

Nouveautés

- **Dans son instruction n°2021/13 du 11 janvier 2021 sur les « transitions collectives professionnelles »**, la DGEFP organise le déploiement du nouveau dispositif à compter du 15 janvier 2021. Celui-ci entend favoriser les reconversions professionnelles des salariés dont l'emploi est menacé au sein d'entreprises en mutation ou en difficulté, vers des métiers porteurs disponibles dans les entreprises du même territoire qui rencontrent des difficultés de recrutement. Des formations certifiantes d'une durée maximale de 24 mois seront ainsi proposées aux salariés éligibles au dispositif pour leur permettre d'accéder aux métiers identifiés comme porteurs par les services de l'Etat. Les emplois fragilisés seront quant à eux reconnus comme tels par des accords d'entreprises type GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels).
- **Covid-19 : le décret n°2021-56 du 22 janvier 2021 organise le report de certains examens médicaux des salariés**. Ainsi les visites devant normalement être réalisées par le médecin du Travail avant le 17 avril 2021 peuvent être reportées jusqu'à un an après l'échéance normale, sauf pour certaines catégories de salariés plus vulnérables ou en cas d'appréciation contraire du

médecin du travail. De plus, jusqu'au 16 avril 2021, l'infirmier en santé au travail peut réaliser lui-même les visites de pré-reprise ou de reprise, à condition que le médecin du Travail lui ait confié explicitement cette tâche.

A suivre :

- **Proposition de loi Lecoq pour renforcer la prévention des risques professionnels** : ce texte transpose les dispositions de l'accord national inter-professionnel sur la santé au travail du 10 décembre 2020. Il a pour principaux objectifs de promouvoir la prévention primaire des risques professionnels, notamment en précisant le contenu du document unique d'évaluation des risques professionnels et en améliorant l'accès à la formation santé, sécurité et conditions de travail ; de réformer les services de santé au travail en permettant par exemple la télé-médecine du travail ; d'améliorer le suivi des salariés ; de favoriser la prévention de désinsertion professionnelle, et d'ajuster la gouvernance du système de santé au travail. Cette loi entrerait en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 mars 2022.

À noter

- Parution du décret n°2021-94 du 30 janvier 2021 « 1 jeune 1 solution » : les dispositifs d'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans et d'emplois francs, prenant initialement fin au 31 janvier 2021, sont prolongés jusqu'au 31 mars 2021.
- Parution du décret n°2021-44 du 20 janvier 2021 : pour les entreprises faisant l'objet d'une fermeture administrative ou ayant perdu au moins 90% de leur chiffre d'affaires, l'aide exceptionnelle à la prise de congés payés est prolongée jusqu'au 7 mars 2021. Pour la période du 1^{er} février au 7 mars, l'employeur doit avoir effectivement placé un ou plusieurs salariés en position d'activité partielle.

80%

**des entreprises
employaient
au moins un
travailleur
handicapé en
2020**

Quelques décisions...

- **Dissimulation d'un PSE lors de la conclusion d'une rupture conventionnelle** : la dissimulation par l'employeur du fait qu'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) était en cours de préparation (et incluait le poste du salarié) peut être une cause de nullité de la rupture conventionnelle individuelle pour vice du consentement. En l'espèce un PSE avait été présenté aux représentants du personnel deux mois après la signature d'une rupture conventionnelle entre l'employeur et un salarié. Le PSE prévoyant des mesures d'accompagnement plus favorables que

l'indemnité de rupture qui avait été attribuée au salarié, la dissimulation par l'employeur avait été déterminante du consentement du salarié, ce qui justifiait ainsi l'annulation de la rupture conventionnelle. (Cass. soc., 6 janvier 2021, n° 19-18.549, F-D).

- **Accusations mensongères de discrimination et licenciement** : un salarié relatant des faits de discrimination peut être licencié pour ce motif dès lors que l'employeur est en mesure de prouver que le salarié avait connaissance de la fausseté des faits énoncés. La Cour de cassation

étend le principe déjà posé en matière de harcèlement moral et de droit d'alerte. (Cass. Soc., 13 janvier 2021 n°19-21.138 F-PB).

- **Indemnité d'éviction et demande tardive de réintégration** : le salarié présentant, postérieurement à son licenciement, une demande de réintégration abusive et tardive n'a droit, au titre de la nullité du licenciement, qu'à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de sa demande de réintégration à celui de sa réintégration effective. (Cass. Soc., 13 janvier 2021 n°19-14.050 FS-Pl).