

## Nouveautés

→ **Congé paternité** : Précisions des règles relatives à la prise de congé paternité de 25 jours à compter du 1<sup>er</sup> juillet prochain. Ce congé pourra être pris dans les 6 mois, au lieu de 4 mois, à compter de la naissance de l'enfant. Bien que fixé maintenant par décret, le délai de prévenance reste d'un mois. Toutefois, ce délai de prévenance interviendra à deux reprises, lors de l'information de l'employeur sur la date prévisionnelle d'accouchement ainsi que sur les dates de prise de congé. Enfin, et s'agissant du fractionnement de ce congé, le salarié pourra opter pour une prise de ce congé en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune (*Décret du 10 mai 2021 n°2021-574*).

→ **Contingent d'heures indemnissables au titre de l'allocation d'activité partielle** : Pour l'année 2020, ce contingent avait été porté de 1000 heures à 1607 heures au regard de la crise sanitaire (*Arrêté du 31 mars 2020*).

A date aucun arrêté n'avait été pris au titre de l'année 2021. C'est maintenant chose faite ; ce texte dérogatoire vient de paraître et maintient le contingent au même niveau qu'en 2020, soit à 1607 heures (*Arrêté 10 mai 2021, JO 13 mai 2021*).

## 565,34 €

Correspond à la fraction totalement insaisissable du salaire à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021 (*Décret 29 avril 2021 n°2021-530*)

A noter que le barème des saisies sur rémunération **n'a pas été revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier 2021**, conséquence de la crise sanitaire. Le barème de 2020 reste applicable.

→ **Registre des accidents du travail bénins** : A compter du 1<sup>er</sup> mai 2021, l'employeur n'a plus besoin de l'autorisation préalable de la CARSAT pour tenir un registre des accidents du travail bénins. L'employeur en devient donc pleinement responsable, et devra assurer sa conservation pendant 5 années à compter de la fin de l'exercice considéré. Les mentions du registre restent inchangées. Toutefois la procédure de contrôle est adaptée. En effet, en cas de manquement de l'employeur à ses obligations, ce dernier pourra se voir notifier une obligation de déclarer les accidents bénins dans les conditions habituelles, et non plus un retrait de l'autorisation (*Décret 29 avril 2021 n°2021-526*).

### WORK IN PROGRESS

#### Déconfinement et gestion de la sortie de la crise sanitaire

Le 7 mai dernier, la ministre du Travail, Elisabeth Borne, a été auditionnée par la commission des affaires sociales sur les conditions de mise en œuvre du déconfinement, et a évoqué :

- **La création d'un nouveau palier d'indemnisation en matière d'activité partielle** à compter de juin prochain, afin de permettre un rétablissement des conditions de droit commun à compter de juillet 2021 pour les secteurs non protégés et de septembre 2021 pour les secteurs protégés ;
- **Un allègement du protocole sanitaire en matière de télétravail** à partir du 9 juin 2021, afin de redonner la main aux discussions au sein des entreprises afin de déterminer un nombre minimum de jours de télétravail.
- **Un renforcement de la stratégie vaccinale** au travers de la mobilisation des services santé au travail (SST).

Par ailleurs, le projet de loi relatif à la gestion de sortie de crise a été adopté en 1<sup>ère</sup> lecture par l'Assemblée nationale le 11 mai dernier. Le texte a néanmoins été amendé, et fixe au 30 septembre 2021, au lieu du 31 octobre, le terme du régime transitoire de l'état d'urgence, et partant des mesures dérogatoires en droit du travail.

## Quelques décisions...

⚡ **Mise à pied à titre conservatoire** : 7 jours, sans aucun motif permettant de justifier ce délai, entre l'engagement de la procédure disciplinaire et la mise à pied conservatoire est un délai trop long et donne un caractère disciplinaire à cette dernière mesure, l'employeur ne pouvant donc plus se fonder sur les mêmes faits pour prononcer le licenciement. En l'espèce, il convient de relever que la Cour a apprécié ce délai en jours calendaires (*Cass. soc. 14 avril 2021, n° 20-12.920*).

⚡ **Temps de pause et heures supplémentaires** : La Cour rappelle qu'il appartient à l'employeur de prouver que ses salariés ont bénéficié du temps de pause contractuellement prévu. Faute d'apporter cette preuve, ces temps constituent du temps de travail effectif susceptibles de générer des heures supplémentaires (*Cass. soc. 8 avril 2021 n°19-22.700*).

⚡ **Congés payés et jours de fractionnement** : La Cour a précisé que le salarié ne peut renoncer individuellement par avance, une fois pour toutes, par contrat de travail ou avenant, aux jours de fractionnement, la renonciation individuelle ne pouvant être qu'annuelle et expresse (*Cass. soc. 5 mai 2021, n°20-14.390*).