

Nouveautés

- Vaccination en entreprise et absence autorisée : lorsque le salarié passe par son service de santé au travail pour la campagne vaccinale, il est autorisé à s'absenter sur ses heures de service sans arrêt de travail. L'employeur ne peut pas s'y opposer (QR du ministère du Travail relatif à la vaccination par les services de santé au travail).
- **Contrôle de la mise en œuvre du télétravail** : dans une instruction du 25 mars 2021, la Direction générale du Travail a rappelé la nécessité, pour les entreprises des 19 départements concernés par des restrictions sanitaires, de mettre en place des plans d'action sur le télétravail en indiquant que ceux-ci ne doivent répondre à aucun formalisme particulier. Les entreprises qui n'élaboreraient pas de tels plans pourront être mises en demeure par le Direccte en cas de danger pour les salariés.
- Mise à jour du Protocole national sanitaire en entreprise : les entreprises des 19 départements faisant l'objet de restrictions sanitaires renforcées doivent mettre en place des plans d'action relatifs à la mobilisation du télétravail. Les employeurs doivent également limiter autant que possible les situations de covoiturage et inviter les salariés présentant des symptômes ou considérées comme cas contact à rester chez elles.
- **Bénéfice de l'activité partielle** : la ministre du travail a indiqué, le 30 mars 2021, que les salariés ne pouvant télétravailler et ayant un enfant de moins de 16 ans dont la classe est fermée à cause du Covid-19 seront éligibles au dispositif de l'activité partielle.

7 %

Des salariés relèvent d'une entreprise où un accord APDL est en vigueur au 28 février 2021 (Etude DARES)

Work in progress

Organisation du dialogue social des travailleurs de plateformes

Un projet d'ordonnance a été transmis aux partenaires sociaux le 12 mars dernier.

Le projet consiste, notamment, à déterminer les modalités de la représentation des travailleurs des plateformes et les dispositions de protection des représentants concernés.

Congé de reclassement

Un projet de décret soumis à une consultation de la SC-EOFP de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle le 11/03/2021 prévoit de porter la durée maximale du congé de reclassement à 24 mois lorsque le congé s'inscrit dans une démarche de reconversion professionnelle et si le salarié a bénéficié d'un congé parental d'éducation, d'un congé de solidarité familiale, de présence parentale ou de proche aidant dans les 12 mois précédant la notification de son licenciement.

L'allocation de conversion sera modifiée pour en tenir compte dans le calcul de la rémunération brute moyenne.

Vers des prérogatives environnementales des CSE

L'article 16 du projet de loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets institutionnalise les prérogatives environnementales des CSE aux côtés de leurs prérogatives économiques, financières et sociales actuelles.

Quelques décisions...

- 🦋 **Reclassement** : l'employeur n'est pas tenu de l'obligation d'informer le salarié sur les motifs l'origine de l'impossibilité de reclassement lorsqu'il a déjà formulé une proposition de reclassement que le salarié a refusé (Cass. soc., 24 mars 2021, n°19-21.263).
- 🦋 **Inaptitude** : le médecin du travail appréciant l'aptitude du salarié à occuper son poste peut rendre dans un 1^{er} temps un avis d'aptitude avec restrictions engendrant une modification de contrat de travail. Ce n'est que si après étude de poste et échange avec le salarié, ces restrictions sont impossibles à mettre en œuvre qu'un avis d'inaptitude doit être émis (Cass. soc., 24 mars 2021, n°19-16.558).
- 🦋 **Recherches de reclassement dans le groupe en cas de licenciement économique collectif** : les recherches de postes disponibles dans les sociétés du groupe n'ont pas à être assorties du profil personnalisé des salariés concernés (Cass. soc., 17 mars 2021, n°19-11.114).
- 🦋 **Informations syndicales** : les communications d'une organisation syndicale, ayant constitué une section syndicale, doivent être diffusés après des salariés mis à disposition dans une entreprise extérieure (Cass. soc., 17 mars 2021, n° 19-21.486).
- 🦋 **Délégué syndical** : un délégué syndical d'établissement ne peut être désigné que s'il appartient à l'établissement dans lequel cette désignation est intervenue (Cass. soc., 3 mars 2021, n°19-20.029).
- 🦋 **Heures de délégation et dispense d'activité** : lorsque le salarié est en dispense d'activité (et quelle qu'en soit la cause : préretraite, arrêt maladie, congé etc.) l'employeur, à qui il appartient de fixer l'horaire de travail, doit définir et lui communiquer les horaires théoriques qu'il aurait dû effectuer pendant cette période. A défaut, toute heure de délégation devra être rémunérée, le cas échéant au taux majoré des heures supplémentaires (Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-18.150).