

Actualités Covid-19

- **Le contrôle de l'inspection du travail est renforcé en matière de respect des mesures de lutte contre la Covid-19**

Instruction aux DGT du 3 février 2021

Afin d'assurer le respect des mesures de lutte contre la Covid-19, les directions générales du travail sont appelées à renforcer leur vigilance et leur contrôle dans les entreprises.

- Lorsque le télétravail est possible, les agents de contrôle de l'inspection du travail doivent notamment :
 - **Veiller à ce que le retour 1 fois par semaine au travail ne soit pas à l'origine de rassemblements** dans les entreprises à l'occasion de réunions de service ou de repas pris collectivement ;
 - Contrôler la mise en œuvre des mesures de prévention par des **contrôles automatiques** en cas de contrôle mené par les agents de l'inspection du travail ou **ciblés** dans des secteurs où la pratique du télétravail s'est relâchée (mise en demeure et référé judiciaire pourront être mobilisés).
- Lorsque le télétravail n'est pas possible, les agents doivent continuer à contrôler en :
 - **Ciblant plus spécifiquement certains secteurs et notamment le secteur du commerce de détail** ;
 - **Ayant une vigilance très soutenue dans les situations** suivantes : espaces collectifs de travail, lieux de restauration collective etc. ;
 - **Vérifiant les effets du couvre-feu** et du report des heures de travail sur le repos hebdomadaire des salariés **notamment dans le secteur du commerce**.

- **Les mesures adaptant les missions des services de santé au travail sont prolongées**

Ordonnance 2021-135 du 10 février 2021

- **Jusqu'au 1^{er} août 2021**, les services de santé au travail pourront prescrire des arrêts de travail et des certificats médicaux autorisant le placement des personnes vulnérables en activité partielle ainsi que prescrire et réaliser des tests de dépistage. Ils participeront également à la campagne de vaccination.
- **Jusqu'au 2 août 2021**, les visites et examens médicaux visés par le décret n°2021-56 du 22 janvier 2021 pourront être reportés d'un an.

La durée du congé de reclassement est allongée

Loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, article 8

En cas de licenciement économique dans les entreprises ou groupes d'au moins 1000 salariés, l'employeur est tenu de proposer aux salariés concernés un congé de reclassement.

Celui-ci consiste à **offrir au salarié menacé de licenciement une ou des actions de formation et l'assistance d'une cellule d'accompagnement dans les démarches de recherche d'emploi après, si nécessaire, un bilan de compétences**.

Depuis le 1^{er} Janvier 2021, la durée du congé de reclassement peut être **portée à 24 mois maximum lorsque le salarié bénéficie d'une action de formation** ou de reconversion professionnelle (au lieu de 12 mois).

La rémunération mensuelle versée par l'employeur au salarié après l'exécution de son préavis (dont la durée est inclus dans le congé de reclassement) est de 65 % de la rémunération brute moyenne.

Cette rémunération est exonérée de cotisations et contributions sociales mais assujettie à CSG et CRDS.

L'augmentation de la durée à 24 mois pourrait être un levier pour les autres salariés concernés qui ne bénéficient pas d'une action de formation ou de reconversion professionnelle, pour négocier la même durée.