COUP D'ŒIL SUR L'ACTU RH

N°14

BON À SAVOIR

- Un avant-projet de loi a été envoyé aux partenaires sociaux et a pour objet de prolonger certaines mesures RH/paye exceptionnelles qui devaient normalement prendre fin le 30 juin 2021 / La nouvelle date de fin annoncée = 31.10.2021.
  + Prolongation jusqu'au 31.10.2021 de la possibilité de légiférer par ordonnances en matière d'activité partielle.

- Quelques apports du BOSS (Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale) opposable depuis le 01.04.2021 :
  - Frais professionnels de télétravail ou liés aux NTIC : officialisation des remboursements par allocation forfaitaire avec au passage quelques évolutions …
  - Précisions sur le calcul du plafond de la sécurité sociale ainsi que sur les règles de rattachement en paye.

- **Communiqué de presse du Ministère du travail du 20.04.2021** sur les professionnels du secteur privé de + de 55 ans pouvant bénéficier de créneaux dédiés de vaccination dans les centres de vaccination.

- **Communiqué de presse du Ministère du travail du 26.04.2021** sur la signature d'un avenant au contrat stratégique de la filière automobile et annonce d'un plan d'actions en faveur de la filière fonderie automobile.

- Mise à jour au 16.04.2021 / Evolution du Protocole pour la vaccination destiné aux services de santé au travail : **Cliquez ICI**
  ET Mise à jour au 26.04.2021 du Questions- réponses « Vaccination par les services de santé au travail » : **Cliquez ICI**

- Mise à jour au 13.04.2021 du Questions-réponses « Activité partielle de longue durée (APLD) » : **Cliquez ICI**

- **Pour mémoire** : **Décret du 13.04.2021** fixant le taux de l'allocation d'activité partielle garde d'enfant ou personnes vulnérables remboursée aux employeurs à 70 % pour les heures chômées à compter du 01.04.2021.

ALERTES POINTS DE VIGILANCE

- **Décret du 19.04.2021 :** l'employeur doit proposer aux salariés avant leur départ en retraite, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent (Art. L.1237-9-1, D.1237-2-2 et D.1237-2-3 du code du Travail) !

- **Arrêt de la CJUE du 09.03.2021 aff. C-344/19** : La Cour de Justice décide qu'une astreinte peut intégralement constituer du temps de travail si les contraintes imposées au salarié pendant cette période sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement sa faculté de gérer librement, au cours de cette période, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts.
  Quid à présent de la position française ?

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

- **Actualités de l'URSSAF :**
  - **du 26.04.2021 :** Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) : les dates à retenir en 2021
  - **du 09.04.2021 :** Modification du régime social des allocations versées pendant le congé de reclassement

- Une enquête intéressante de l'UNEDIC sur l'impact de la crise covid-19 sur le marché du travail **: Cliquez ICI**

SELARL
2, rue Henri Dunant
57070 SAINT-JULIEN-LES-METZ
Tel : +33 (0)3.87.17.42.80
E-mail : elide@elideavocats.com
Site : http//www.elideavocats.fr

Publication du **27/04/2021**
Tous droits réservés - élide©

élide Société d'Avocats