



- **Publication d'un décret du 13.01.2021** fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail prescrits par le médecin du travail pendant l'épidémie de covid19 et les modalités de dépistage du virus SARS-CoV-2 par les services de santé au travail.
- **Publication d'un décret en date du 08.01.2021** traitant des arrêts de travail dérogatoires : dispositions entrant en vigueur, selon la nature des arrêts de travail, soit depuis le 01.01.2021, soit pour les arrêts de travail débutant à compter du 10 janvier 2021 / Dispositions applicables jusqu'au 31.03.2021 inclus.
Téléchargez également **le Communiqué de presse du gouvernement du 08.01.2021**.
Téléchargez pour finir **le Communiqué de presse de l'assurance maladie du 08.01.2021**.
- Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 : **mise à jour des informations du ministère du Travail au 11.01.2021**.
- Aide à la prise des congés payés : diffusion par le ministère du travail d'une **fiche technique le 07.01.2021**. A noter qu'un décret modificatif qui prolongerait la période du 20 janvier au 7 mars 2021 est à l'état de projet.
- Publication par la Direction de la Sécurité Sociale d'une instruction interministérielle du 23.12.2020 relative à la mise en place des régimes de retraite supplémentaire à prestations définies et à droits acquis : nous consulter pour obtenir le texte de la Circulaire.

ALERTES POINTS DE VIGILANCE



- **Prévoyance complémentaire** : Un projet de Décret est en cours concernant la définition des catégories objectives. A surveiller donc de près même si, à n'en pas douter, une phase transitoire (plus ou moins longue ?) sera prévue.
- **Arrêt de la Cour de Cassation du 13.01.2021 n°19-14050** : la nullité d'un licenciement peut coûter très cher à un employeur : en l'espèce, **1 050 770 € en appel**, une somme qui devrait être revue à la baisse après l'arrêt de la Cour de Cassation mais qui restera conséquente !
- **L'ANI sur la Santé au Travail du 09.12.2020** doit être retranscrit dans des textes réglementaires et législatifs (proposition de Loi soumise au Parlement) mais ces apports pourraient être :
 - Un regroupement des Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) sur la base d'une taille critique cible (70 000 à 75 000 salariés) ;
 - Une traçabilité à assurer du Document unique d'Evaluation des Risques (DUER) et des formations santé sécurité au travail suivies par les salariés ;
 - Création d'une nouvelle visite de mi- carrière (après 45 ans ?) ;
 - Possibilité de recourir aux médecins de ville pour le suivi individuel de l'état de santé des salariés.

Y AVEZ-VOUS PENSÉ ? QUELS PEUVENT ÊTRE VOS LEVIERS DE NÉGOCIATION / DISCUSSION ?



- Dans quelles conditions peut-on demander un numéro de sécurité sociale ? **La position de la CNIL**
- **Une entreprise, qui n'est pas adhérente à son syndicat patronal de branche, n'est pas tenue d'appliquer les accords de branche non étendus** (salaires minima par exemple). Seule l'extension de ces accords rend obligatoire l'application d'une convention de branche ou d'un accord professionnel à tous les employeurs entrant dans son champ d'application professionnel et territorial.