

## Nouveauté

### Ce qui a changé au 1<sup>er</sup> juillet 2021 :

- Indemnisation du congé de reclassement : Les salariés ayant bénéficié d'un temps partiel pour raisons personnelles ou familiales bénéficient d'une indemnisation plus favorable lorsqu'ils intègrent un congé de reclassement. L'indemnisation versée est calculée sur la base d'un temps plein reconstitué ;
- Congé de paternité : La durée du congé est portée à 25 jours – dont 4 obligatoirement pris après le congé de naissance – contre 11 auparavant ;
- Congé d'adoption : La durée du congé pris par un seul parent est portée à 16 semaines pour les foyers n'ayant pas encore d'enfant ou d'enfant à charge. La durée du congé d'adoption est également augmentée lorsque celui-ci est réparti entre les 2 parents salariés.

### Ce qui change au 21 juillet 2021 :

- Extension de l'obligation de présentation du pass sanitaire à tous les lieux de loisirs et de culture rassemblant plus de 50 personnes (parcs à thèmes, zoos, établissements sportifs clos et couverts, bowlings, salles de jeux, cinémas, théâtres, musées et monuments).
- Abaissement du seuil de 1000 à 50 personnes pour l'obligation de présentation d'un pass sanitaire pour les lieux de spectacles, stades, salons et foires, festivals, grands casinos.

## Bilan de la négociation collective

70

accords de branche ont été conclus  
spécifiquement pour faire face aux conséquences  
de la crise sanitaire

4 462

accords d'entreprise portant sur l'APLD ont été  
conclus

Rapport de la Commission nationale de la négociation  
collective

## WORK IN PROGRESS

Projet de loi : Adaptation des outils de gestion de la  
crise sanitaire

*Ces mesures sont amenées à évoluer.*

### 1. Extension de l'obligation de présentation du pass sanitaire

Accession à certains lieux : activités de loisir, bars, restaurants, foires, salons professionnels, grands établissements et centres commerciaux au-delà d'un certain seuil ;

Déplacements à destination ou en provenance de France ainsi qu'au sein du territoire national par le biais de transport public ;

L'exercice d'une activité salariée dans un des lieux susvisés (*service de transport, bars, restaurant, loisirs*) est conditionnée à la présentation d'un pass pour les salariés concernés. A défaut, les salariés ne pourront plus exercer leur activité. Si l'impossibilité de travailler dure plus de deux mois, le licenciement du salarié pourra être prononcé.

L'absence de contrôle de l'employeur de la régularité des pass sanitaires est punie d'une contravention de 5<sup>ème</sup> classe (1 500 euros). Si l'infraction est constatée à plus de trois reprises dans un délai de 30 jours, le manquement sera puni d'un an d'emprisonnement et de 9 000 euros d'amende.

### 2. Autorisation d'absence du salarié pour vaccination

L'absence n'entraîne aucune diminution de la rémunération, et est assimilée à une période de travail effectif pour l'acquisition de certains droits (*congés payés, avantages conventionnels*)

### 3. Obligation de vaccination pour le personnel soignant

En l'absence d'un schéma de vaccination complet, le professionnel ne peut plus exercer son activité. Si l'interruption dure plus de deux mois, son licenciement sera justifié.

## Quelques décisions...

- ✎ Indemnité transactionnelle et demande d'indemnisation : un salarié, partie à la conclusion d'une transaction, ne peut solliciter une indemnisation en réparation d'un préjudice financier né d'un redressement fiscal lié à une erreur commise par son employeur dans le calcul des sommes incluses dans le protocole dès lors qu'aux termes de l'accord il s'estimait parfaitement rempli de ses droits et reconnaissait gérer seul l'imposition des sommes perçues. L'employeur pouvait valablement opposer les termes de l'accord à la demande indemnitaire formulée par le salarié (*Cass. soc., 16 juin 2021, n° 20-13.256*).
- ✎ Contrats de mission et prescription : le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat de mission en contrat à durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat de mission débute, en cas de succession de contrats de mission, au terme du dernier contrat. Le salarié est alors en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission (*Cass. soc., 30 juin 2021, n° 19-16.655*).