueur depuis le 17 octobre 2020. Le régime transitoire de sortie de l'état d'urgence sanitaire commencerait donc le 2 juin 2021 et cessera le 30 septembre 2021 (au lieu du 1er avril 2021 comme initialement prévu).

→ Projets d'ordonnance et de décret activité partielle

Au lendemain de l'annonce par Elisabeth Borne du nouveau calendrier de mise en œuvre de la modulation des taux d'allocation et d'indemnité d'activité partielle, un projet d'ordonnance et quatre projets de décret ont été transmis à la CNNCEFP, vendredi 15 janvier 2021.

Le projet d'ordonnance vient modifier l'ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle, "afin d'introduire la faculté de majoration de l'allocation pour les employeurs relevant des secteurs protégés qui continuent de subir une très forte baisse de chiffre d'affaires".

12 MILLIONS

Près de 9 millions de salariés ont bénéficié de l'activité partielle au printemps dernier, lors du premier confinement, et « près de 3 millions » lors du second, détaille Elisabeth Borne devant le conseil des ministres qui s'est tenu le 6 janvier 2021

+0,4 %
Les pensions de retraite sont revalorisées de 0,4 % au 1er janvier 2021

 **Factory
podcast**

Dispositifs exceptionnels
URSSAF — COVID

Quelques décisions...

Un salarié peut bénéficier d'un accord collectif conclu après la rupture de son contrat ! q

Le code du travail précise qu'une convention ou un accord collectif peut prévoir l'octroi d'avantages salariaux pour une période antérieure à son entrée en vigueur. La Cour de cassation a jugé que lorsqu'un accord collectif prévoit un tel effet « rétroactif », il doit bénéficier à l'ensemble des salariés présents aux effectifs pendant la période de rétroactivité, y compris à ceux qui ont été licenciés depuis, et même si ce licenciement est intervenu avant la date de signature de l'accord ! La Cour précise qu'il n'est pas possible de d'échapper à cette règle par une clause de l'accord collectif. C'est à nouveau le principe d'égalité de traitement qui est mobilisé ici par la Haute juridiction pour justifier sa décision. Ainsi, elle énonce que « la seule circonstance que le contrat de travail d'un salarié ait été rompu avant la date de signature de l'accord collectif ne saurait justifier que ce salarié ne bénéficie pas (...) des avantages salariaux institués par celui-ci, de façon rétroactive, pour la période antérieure à la cessation du contrat de travail. » (Cass. soc., 13 janvier 2021, n°19-20.736 FS-P+R+I).

Lorsque le forfait en jours d'un salarié est privé d'effet, l'employeur peut réclamer au salarié le remboursement du salaire correspondant aux jours de RTT.

La remise en cause de la validité ou de l'opposabilité de la convention de forfait en jours, permettant au salarié de revendiquer ensuite le paiement d'heures supplémentaires, est devenu un grand classique de la section encadrement des conseils de prud'hommes. La Cour de cassation vient toutefois de rendre un arrêt qui devrait faire réfléchir à deux fois les salariés qui envisagent de demander la remise en cause de leur convention de forfait en jours. En effet, la Cour de cassation vient de juger que lorsqu'une telle convention est privée d'effet, le salarié doit rembourser à son employeur le paiement des jours de RTT dont il a bénéficié en application de ladite convention (Cass. soc., 6 janvier 2021, n°17-28234, F-P+B). On peut relever que cette obligation de remboursement sera quasi automatiquement accordée aux employeurs, alors que la demande du salarié de rappel d'heures supplémentaires est beaucoup plus incertaine. Les salariés qui contestent la validité ou l'opposabilité de leur convention de forfait en jours pourraient donc bien souvent se retrouver dans la situation où, d'un côté, leur demande de rappel d'heures supplémentaires est rejetée, et d'un autre côté, ils doivent rembourser le salaire correspondant à 3 années de RTT !