

\\ Nouveautés Covid-19 :

Inst. DGT du 25-3-2021 et protocole sanitaire

- **Mise à jour du protocole sanitaire à destination des entreprises et renforcement des contrôles par l'inspection du travail sur le télétravail**
 - ✓ **Télétravail à 100% obligatoire pour les emplois qui le permettent** avec un retour en présentiel possible 1 jour par semaine au maximum si le salarié en exprime le besoin et avec l'accord de l'employeur. Dans les autres cas, l'employeur est tenu d'organiser le travail afin de réduire les déplacements et les interactions sociales ;
 - ✓ **Etablissement en lien avec les représentants du personnel d'un plan d'actions adaptées à la taille de l'entreprise pour favoriser le télétravail et réduire le temps de présence sur site.**

Dans le cadre de ses contrôles renforcés, l'inspecteur du travail peut demande le plan d'actions ainsi que le taux de présence effectif sur site.

- **Activité partielle de certains salariés : augmentation du taux de l'allocation versée à l'employeur par l'Etat et l'UNEDIC pour compenser le salaire versé au salarié vulnérable absent**

A compter du 1^{er} avril 2021, le taux de l'allocation versée à l'employeur au titre des salariés précités est augmenté de 60 à 70% de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Le **taux horaire minimum est augmenté 7,30 à 8,11 euros.**

\\ L'accord national interprofessionnel (ANI) sur le télétravail du 26 novembre 2020 est rendu obligatoire à tous les employeurs

Arrêté MTRT2110108A du 2 avril 2021

L'ANI signé le 26 novembre 2020 visant notamment à préciser l'environnement juridique applicable au télétravail est **désormais obligatoire à tous les employeurs sauf en cas d'accord déjà existant sur le même objet.**

L'arrêté précise que l'employeur prend en charge les dépenses engagés par le salarié en télétravail pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise si celui-ci a **obtenu la validation préalable de son employeur.**

\\ Actualité jurisprudentielle : nouvelle illustration d'une décision de la Cour d'appel de Paris qui écarte le barème Macron

CA Paris, 16 mars 2021 n°19/08721

Par un arrêt remarqué, la Cour d'appel de Paris a condamné une société à verser à une salariée une indemnité supérieure au maximum du barème d'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse conformément à sa jurisprudence. Bien que très exceptionnelle, cette décision rappelle que plusieurs critères doivent être réunis pour écarter l'application du barème Macron : faible ancienneté, âge, taille de l'entreprise, difficultés à retrouver un emploi etc.

\\ Vers plus de jours de congés décidés par l'employeur ?

Lors d'une réunion avec les partenaires sociaux du lundi 13 avril 2021, la ministre du travail a évoqué la possibilité **d'augmenter à 8**, sous réserve d'un accord, les jours où l'employeur est autorisé à choisir la date des congés payés (6 actuellement). Nous ne manquerons pas de vous tenir informé sur ce point le cas échéant.