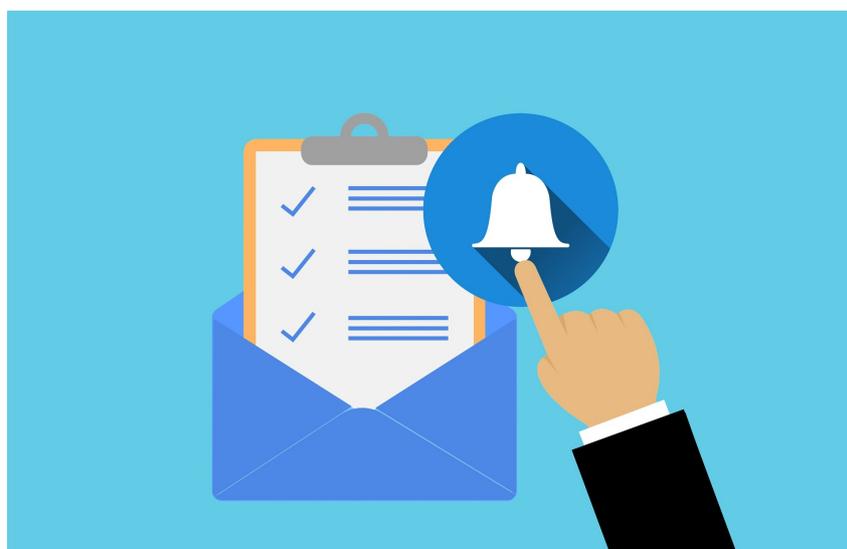


## NOUVEAUTÉS SOCIALES #2

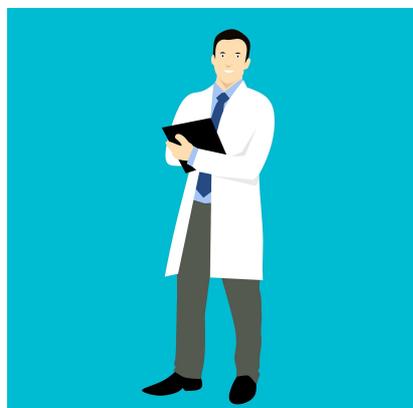


### Renforcement de la prévention en santé au travail

En France, le document unique d'évaluation des risques professionnels a été créé le 5 novembre 2001 et concerne tous les employeurs dès l'embauche du premier salarié. La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a transposé l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 2020 en vue de réformer la santé au travail. Elle contient également des mesures afin de décloisonner la santé publique et la santé au travail.

Cette loi est axée sur plusieurs points principaux tous axés majoritairement sur le bien-être au travail des salariés.

[Pour en savoir plus](#)



### Une nouvelle visite médicale avant le départ à la retraite pour les salariés les plus exposés

Les salariés dont le départ à la retraite a lieu à compter du 1er octobre 2021 et qui ont été exposés



### Contrat à temps partiel : Pensez à indiquer la répartition contractuelle du temps de travail

Saisie d'une affaire relative à la répartition du temps de travail pour les salariés à temps partiel la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré le 17 novembre 2021 que l'absence de mention dans un contrat de travail à temps partiel de la répartition de la durée du travail entre les jours de la

au cours de leur carrière à des risques particuliers bénéficieront d'une visite médicale avant de partir à la retraite.

La visite médicale de fin de carrière permet de prendre en compte la situation spécifique des travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé, ou ayant bénéficié d'un tel dispositif au cours de leur carrière professionnelle. Elle est réalisée par un médecin du travail et s'adresse aux salariés exposés à certains risques pour leur santé ou leur sécurité : amiante, rayonnements ionisants, plomb, agents cancérigènes, certains produits chimiques, travail en hauteur.

Cette nouvelle visite permettra d'établir un état des lieux des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels. Elle permet d'organiser un meilleur suivi médical post professionnel des travailleurs exposés à des risques susceptibles de donner lieu à l'apparition de maladies différée dans le temps.

[Pour en savoir plus](#)

semaine ou les semaines du mois entraîne sa requalification en contrat de travail à temps complet.

Aussi, il conviendra désormais pour les contrats à temps partiel de prévoir le nombre d'heures travaillées par jour mais également de revoir l'ensemble des contrats déjà conclus qui ne répondraient pas à cette condition.

[Pour en savoir plus](#)

## Conditions de levée de la clause de non-concurrence

A l'occasion de la rupture du contrat de travail (démission, licenciement ou rupture conventionnelle) il est important pour l'employeur de se demander si le salarié est assujéti à une clause de non-concurrence et, le cas échéant, s'il veut réellement qu'elle trouve à s'appliquer. Dans ce cas le salarié ne devra pas exercer d'activité concurrente dans un périmètre déterminé, pendant une certaine période, moyennant une contrepartie financière.

A défaut de renonciation au terme du contrat, la clause de non-concurrence s'applique automatiquement. La renonciation doit donc être explicite, non équivoque et notifiée individuellement au salarié.

En l'absence de disposition conventionnelle ou contractuelle fixant valablement le délai de renonciation, l'employeur ne peut être dispensé de verser la contrepartie financière que s'il libère le salarié de son obligation de non-concurrence au moment de la rupture. Dans le cas contraire l'employeur doit libérer le salarié dans le délai prévu conventionnellement ou contractuellement.

Cabinet Interacto  
12 rue Fleury  
76120 LE GRAND QUEVILLY  
social@interacto.fr



Cet e-mail a été envoyé à {{ contact.EMAIL }}  
Vous avez reçu cet email car vous vous êtes inscrit sur INTERACTO.

[Se désinscrire](#)



© 2020 INTERACTO