

Nouveauté

→ **Covid-19 et reprise d'activité au 19 mai 2021** : la deuxième phase du déconfinement planifié par le gouvernement a débuté le 19 mai. A cette date, le couvre-feu a été reporté à 21 heures sans modification des motifs autorisant des déplacements entre 21 heures et 6 heures. Les fermetures administratives de nombreux secteurs (commerces non essentiels, grands centres commerciaux, restaurants, bars, cinémas, théâtres...) ont été levées. Toutefois, ces activités sont strictement encadrées aux fins de limiter la fréquentation. Le décret n°2021-606 du 18 mai 2021 fixe ces capacités d'accueil et jauges de fréquentation. Par ailleurs, le 18 mai, le ministère du travail a mis à jour le protocole sanitaire. Parmi les nouveautés, les entreprises qui peuvent rouvrir sont invitées à organiser des réunions de sensibilisation des salariés au respect des mesures de prévention. L'actualisation du protocole sanitaire insiste sur l'aération/ventilation des locaux. Enfin, le 18 mai également, le ministère du travail a actualisé ses questions - réponses sur la vaccination par les services de santé au travail. Notamment, le salarié est autorisé à s'absenter pour se rendre à la médecine du travail.

En revanche, le salarié ne bénéficie pas d'autorisation d'absence de droit pour se rendre à un rendez-vous de vaccination hors service de santé au travail (sauf affectation de longue durée).

300.000 contrôles

La Direction générale du travail (DGT) vient d'annoncer un objectif de 300.000 interventions pour l'année en cours (soit le nombre d'interventions réalisées en 2019), dont la moitié sur les quatre priorités nationales. La première priorité concerne la santé au travail et principalement le risque amiante et les chutes en hauteur. A noter : poursuite et fin en 2021 du contrôle de toutes les installations classées Seveso seuil haut. La deuxième cible est le travail illégal. La troisième préoccupation est le détachement international. Enfin, le dernier objectif est **l'égalité professionnelle. A cet égard, seront contrôlées toutes les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auront pas déclaré leur index en 2021.**

WORK IN PROGRESS

Accélération de l'égalité femmes/hommes

Une proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes a été adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale le 12 mai 2021. Les entreprises d'au moins 1.000 salariés devront publier chaque année sur le site du ministère du travail les écarts de répartition selon les sexes des cadres dirigeants et des cadres membres des instances dirigeantes. Ces informations seront versées dans la base de données économiques et sociales. Si, huit ans après la promulgation de la loi, la proportion d'au moins 40% de chaque sexe n'est pas atteinte, l'administration pourra infliger une pénalité financière jusqu'à 1% de la masse salariale. Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés devront désormais verser l'ensemble des indicateurs de l'index de l'égalité dans la base de données économiques et sociales et les publier sur le site du ministère du travail. Si les résultats de l'index sont insuffisants, des objectifs de progression devront être fixés et publiés. Enfin, le télétravail sera un droit pour la salariée enceinte au cours des 12 semaines précédant son congé de maternité, sous réserve que ses missions puissent être exécutées hors des locaux.

Gestion de la sortie de la crise sanitaire

Le 18 mai 2021, les sénateurs ont adopté le projet de loi relatif à la gestion de la sortie de crise sanitaire. En modifiant le texte voté par les députés.

D'abord, l'état d'urgence sanitaire est prolongé, du 1^{er} juin au 30 juin, ce qui permet de maintenir le couvre-feu, mais le régime transitoire de sortie de crise est réduit au 15 septembre 2021. Les mesures dérogatoires (faculté d'imposer sous conditions des jours de congés ou de repos, recours au prêt de main d'œuvre à but non lucratif...) ne seraient prolongées que jusqu'à cette date.

Ensuite, l'application des sanctions liées au non-respect des entretiens professionnels est reportée au 1^{er} octobre 2021. Également, est prolongé jusqu'à cette date, le droit d'option ouvert aux employeurs pour justifier de leurs obligations en matière d'entretien/formation, soit sur les critères de la loi du 5 mars 2014, soit sur ceux de la loi du 5 septembre 2018.

Quelques décisions...

- 🚩 **Transaction et égalité de traitement** : en litige avec leur employeur au sujet d'une indemnité pour passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour, certains salariés ont accepté d'en terminer par une transaction. D'autres ont saisi le juge et ont revendiqué l'indemnité discutée ou à défaut, le montant versé aux salariés dans un cadre transactionnel sur le fondement du principe d'égalité de traitement. La Cour de cassation, soulignant qu'une transaction est un contrat contenant des concessions réciproques, juge qu'un salarié ne peut pas invoquer le principe d'égalité de traitement pour revendiquer les droits d'une transaction conclue entre l'employeur et d'autres salariés. (*Cass. soc.*, 12 mai 2021, n° 20-10.796).
- 🚩 **Code de déontologie et règlement intérieur** : aux termes de l'article L. 1321-5 du Code du travail, les notes de services ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les domaines du règlement intérieur sont considérés comme des adjonctions à celui-ci. Faut-il que ces adjonctions soient annexées formellement au règlement intérieur ? Telle était la question posée par un salarié licencié pour manquement aux obligations professionnelles insérées dans un code de déontologie. Réponse négative de la Cour de cassation qui juge qu'un document tel qu'un code de déontologie, dès lors qu'il a été soumis à l'avis des institutions représentatives du personnel, a été transmis à l'inspection du travail et a fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité, constitue une adjonction au règlement intérieur et est opposable au salarié. (*Cass. soc.*, 5 mai 2021, n° 19-25.699).