



actance

— société d'avocats —

actance
société d'avocats

ACTUTENDANCE

N° 572 — 19 février 2021



9 min

- Arrêt de travail – Pas de reprise du poste – Absence de visite médicale – Licenciement pour faute grave (OUI)
- Période probatoire – Non-respect des dispositions conventionnelles par l’employeur – Irrégularité
- Comité de groupe – Mise en place du CSE – Accord collectif sur le comité de groupe reste applicable – Remplacement des anciens IRP par le terme CSE
- Etat d’urgence – Prorogation – Loi n° 2021-160 du 15 février 2021, JO du 16 février 2021
- Activité partielle – Prolongation du dispositif actuel jusqu’au 31 mars 2021 – Projets de décret
- Restauration collective – Règles aménagées – Décret n° 2021-156 du 13 février 2021, JO du 14 février 2021
- APLD – Fin de la période de neutralisation – Arrêté du 10 février 2021, JO du 14 février 2021
- Covid-19 – Missions du service de santé au travail prolongées – Ordonnance n° 2021-135 du 10 février 2021, JO 11 février 2021
- Covid-19 – Période d’isolement prolongée – Annonce du Gouvernement

Jurisprudence

Relations individuelles

■ Arrêt de travail – Pas de reprise du poste – Absence de visite de reprise – ■ Licenciement pour faute grave (OUI)

Rappel : Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, le salarié bénéficie d'une visite de reprise du travail par le médecin du travail (art. R. 4624-31 du Code du travail).

L'employeur peut-il licencier pour absence injustifiée un salarié qui n'a pas repris son poste de travail à l'issue d'un arrêt de travail pour maladie, sans le convoquer à une visite de reprise ?

Cass. Soc., 13 janvier 2021, n° 19-10.437

Dans cette affaire, un salarié a été placé en arrêt de travail pour maladie du 14 mai au 17 juin 2014.

N'ayant pas repris son poste à l'issue de cet arrêt, son employeur a adressé au salarié le 25 juin 2014 une mise en demeure de justifier de son absence, à laquelle il n'a pas répondu.

Le salarié a été licencié le 21 octobre 2014 pour faute grave pour absence injustifiée et abandon de poste.

Contestant le bien-fondé de son licenciement, le salarié a saisi le CPH, faisant valoir que son employeur n'ayant pas organisé de visite de reprise, son contrat de travail restait suspendu, de sorte qu'il ne pouvait être licencié.

La Cour d'appel a rejeté sa demande après avoir relevé « qu'en dépit d'une mise en demeure, le salarié n'avait ni adressé les justificatifs de son absence, ni manifesté son intention de reprendre le travail de sorte qu'il ne pouvait être reproché à l'employeur, laissé sans nouvelles, de ne pas avoir organisé la visite de reprise ».

La Cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, en a conclu que l'absence injustifiée du salarié constituait bien une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Note : L'employeur est tenu d'organiser une visite de reprise de son salarié dans les cas prévus à l'article R. 4624-31 du Code du travail. Cette visite doit intervenir le jour de la reprise effective du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours.

Il incombe à l'employeur de prendre l'initiative de la visite médicale de reprise dès que le salarié se tient à sa disposition (Cass. Soc., 19 mars 2014, n° 12-29.234).

En revanche, l'employeur n'a pas l'obligation d'organiser la visite de reprise si le salarié n'a pas repris le travail ou manifesté sa volonté de le reprendre, et ne sollicite pas l'organisation de cette visite (Cass. Soc., 25 juin 2013, n° 11-22.370 ; Cass. Soc., 13 mai 2015, n° 13-23.606).

Autrement dit, lorsqu'à l'issue d'un arrêt de travail pour maladie, le salarié n'a ni repris le travail ni fourni un nouvel arrêt de travail, l'employeur doit le mettre en demeure de reprendre son travail. En l'absence de réponse du salarié et à défaut d'avoir repris son travail, l'employeur peut le licencier pour absence non justifiée.

■ Période probatoire – Non-respect des dispositions conventionnelles par l'employeur – Irrégularité

Rappel : *Lorsqu'un salarié change de poste ou évolue dans ses fonctions au sein de la même entreprise, il n'est pas possible de prévoir une période d'essai.*

En revanche, une période probatoire peut être mise en place avec l'accord du salarié (Cass. Soc., 16 mai 2012, n° 10-24.308). Celle-ci permet à l'employeur d'apprécier la capacité du salarié à exercer ses nouvelles fonctions. Si la période probatoire n'est pas concluante, le salarié retrouve ses fonctions antérieures.

La période probatoire doit être prévue par avenant au contrat de travail et doit respecter, le cas échéant, les dispositions conventionnelles applicables en la matière.

Mais qu'en est-il lorsque l'employeur ne respecte pas les modalités de mise en œuvre prévues par un accord collectif ?

Cass. Soc., 20 janvier 2021, n° 19-10.962

Dans cette affaire, une salariée a été promue responsable du service de contrôle par un avenant à son contrat de travail.

Cet avenant comportait une période probatoire fixée du 1^{er} juin au 31 décembre 2010, laquelle a été renouvelée jusqu'au 30 juin 2011 par un second avenant du 7 février 2011 à effet du 1^{er} janvier 2011.

L'employeur ayant mis fin à la période probatoire en mai 2011, la salariée a donc été réintégrée dans ses fonctions antérieures.

Estimant qu'elle aurait dû être maintenue dans ses fonctions de responsable, la salariée a saisi le CPH pour solliciter un rappel de salaires au titre de ces fonctions.

Elle reprochait à son employeur de ne pas avoir respecté les dispositions relatives à la période probatoire prévues par l'accord d'entreprise lequel prévoyait :

- ✓ Une période probatoire qui ne pouvait excéder 6 mois. Or, en l'espèce, la période initiale avait été fixée à 7 mois ;

- ✓ Un renouvellement possible de la période probatoire à condition que le principe soit prévu dans l'avenant initial, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

La Cour d'appel a rejeté la demande du salarié. Reconnaisant que l'employeur n'avait pas respecté les dispositions conventionnelles, les juges ont estimé pourtant que cette méconnaissance n'emportait « *pas de grave conséquence* » dans la mesure où :

- ✓ L'accord collectif ne stipulait pas précisément les sanctions encourues ;
- ✓ Le salarié avait accepté le renouvellement de la période probatoire.

Contestant la décision d'appel, la salariée s'est pourvue en cassation, faisant valoir que sa période probatoire avait pris fin le 30 novembre 2010, à l'issue du délai de 6 mois, en l'absence de rupture anticipée de l'employeur.

La Cour de cassation retient les arguments de la salariée et censure l'arrêt d'appel sur le fondement de l'article L. 2254-1 du Code du travail, lequel prévoit que « *lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables* ».

Il résulte des dispositions légales et conventionnelles, « *qu'à l'expiration de la période probatoire, le salarié qui n'a pas été réintégré dans son ancien emploi ou un emploi similaire à celui antérieurement occupé est promu définitivement dans son nouveau poste* ».

En l'espèce, la période probatoire avait expiré le 30 novembre 2010, dans la mesure où, à cette date, la salariée était maintenue dans ses fonctions, de sorte que l'avenant à son contrat de travail était devenu définitif, justifiant ainsi un rappel de salaires au titre de ses nouvelles fonctions.

Note : Lorsque l'employeur envisage de promouvoir un salarié à un nouveau poste et souhaite prévoir une période probatoire, il est impératif de vérifier et d'appliquer, si elles existent, les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise en la matière.

Jurisprudence

Relations collectives

Comité de groupe – Mise en place du CSE – Accord collectif sur le comité de groupe reste applicable – Remplacement des anciens IRP par le terme CSE

Rappel : Le comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle ou sur lesquelles elle exerce une influence dominante (art. L. 2331-1 et suivants du Code du travail).

Il est institué par un accord collectif qui définit notamment le périmètre du groupe et la composition de la délégation du personnel (art. L. 2333-1 et s. du Code du travail).

Quelle est l'incidence de la mise en place du CSE sur ces accords ? Sont-ils encore applicables même s'ils n'ont pas été révisés pour tenir compte de la mise en place du CSE ?

Cass. Soc., 27 janvier 2021, n° 19-24.400

Dans cette affaire, une entreprise a conclu en 2003 un accord collectif sur la mise en place d'un comité de groupe prévoyant que les membres de ce comité étaient désignés tous les 3 ans par les organisations syndicales représentatives (OSR) parmi les élus aux comités d'entreprise, d'établissement ou délégations uniques des entreprises entrant dans la composition du comité de groupe.

A la suite de la mise en place des premiers CSE au sein du groupe, l'employeur a invité, en mai 2019, les OSR à désigner les membres du comité de groupe en application de l'accord de 2003.

Une OS a saisi le Tribunal d'instance (devenu le Tribunal judiciaire) d'une demande d'annulation de ces désignations au motif que l'accord de 2003 n'était plus applicable, à défaut d'avoir été révisé depuis la mise en place des CSE.

Le Tribunal a rejeté sa demande après avoir relevé que le nouvel article L. 2333-2 du Code du travail relatif à la composition du comité de groupe, d'ordre public, a substitué les termes « *élus aux comités sociaux et économiques* » aux termes « *élus aux comités d'entreprise, d'établissement, ou de délégation unique du personnel* ».

Il considère que ce nouvel article « *pénètre la sphère contractuelle et s'impose aux signataires de l'accord de 2003* ». Il juge en conséquence que les désignations ont pu intervenir en application de l'accord, après remplacement des termes désignant les instances représentatives.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation confirme la décision du Tribunal en rappelant, sur le fondement de l'article 9 VII de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, que les stipulations des accords collectifs relatifs aux anciennes IRP (DP, CE, CHSCT) ont cessé « *de produire effet à compter de la date du premier tour des élections du CSE* ».

Rappelons que la Cour de cassation a déjà jugé que demeurent applicables les accords collectifs relatifs à la mise en place et au fonctionnement des IRP qui n'entrent pas dans les prévisions de l'article 9 VII précité (Cass. Soc., 25 mars 2020, n° 18-18.401).

Quels sont les accords qui ne sont pas visés par ce texte ? La Cour de cassation précise, dans son arrêt du 27 janvier 2021, que « *lorsqu'une clause de ces accords se réfère aux termes « comité d'entreprise », « délégation unique du personnel », « délégué du personnel » ou « comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », il y a lieu d'y substituer les termes de « comité social et économique » dès lors que cette substitution suffit à permettre la mise en œuvre de cette clause* ».

Tel est le cas de l'accord de groupe selon les juges.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation a confirmé la décision du Tribunal considérant que l'ordonnance « *permettait de se référer, jusqu'au 31 décembre 2019, soit à*

l'ancienne terminologie, soit à la nouvelle, selon qu'au sein du périmètre couvert par le comité de groupe les CSE avaient ou non été déjà mis en place ».

Il en résulte que les désignations des membres du comité de groupe intervenues en application de l'accord de 2003 étaient valables.

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence (Cass. Soc., 25 mars 2020 précité). Dans cette affaire, la Cour de cassation a jugé que l'accord collectif reconnaissant une UES demeurait applicable. En revanche, les dispositions relatives au nombre et au périmètre des établissements distincts cessaient de produire effet.

Par ailleurs, dans un autre arrêt portant également sur la mise en place du CSE, la Cour de cassation a jugé que l'accord de mise en place du CSE réduisait nécessairement les mandats des membres des CE qui prenaient fin au jour de la mise en place du CSE, peu important la convocation par l'employeur d'un ancien CE postérieurement, qui a été par la suite annulée (Cass. Soc., 10 février 2021, n° 19-14.021).

Législation et réglementation

■ Etat d'urgence – Prorogation – Loi n° 2021-160 du 15 février 2021, JO du 16 février 2021

L'état d'urgence sanitaire a été déclaré le 17 octobre 2020 pour une durée initiale d'un mois. La loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 a prolongé cet état d'urgence jusqu'au 16 février 2021 inclus.

Au regard de la situation actuelle et du risque épidémique élevé, en particulier en raison de la détection de variants de la Covid-19, la loi du 15 février **prolonge l'état d'urgence jusqu'au 1^{er} juin 2021**.

De la même manière, la loi reporte du 1^{er} avril au 31 décembre 2021 le régime de sortie de l'état d'urgence.

■ Activité partielle – Prolongation du dispositif actuel jusqu'au 31 mars 2021 – Projets de décret

La Ministre du travail a annoncé le 16 février 2021 la prolongation du dispositif actuel d'activité partielle **jusqu'au 31 mars 2021**.

Le même jour, 2 projets de décret ont été diffusés pour tenir compte de cette annonce.

- **Réduction de la durée d'autorisation de recours à l'activité partielle : date d'entrée en vigueur différée**

Un projet de décret **reporte au 1^{er} juillet 2021** la réduction de la durée d'autorisation de recours à l'activité partielle.

Actuellement, une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée de 12 mois maximum pour la demande initiale (renouvellement possible).

Le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 a prévu une baisse de la durée d'autorisation à 3 mois maximum, renouvelable, dans la limite de 6 mois consécutifs ou non sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

Cette mesure devait initialement entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Le décret n°2020-1681 du 24 décembre avait déjà différé son entrée en vigueur au 1^{er} mars 2021. Le projet de décret prévoit une nouvelle fois de repousser son entrée en vigueur.

– **Baisse du taux de l'indemnité d'activité partielle : date d'entrée en vigueur différée**

Le même projet de décret prévoit de maintenir le taux de l'indemnité d'activité partielle versée aux salariés à 70 % de la rémunération brute dans la limite de 4,5 Smic **jusqu'au 31 mars 2021**.

Par conséquent, la baisse du taux de l'indemnité à 60 % de la rémunération brute dans la limite de 4.5 SMIC serait reportée comme suit.

Entreprises concernées	Taux de l'indemnité versée aux salariés		
	1 ^{er} au 30 avril 2021	1 ^{er} mai au 30 juin 2021	A partir du 1 ^{er} juillet 2021
Toutes les entreprises	60%		
Entreprises protégées (ANNEXE I et ANNEXE II) qui ne subissent plus de forte baisse du chiffre d'affaires	70%	60%	
<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, • Entreprises subissant des restrictions sanitaires territoriales, • Entreprises présentes dans une zone de chalandise d'une station de ski, • Entreprises protégées (ANNEXE I et ANNEXE II) qui subissent encore une forte baisse d'activité 	70%	60%	

Note : Le décret fixant le taux de la forte baisse du chiffre d'affaires pour les entreprises protégées n'a pas encore été publié au JO. Il devrait être publié très prochainement.

– **Baisse du taux de l'allocation d'activité partielle : date d'entrée en vigueur différée**

Un autre projet de décret prévoit de maintenir les taux de l'allocation d'activité partielle à 60% ou 70 % de la rémunération brute dans la limite de 4,5 Smic **jusqu'au 31 mars 2021**.

Par conséquent, la baisse du taux de l'allocation à 36 % de la rémunération brute dans la limite de 4.5 SMIC serait reportée comme suit.

Entreprises concernées	Taux de l'allocation versée à l'employeur		
	1 ^{er} au 30 avril 2021	1 ^{er} mai au 30 juin 2021	A partir du 1 ^{er} juillet 2021
Toutes les entreprises	36%		
Entreprises protégées (ANNEXE I et ANNEXE II) qui ne subissent plus de forte baisse du chiffre d'affaires	60%	36%	
<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, • Entreprises subissant des restrictions sanitaires territoriales, • Entreprises présentes dans une zone de chalandise d'une station de ski, • Entreprises protégées (ANNEXE I et ANNEXE II) qui subissent encore une forte baisse d'activité 	70%	36%	

– **Nouveaux secteurs protégés**

Le projet de décret ajoute à la liste des secteurs protégés de l'ANNEXE II du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 **13 nouveaux secteurs** :

- ✓ Commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé dans la vente au détail de skis et de chaussures de ski
- ✓ Fabrication de matériel de levage et de manutention lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une personne morale qui exploite des remontées mécaniques au sens de l'article L. 342-7 du Code du tourisme
- ✓ Fabrication de charpentes et autres menuiseries lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une personne morale qui exploite des remontées mécaniques au sens de l'article L. 342-7 du Code du tourisme
- ✓ Services d'architecture lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une personne morale qui exploite des remontées mécaniques au sens de l'article L. 342-7 du Code du tourisme
- ✓ Activités d'ingénierie lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une personne morale qui exploite des remontées mécaniques au sens de l'article L. 342-7 du Code du tourisme
- ✓ Fabrication d'autres articles en caoutchouc lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une personne morale qui exploite des remontées mécaniques au sens de l'article L. 342-7 du Code du tourisme
- ✓ Réparation de machines et équipements mécaniques lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une personne morale qui exploite des remontées mécaniques au sens de l'article L. 342-7 du Code du tourisme

- ✓ Fabrication d'autres machines d'usage général lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une personne morale qui exploite des remontées mécaniques au sens de l'article L. 342-7 du Code du tourisme
- ✓ Installation de machines et équipements mécaniques lorsqu'au moins 50 % du chiffre d'affaires est réalisé avec une personne morale qui exploite des remontées mécaniques au sens de l'article L. 342-7 du Code du tourisme
- ✓ Intermédiaire du commerce en vins ayant la qualité d'entrepoteur agréé en application de l'article 302 G du Code général des impôts
- ✓ Commerçant de gros en vins ayant la qualité d'entrepoteur agréé en application de l'article 302 G du Code général des impôts
- ✓ Intermédiaire du commerce en spiritueux exerçant une activité de distillation
- ✓ Commerçant de gros en spiritueux exerçant une activité de distillation

– **Cas particulier des salariés vulnérables et salariés contraints de garder leur(s) enfant(s)**

Pour les salariés vulnérables et ceux contraints de garder leur(s) enfant(s), le décret du 30 décembre 2021 avait fixé à compter du 1^{er} mars 2021 le taux de :

- ✓ L'indemnité d'activité partielle à 70% de la rémunération brute dans la limite de 4.5 SMIC ;
- ✓ L'allocation d'activité à 60 % de la rémunération brute dans la limite de 4.5 SMIC.

Le projet de décret **reporte au 1^{er} avril 2021** la date d'entrée en vigueur de ces mesures.

Restoration collective – Règles aménagées – Décret n° 2021-156 du 13 février 2021, JO du 14 février 2021

Conformément aux annonces du Ministère du travail, les conditions de restauration des salariés dans l'entreprise sont aménagées par un décret du 13 février 2021.

Ce décret intervient après la mise à jour par le Ministère du travail sur son site internet le 4 février dernier de la fiche dédiée aux restaurants d'entreprise afin de tenir compte de la dernière version du protocole sanitaire en entreprise qui impose désormais de respecter une distance de 2 mètres en l'absence de port du masque.

Pour limiter le nombre de salariés dans le lieu dédié à la restauration, le décret **permet à l'ensemble des salariés, quel que soit l'effectif de l'entreprise, de se restaurer dans des lieux normalement affectés au travail.**

Le texte opère une distinction entre les établissements de plus et de moins de 50 salariés.

Cette règle est applicable **depuis le 15 février 2021** et jusqu'à l'expiration d'un délai de 6 mois suivant la cessation de l'état d'urgence sanitaire, **soit jusqu'au 1^{er} décembre 2021.**

– **Etablissements de plus de 50 salariés**

Dans les établissements de plus de 50 salariés, lorsque la configuration du local de restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique

de 2m, l'employeur **peut prévoir un ou plusieurs autres emplacements ne comportant pas l'ensemble des équipements** exigés au 3^{ème} alinéa de l'article R. 4228-22 du Code (*sièges et tables en nombre suffisant, robinet d'eau potable, fraîche et chaude, moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et installation permettant de réchauffer les plats*).

Ces emplacements **peuvent le cas échéant être situés à l'intérieur des locaux affectés au travail**, par dérogation à l'interdiction posée par l'article R. 4228-19 du même code.

Ces emplacements doivent permettre aux salariés de se restaurer dans des conditions préservant leur santé et leur sécurité. Par conséquent, ils ne peuvent pas être situés dans des locaux dont l'activité comporte l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux.

Note : Le décret fait référence aux établissements de plus de 50 salariés. Or, le Code du travail fait référence aux établissements d'au moins 50 salariés. Il semblerait donc que l'exclusion des établissements de 50 salariés soit une erreur.

– **Etablissements de moins de 50 salariés**

Dans les établissements de moins de 50 salariés, la possibilité d'aménager un emplacement dédié à la restauration dans les locaux affectés au travail existe déjà hors épidémie. Mais elle est soumise à déclaration auprès de l'inspection du travail.

Le décret permet désormais à l'employeur, lorsque la configuration de l'emplacement normalement dédié à la restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique, de prévoir un ou plusieurs autres emplacements répondant aux exigences de l'article R. 4228-23 du Code du travail et permettant aux travailleurs de se restaurer dans des conditions préservant leur santé et leur sécurité, **sans être tenu, si ces emplacements sont situés dans des locaux affectés au travail d'adresser une déclaration.**

■ APLD – Fin de la période de neutralisation – Arrêté du 10 février 2021, JO du 14 février 2021

Le décret du 14 décembre 2020 a prévu la neutralisation des périodes de confinement (*Cf. Actu-tendance n° 564*).

Ce texte permet en effet de ne pas prendre en compte les périodes de confinement dans le décompte :

- ✓ de la réduction de l'horaire de travail ;
- ✓ du nombre de mois autorisé de recours au dispositif.

Cette neutralisation s'applique pour la période comprise entre le 1^{er} novembre 2020 et une date fixée par arrêté, et au plus tard le 31 mars 2021.

Un arrêté du 10 février 2021 fixe **cette date au 31 mars 2021**.

Pour rappel, pour bénéficier de cette neutralisation, les entreprises déjà couvertes par un accord ou un document unilatéral relatif à l'APLD doivent l'inscrire dans un avenant

ou un document modifié et en obtenir la validation ou l'homologation, sauf si elles sont fermées en raison de la pandémie de Covid-19.

Covid-19 – Missions du service de santé au travail prolongées – Ordonnance n° 2021-135 du 10 février 2021, JO 11 février 2021

L'ordonnance du 10 février dernier prolonge **jusqu'au 1^{er} août 2021** les aménagements temporaires relatifs aux services de santé au travail (SST), au lieu du 16 avril 2021.

Est ainsi prolongée, la possibilité pour le médecin du travail :

- ✓ de prescrire ou renouveler des arrêts de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection à la Covid-19 ;
- ✓ d'établir un certificat médical pour les salariés vulnérables en vue de leur placement en activité partielle lorsque le télétravail est impossible ;
- ✓ de prescrire et réaliser des tests de dépistage du Covid ;
- ✓ et plus généralement, de participer à la lutte contre la propagation de l'épidémie par des actions de sensibilisation à destination des employeurs et des salariés et d'apporter un appui aux entreprises dans la mise en œuvre d'actions de prévention.

Le médecin du travail peut également reporter les visites et examens médicaux dont l'échéance intervient **avant le 2 août 2021** (au lieu du 17 avril 2021).

Covid-19 – Période d'isolement prolongée – Annonce du Gouvernement

Lors d'un point sur la situation sanitaire du pays, le Ministre de la santé a annoncé hier, que la durée d'isolement **de tous les cas positifs à la Covid-19 passerait de 7 à 10 jours** dès lundi 22 janvier 2021.

Depuis début février 2021, la durée de l'isolement était déjà passée à 10 jours pour les cas positifs aux variants sud-africain ou brésilien.

En revanche, cette durée resterait de 7 jours pour les cas-contacts.

Un texte réglementaire devrait être publié prochainement pour tenir compte de cette annonce.

CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

societe@actanceavocats.com



actance

— société d'avocats —

actance
société d'avocats

