

📌 Covid-19 : Précisions du ministère sur la vaccination par les services de santé au travail

Depuis le 25 février 2021, le médecin du travail peut vacciner les salariés volontaires de 50 à 64 ans atteints de comorbidités **sans que cela n'engendre aucun coût supplémentaire pour l'employeur. Les employeurs sont encouragés à diffuser l'information à tous leurs salariés.**

Dans un question-réponse, le ministère du travail précise que le **salarié informe son employeur de son absence pour raison médicale sans avoir à en préciser le motif. La vaccination a lieu sur ses heures de travail et n'impose pas d'arrêt de travail si le salarié passe par le service de santé au travail.**

L'employeur n'est pas informé par le médecin du travail des salariés vaccinés, conformément au secret médical.

📌 Nouvelle instruction DGT sur le détachement international des salariés en France facilitant le contrôle de l'application de la réglementation par l'inspection du travail

Instruction DGT/RT1/2021 du 19 janvier 2021

La nouvelle instruction rappelle le droit applicable en la matière et notamment les obligations et responsabilités des sociétés détachant des salariés et de leurs donneurs d'ordre.

Plus particulièrement, elle rappelle que les salariés en détachement bénéficient à compter du 13^{ème} mois de détachement, de droits supplémentaires qui s'ajoutent au socle de droits minimums applicables sur les 12 premiers mois (droits à congé supplémentaires, dispositions relatives au télétravail etc.).

Elle précise à cet égard que l'employeur pourra continuer d'appliquer les seules dispositions du socle minimal du 12^{ème} au 18^{ème} mois maximum (6 mois) s'il obtient **une prorogation en complétant une déclaration préalable de détachement des salariés concernés**. Il utilise le télé-service « SIPSI » et indique dans sa demande la durée de dérogation souhaitée et son motif, en lien avec la prestation de travail. Cette **demande doit être effectuée au plus tard la veille du 13^{ème} mois.**

📌 Nouvelles dispositions du Code du travail relatives à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

Décret n°2021-265 du 10 mars 2021

L'employeur est désormais tenu de publier sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un ou à défaut, porter à la connaissance des salariés par tout moyen, outre le niveau de résultat, **les résultats obtenus pour chaque indicateur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

A titre transitoire, pour la période de référence s'achevant au plus tard le 31 décembre 2020 :

- La publication du niveau de résultat devra intervenir de manière visible et lisible au plus tard **le 1^{er} mai 2021** ;
- La publication des résultats de manière visible et lisible interviendra **au plus tard le 1^{er} juin 2021** pour la période de référence.

📌 Actualité jurisprudentielle

- **En cas de faute de gestion de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise ayant entraîné un projet de reorganization, les licenciements qui s'en suivent sont sans cause réelle et sérieuse**

Cass.soc., 4 novembre 2020, n°18-23.029

A contrario, les **erreurs commises dans l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion ne caractérisent pas la faute et n'auront pas pour effet la requalification des motifs de licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

Reste que la Cour de cassation n'a fourni aucune information sur la méthode permettant de distinguer la faute de l'erreur mais les circonstances de l'espèce tendent pourtant à considérer que la faute sera rarement retenue.