

Nouveautés

→ **Covid-19 : la baisse du taux de prise en charge de l'activité partielle est reportée d'un mois.** Initialement prévue pour ce 1er mars 2021, la réduction du taux de l'indemnité d'activité partielle accordée aux salariés au titre des heures chômées, de 70 % à 60 % de leur rémunération brute de référence est de nouveau reportée d'un mois et n'interviendra finalement que le 1er avril 2021. Le taux de l'allocation d'activité partielle de droit commun versée aux employeurs suit le même régime et ne passera de 60 % à 36 % qu'à compter du 1er avril 2021 (décrets n° 2021-221 et n° 2021-225 du 26 février 2021).

→ **Covid-19 : le décret n° 2021-223 du 26 février 2021 prolonge d'un mois les aides exceptionnelles aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.** Instituée à l'été 2020, cette aide (5 000€ ou 8 000€) qui était ouverte auxdits contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021 est donc étendue aux contrats qui seront conclus entre le 1er et le 31 mars 2021.

→ **Covid-19 : les Services de santé au travail peuvent procéder à des campagnes de vaccination auprès des salariés,** rappelle le Ministère du travail dans un question réponse publié le 25 février 2021. Conformément aux recommandations de la Haute autorité de la santé du 02 Février 2021, les Services de santé au travail peuvent procéder à des campagnes de vaccination auprès des salariés répondant aux critères définis par les autorités (50 à 64 ans inclus atteints de comorbidités).

→ WORK IN PROGRESS

L'Assemblée Nationale a adopté, en première lecture, le 17 février 2021, la proposition de loi portant sur le renforcement de la prévention en santé au travail. Cette proposition de loi transpose les stipulations de l'Accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020. Parmi les évolutions notables : l'obligation de conserver le document unique pendant 40 ans au minimum ; des précisions sur les contours du dispositif du passeport prévention ; l'examen de pré-reprise rebaptisé en « rendez-vous de liaison ».

7 000

C'est le nombre d'entreprises, selon les déclarations de la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Elisabeth Borne, le 16 février 2021, qui sont actuellement couvertes par un accord d'activité partielle de longue durée (APLD), soit 530 000 salariés.

Pour mémoire, ce dispositif permet une réduction du temps de travail jusqu'à 40% d'heures chômées en moyenne pendant six à 24 mois, sous condition d'un accord d'entreprise ou de branche.

Quelques décisions...

→ **La salariée qui conclut avec son ex-employeur un protocole transactionnel portant sur l'ensemble des droits nés et à naître de son contrat de travail et de la rupture de celui-ci renonce à son droit à la contrepartie financière au titre de la clause de non-concurrence contenue dans son contrat de travail (Cass. soc., 17 février 2021, n°19-20.635).** En l'espèce, la salariée réclamait le paiement de la contrepartie financière à la clause de non-concurrence contenue dans son contrat de travail en soutenant qu'elle n'était pas prise en compte dans la transaction, cette dernière ne la mentionnant pas. La Cour de cassation a retenu qu'aux termes de la transaction « les parties reconnaissent que leurs concessions réciproques étaient réalisées à titre transactionnel, forfaitaire et définitif, conformément aux dispositions des articles 2044 et suivants du code civil, et en particulier de l'article 2052 de ce code, ceci afin de les remplir de tous leurs droits et pour mettre fin à tout différend né ou à naître des rapports de droit ou de fait ayant pu exister entre elles ».

→ **La requalification du contrat temporaire en CDI emporte nullité de la rupture intervenue pendant la suspension du contrat de travail en raison d'un accident du travail (Cass. soc., 17 février 2021, n° 18-59.972) :** selon les articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du code du travail, au cours des périodes de suspension du contrat de travail du salarié consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce contrat que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie, toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance de ces dispositions étant nulle. Selon la Cour de cassation, dès lors que les contrats de mission de travail temporaire sont requalifiés en contrat à durée indéterminée, il s'en déduit qu'à la date de la rupture, le contrat de travail étant suspendu, la cessation de la relation contractuelle au cours de la période de suspension s'analyse en un licenciement nul.