

**UNIVERSITÉ DE BOURGOGNE – MASTER 2 GRH – 2020/2021**

**ACTUALITÉS SOCIALES**

**Synthèse réalisée par Alexandre RIBAUD et Amélie FOURY à partir du quotidien LIAISONS SOCIALES**

Du 12 au 16 Avril 2021

**CONDITIONS DE TRAVAIL (DUREE, RUPTURE, CDD...)**

LS 12-04	<p><b><i>Préjudice d'anxiété : une décision en faveur de la prise en compte effective du revirement de 2019</i></b>  <i>Cass. ass. plén., 2 avril 2021, no 19-18.814 PR</i></p>
P2	<p>La Cour de cassation procède à un revirement s'agissant des effets dans le temps des évolutions jurisprudentielles intervenues postérieurement à un arrêt de cassation renvoyant l'affaire devant la cour d'appel. Était considéré irrecevable un moyen formé contre un arrêt rendu sur renvoi qui se conformait à la décision de cassation rendue dans la même affaire, même lorsqu'un changement de norme était intervenu postérieurement. Le 2 avril 2021, l'assemblée plénière revient sur cette règle lorsqu'un changement de norme intervient à posteriori de l'arrêt et aussi longtemps qu'un recours est ouvert contre la décision sur renvoi.</p>
LS 13-04	<p><b><i>Le règlement intérieur de l'entité absorbée n'est pas opposable au nouvel employeur</i></b>  <i>Cass. soc., 31 mars 2021, no 19-12.289 FS-P</i></p>
P1	<p>Dans un arrêt du 31 mars 2021, la Cour de cassation affirme que le règlement intérieur existant avant la cession d'entreprise n'est pas transféré avec les contrats de travail. Si l'entreprise absorbée est un établissement distinct de l'entreprise absorbante alors la modification du règlement de l'entreprise absorbante ne sera opposable qu'après la consultation des représentants du personnel de l'entreprise absorbée dont les mandats ont été maintenus après le transfert. Dans le cas d'un transfert de contrats de travail vers une société nouvellement créée, il convient, a précisé la Cour de cassation en 2018, d'élaborer un règlement intérieur propre à celle-ci.</p>
LS 16-04	<p><b><i>La faute inexcusable du particulier employeur n'obéit pas à une définition autonome</i></b>  <i>Cass. 2<sup>e</sup> civ., 8 avril 2021, n° 20-11.935 FS-P</i></p>
P2	<p>Comme tout employeur, le particulier employeur est tenu à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé envers l'employé de maison. Le manquement à cette obligation est susceptible de constituer une faute inexcusable ouvrant droit à une indemnisation complémentaire du salarié, dans les mêmes conditions que pour l'employeur professionnel. C'est ce que retient pour la première fois la Cour de cassation dans un arrêt du 8 avril 2021.</p>

**ÉCONOMIE EMPLOI ET CHOMAGE**

LS 12-04	<p><b><i>Un décret modifie certaines modalités relatives à l'emploi de travailleurs étrangers</i></b>  <i>D. no 2021-360 du 31 mars 2021, JO 1er avril Arr. du 1er avril 2021, JO 2 avril 2021</i></p>
P1	<p>Un décret du 31 mars 2021 redéfinit certaines modalités d'emploi d'un salarié étranger prévues par le Code du travail, à compter du 1er avril 2021. Le décret actualise plusieurs listes de documents et titres de séjour. Il redéfinit également les modalités de la demande d'autorisation de travail, l'employeur doit adresser celle-ci via le téléservice. Enfin, le décret redéfinit les conditions d'obtention de l'autorisation de travail (conditions pour obtenir l'accord du préfet, conditions sur l'emploi, les conditions réglementaires d'exercice, etc.).</p>
LS 12-04	<p><b><i>Les pistes du Cese pour sécuriser les parcours de reconversion professionnelle</i></b>  <i>Avis du CESE relatif aux reconversions professionnelles adopté le 23 mars 2021</i></p>
P4	<p>Le CESE formule des besoins concernant la reconversion professionnelle. Il propose plusieurs actions : pérenniser les "transitions collectives", renforcer les dispositifs permettant de se reconvertir, relancer la sécurisation des parcours professionnels, anticiper les effets de la transition écologique grâce au dialogue social, coordonner la prospective des métiers et des qualifications et promouvoir une approche plus transversale des compétences.</p>
LS 14-04	<p><b><i>L'Unédic analyse l'impact de la réforme de l'assurance chômage</i></b>  <i>Unédic, étude d'impact de l'évolution des règles d'assurance chômage au 1er juillet 2021, publiée le 7 avril 2021.</i></p>
P3	<p>L'unédic a publié une étude d'impact de l'évolution des règles d'assurance chômage au 1<sup>er</sup> juillet 2021. Cette étude montre que 41 % des entrants seront impactés par le nouveau calcul du SJR. Le salaire journalier de référence baissera au maximum de 43 % par rapport au calcul actuel. Le niveau d'allocation journalière va elle aussi diminuer d'environ 17%. L'impact réel de la réforme pour un allocataire dépend principalement de sa reprise d'emploi durable.</p>

## FORMATION

<b>LS 16-04</b>	<b><i>Le calendrier et la méthode de la concertation sur la formation professionnelle sont fixés</i></b>
<b>P3</b>	Dix dates ont été retenues et onze thématiques relatives au système de formation professionnelle, réunies en cinq blocs, ont été retenues lors du lancement, le 9 avril, des concertations paritaires liées à l'évaluation de la loi Avenir professionnel. Les séances doivent débiter le 30 avril et s'achever le 9 juillet. Chacun des blocs thématiques fera l'objet d'une réunion d'état des lieux et d'une autre destinée à définir des propositions. Cette concertation pourrait ensuite déboucher sur le lancement d'une négociation interprofessionnelle.
<b>LS 14-04</b>	<b><i>Plan d'investissement dans les compétences : plus d'un million de formations financées</i></b>
<b>P1</b>	Plus d'un million de formations ont été financées au profit de personnes éloignées de l'emploi dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC). L'objectif étant 2 millions de personnes supplémentaires en 2022. Le PIC vise à former un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés supplémentaires et un million supplémentaire de jeunes éloignés du marché du travail, est au milieu du gué. Le nombre global de formation a augmenté notamment avec le CPF. Ce dispositif bénéficie à un large public pour les secteurs prioritaires (métiers du numérique, industrie, sanitaire et social).

## SPÉCIAL RECONFINEMENT

<b>LS 13-04</b>	<b><i>L'ensemble des entreprises doivent mettre en place un plan d'action relatif au télétravail.</i></b>
<b>P4</b>	La dernière version du protocole national a pour objectif d'assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19, datée du 8 avril, intègre, l'obligation de définir des plans d'action relatifs au télétravail dans toutes les entreprises. La finalité étant de renforcer les contrôles de l'inspection du travail pour favoriser un maximum le télétravail et réduire le temps de présence en entreprises des salariés.
<b>LS 15-04</b>	<b><i>L'activité partielle pour garde d'enfant est prise en charge à 100 %</i></b> <i>D. no 2021-435 du 13 avril 2021, JO 14 avril Questions-réponses du ministère du Travail relatif à l'activité partielle, mis à jour le 13 avril 2021</i>
<b>P1</b>	Un décret du 13 avril prévoit la prise en charge intégrale de l'activité partielle au bénéfice des salariés contraints de s'arrêter de travailler pour garder un enfant de moins de 16 ans. A compter du 26 Avril, l'activité partielle pour garde d'enfants s'appliquera dans les conditions prévues antérieurement aux vacances scolaires. Il est également précisé que les documents justificatifs devront être conservés par l'employeur et pourront être demandés par l'administration en cas de contrôle.
<b>LS 15-04</b>	<b><i>Activité partielle : l'AGS proroge ses mesures de soutien aux entreprises en difficulté et à leurs salariés</i></b> <i>AGS, communiqué du 9 avril 2021</i>
<b>P3</b>	Le conseil d'administration de l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) a décidé de proroger les mesures exceptionnelles liées à la crise sanitaire en faveur des salariés en activité partielle, et ce jusqu'au 30 juin 2021.
<b>LS 15-05</b>	<b><i>Activité partielle : la baisse des taux de prise en charge bientôt reportée d'un mois supplémentaire</i></b> <i>Projets de décrets relatifs à l'activité partielle, transmis à la CNNCEFP le 13 avril 2021</i>
<b>P4</b>	Le report du taux d'indemnisation des salariés passera de 70% à 60% à partir du 1er juin et le taux de droit commun de l'allocation d'activité partielle serait réduit de 60 % à 36 %. Pour les entreprises des secteurs protégés ayant subi une très forte perte de chiffre d'affaires (au moins 80 %), le taux de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle restera fixé à 70 % jusqu'au 30 juin. À compter du 1 <sup>er</sup> juillet les régimes exceptionnels d'activité partielle mis en place au bénéfice des entreprises les plus touchées par la crise sanitaire vont changer. L'indemnité versée aux salariés sera alors calculée selon un taux de 60 % et l'allocation accordée aux employeurs sera réduite au taux de 36 % de la rémunération brute antérieure, et cela pour tous les employeurs.
<b>LS 15-05</b>	<b><i>L'accord national interprofessionnel sur le télétravail est étendu avec une réserve</i></b> <i>Arr. du 2 avril 2021, JO 13 avril, NOR : MTRT2110108A</i>
<b>P5</b>	À compter du 13 avril 2021, les stipulations de l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 sur le télétravail s'imposent à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application. L'ANI prévoit que les dépenses engagées par le télétravailleur pour les besoins de son activité professionnelle doivent être prises en charge par l'employeur dès lors que celui-ci les a validées.
<b>LS 16-04</b>	<b><i>Covid-19 : les mesures d'exonération et d'aide au paiement des cotisations sont prolongées</i></b> <i>D. n° 2021-430 du 12 avril 2021, JO 13 avril</i>
<b>P1</b>	Un décret du 12 avril étend aux périodes d'emploi des mois de janvier et février 2021, l'application des dispositifs d'exonération et d'aide au paiement des cotisations et contributions sociales, prévus par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 pour les employeurs et travailleurs indépendants relevant de certains secteurs dont l'activité est particulièrement affectée.