FACTORHY

3 MINUTES POUR L'ACTUALITE

Droit social • #3 • 03 février 2021

Nouveautés

- **Décret non numéroté n°2021-114 du 11 janvier 2021 relatif à l'activité partielle (allocataires particuliers)** qui modifie le régime de l'activité partielle pour les salariés dont l'employeur est mensualisé ou part d'indemnités en application du code du travail, ainsi que certains dispositifs dans les entreprises du même secteur qui rencontrent des difficultés de recrutement. Des formations certifiantes d'une durée maximale de 24 mois seront offertes aux salariés éligibles au dispositif pour leur permettre d'accéder aux métiers identifiés comme porteurs par les services de l'État. Les emplois francs seront également concernés tels que les accords d'entreprises type GPEC (gestion des emplois et des parcours professionnels).
- **Covid-19 : le décret n°2021-66 du 22 janvier 2021 organise le report de certains examens médicaux des salariés.** Ainsi les visites devant normalement être réalisées par le médecin du travail avant le 17 avril 2021 peuvent être reportées jusqu'à un an après l'échéance normale, sauf pour certaines catégories de salariés (les mineurs, ceux exposés à l'amiante, les travailleurs de nuit, ceux affectés à un poste à risque particulier, ceux ayant repris le travail après un congé de maternité ou après une période d'arrêt de travail d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel). Pour ces salariés, la visit doit avoir lieu dans les 16 mois suivant la dernière visite ou examen de reprise. Il convient que le médecin du travail en soit informé systématiquement comme tiers.

À suivre :

- **Propositions de loi Lecoq pour renforcer la prévention des risques professionnels :** les trois propositions de loi déposées à l'Assemblée nationale et au Sénat au mois de décembre 2020 ont pour principaux objectifs de promouvoir la prévention précoce des risques professionnels, notamment en précisant le contenu du document unique d'évaluation des risques professionnels et en améliorant l'articulation entre santé, sécurité et conditions de travail, via notamment le service de santé au travail et prévoyant l'intervention du médecin du travail à l'entreprise sur des sujets de santé publique, d'aménagement des postes, de formation, la prévention de la désinsertion professionnelle, et l'élaboration et la mise en œuvre du système de santé au travail. Cette loi entrerait en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 mars 2022.

À noter

- Fixation du décret n°2021-94 du 30 janvier 2021 « *Journal officiel* » : les dispositifs de soutien à l'emploi public des jeunes de moins de 26 ans et d'insertion France, pourront notamment être mis en œuvre jusqu'au 31 mars 2021.
- Fixation du décret n°2021-80 du 29 janvier 2021 : pour les entreprises faisant l'objet d'une fermeture administrative ou ayant perdu au moins 50% de leur chiffre d'affaires, l'aide sera augmentée d'un prêt de compte courant remboursable jusqu'au 31 mars 2021. Pour la période du 1er février au 31 mars, l'employeur doit avoir effectivement procédé au placement d'au moins un salarié (ou d'un stagiaire).

80%

des entreprises comptent avoir du mal à recruter un travailleur handicapé en 2020

Quelques décisions...

- **Discrimination d'un PDG lors de la conclusion d'une rupture conventionnelle :** la discrimination par l'employeur du PDG qui a pour cible de bénéficier de l'homme (PDG) n'est pas un cas de préjudice (plafonnant le poste ou salarié) peut être une cause de nullité de la rupture conventionnelle individuelle pour une discrimination indirecte pour une discrimination indirecte en PDG (outil des pouvoirs qui appartiennent au personnel) peut être une mise après la signature d'une rupture conventionnelle entre l'employeur et un salarié (ex PDG) prévoyant des mesures d'accompagnement des licenciés aux indemnités de rupture qui sont dès lors dépourvues de cause. En l'espèce, l'employeur avait été condamné par la cour d'appel à verser à l'ex-PDG une indemnité de rupture qui avait été déduite de celle qui lui était allouée par l'employeur (outil des pouvoirs) du gouvernement. Ce salarié ne peut subir une telle déduction de la rupture conventionnelle (Cass. soc., 6 janvier 2021, n° 19-12.549 FS-D).
- **Accusations mensongères de discrimination et licenciement :** un salarié salarié des faits de discrimination peut être licencié pour ce motif dès lors que l'employeur est en mesure de prouver que le salarié avait connaissance de la fausseté des faits dénoncés (Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-14.316 FS-P).
- **Indemnité d'éviction et clause de fonction de résiliation :** la clause prévoyant postérieurement à son licenciement une indemnité de compensation d'éviction et limitée à la mise au titre de la nullité du licenciement qu'elle prévoit ne peut être exercée au cas où la demande de résiliation a eu des conséquences effectives (Cass. Soc., 13 janvier 2021 n°19-10.930 FS-P).