

axel avocats

Actualités sociales

CCI PARIS ILE-DE-FRANCE

20 Janvier 2022



Actualités sociales – 20 janvier 2022

Intervenantes : **axel avocats**



Anne Leleu-Eté

Avocat Associé

06 80 06 32 58

anne.leleu@axel-avocats.com

www.axel-avocats.com



Solenne André

Juriste en droit social

01 84 25 20 21

solenne.andre@axel-avocats.com

Animatrice : **Véronique PAILLIEUX**

CCI PARIS Ile-de-France



Coordinatrice Emploi

07 70 08 99 71

vpailieux@cci-paris-idf.fr





Actualités « Covid-19 »



Loi instaurant le passe vaccinal

+ Adoption de la version définitive du texte par l'Assemblée nationale

- Le 16 janvier 2022, l'Assemblée nationale a adopté le [texte définitif](#) de la loi instaurant le passe vaccinal après plusieurs navettes législatives.
- Le Conseil constitutionnel a été saisi le 17 janvier 2022.
- Il conviendra d'attendre la décision du Conseil constitutionnel (qui devrait être rendue demain – 21 janvier 2022) puis la promulgation de la loi au Journal Officiel pour que les dispositions entrent en vigueur.

Loi instaurant le passe vaccinal

+ Adoption de la version définitive du texte par l'Assemblée nationale

- Principales mesures pouvant intéresser les entreprises :
 - La transformation du passe sanitaire en passe vaccinal pour l'accès à certains lieux aux personnes d'au moins 16 ans.
 - Pour être valide, le passe vaccinal ne prendra en compte que le schéma vaccinal ou un certificat de rétablissement attestant d'une guérison du Covid-19 datant de moins de six mois. Les tests de dépistage du Covid-19, PCR ou antigéniques, ne sont plus suffisants.
 - Pour rappel, le passe vaccinal sera obligatoire pour accéder aux lieux où le passe sanitaire était déjà demandé (bars, restaurants, cinémas, etc.) mais aussi pour emprunter certains moyens de transport. Les personnes non-vaccinées devront obligatoirement justifier d'un « *motif impérieux d'ordre familial ou de santé* » ainsi que d'un test négatif pour utiliser les transports.
 - Cette obligation ne concernera toutefois que les personnes d'au moins 16 ans.
 - Les personnes entre 12 et 16 ans pourront toujours présenter un passe sanitaire valide.

Loi instaurant le passe vaccinal

+ Adoption de la version définitive du texte par l'Assemblée nationale

- Principales mesures pouvant intéresser les entreprises :
 - Les responsables d'établissements concernés pourront réclamer un document officiel. Ce contrôle sera autorisé dès lors qu'il existe « *des raisons sérieuses de penser que le document présenté ne se rattache pas à la personne qui le présente* ».
 - Le renforcement des sanctions pouvant être appliquées aux détenteurs de faux passes et aux exploitants devant procéder aux vérifications.
 - L'absence de sanctions pour les personnes qui s'engageraient dans un processus vaccinal.
 - La possibilité de prononcer une amende administrative en cas de situation dangereuse résultant d'un risque d'exposition au Covid-19 du fait du non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention (500 euros maximum par salarié concerné, dans la limite de 50.000 euros).

Loi instaurant le passe vaccinal

+ Adoption de la version définitive du texte par l'Assemblée nationale

- Les autres mesures :
 - Report de certaines visites médicales des salariés devant être réalisées entre le 15 décembre 2021 et une date fixée par décret (au plus tard le 31 juillet 2022) dans la limite d'un an suivant leur échéance initiale.
 - Reconduction des mesures d'exonération de cotisations.
 - Dérogations au cumul emploi-retraite des professionnels de santé.
 - Etat d'urgence en outre-mer.

Protocole sanitaire en entreprise

+ Mise à jour le 3 janvier 2022 du protocole sanitaire en entreprise

- Le [protocole sanitaire](#) en entreprise a été mis à jour afin d'intégrer les nouvelles annonces du gouvernement concernant le télétravail à compter du 3 janvier 2022.
- Pour rappel, les employeurs doivent prévoir un nombre minimal de trois jours de télétravail par semaine, voire quatre jours pour les postes qui le permettent.
- Selon les informations que nous avons pu obtenir, les contrôles en matière de nombre de jours télétravaillés porteront finalement sur « une moyenne » de trois jours par semaine : le gouvernement a précisé que si un salarié ne pouvait pas télétravailler plus de deux jours (parce qu'il vient d'être embauché, il vit dans un logement exigü, il se sent isolé, etc.) et qu'un autre salarié pouvait au contraire télétravailler facilement quatre jours, les inspecteurs feraient la moyenne du nombre de jours télétravaillé.
- Le ministère du Travail a mis à jour le 4 janvier 2022 son [questions/réponses](#) relatif au « télétravail en période de Covid-19 » afin de tenir compte de ces nouvelles règles. Il a par ailleurs mis à jour les fiches destinées à aider employeurs et salariés à organiser le télétravail.

Restaurant en entreprise

+ Prolongation des mesures dérogatoires concernant la restauration

- Depuis février 2021, les salariés peuvent manger dans les locaux habituellement affectés au travail lorsque la configuration du local de restauration ou de l'emplacement normalement dédié à la restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique nécessaires à la lutte contre la propagation du Covid-19.
- Un [projet de décret](#) prévoit de prolonger l'application de ces mesures jusqu'au 31 juillet 2022.

Isolement et « cas-contacts »

+ Nouvelles règles concernant l'isolement et les « cas-contacts »

- Les règles d'isolement ont été mises à jour sur le site [Ameli](#) et du [gouvernement](#).
- Les règles d'isolement des personnes susceptibles d'être infectées ou dont la contamination est avérée seront désormais identiques quel que soit le variant :
 - les personnes positives dont le schéma vaccinal est complet devront s'isoler pendant sept jours. Cet isolement pourra être levé au bout de cinq jours en cas de test antigénique ou PCR négatif.
 - les personnes qui ne sont pas vaccinées devront s'isoler pendant dix jours. Cet isolement pourra être levé au bout de sept jours en cas de test antigénique ou PCR négatif.
- Pour les cas-contacts :
 - les cas-contacts ayant un schéma vaccinal complet pourront continuer leurs activités à condition de faire des tests réguliers (j0, j2 et j4).
 - les cas-contacts non vaccinés ou qui n'ont pas fait leur rappel dans les temps devront s'isoler sept jours.

Tests et frais professionnels

+ Prise en charge des tests : frais professionnels ou avantage en nature ?

- Depuis le 15 octobre 2021, les tests de dépistage au Covid-19 sont devenus payants (sauf conditions particulières).
- Concernant la question de la prise en charge des coûts de ces tests par les employeurs lorsque leur activité impose un passe sanitaire, le [BOSS](#), mis à jour le 1^{er} janvier 2022, confirme que les dépenses liées à un test virologique ne constituent pas des frais professionnels.
- Toutefois, une exception est ajoutée pour les salariés soumis de manière ponctuelle à une obligation de présentation d'un test virologique négatif : si le salarié effectue une mission spécifique à la demande de l'employeur et qu'il n'existe aucune alternative à la réalisation de ce test (autrement dit, lorsque le fait d'avoir un schéma vaccinal complet est insuffisant), l'employeur pourra prendre en charge le coût de ce test au titre des frais professionnels.
- Le [BOSS](#) précise que cette situation pourra se présenter si un salarié doit se rendre dans un pays tiers qui exige un test et que la vaccination ne constitue pas un moyen de se soustraire à cette obligation.
- A défaut, et pour rappel, la prise en charge des coûts liés à la réalisation d'un tel test constitue un avantage en nature.

Activité partielle

+ Dernières mises à jour des questions/réponses du Gouvernement

- Le 3 janvier 2022, le [questions/réponses](#) du gouvernement concernant l'activité partielle a été mis à jour sur trois points :
 - la durée maximum d'autorisation d'activité partielle : à titre dérogatoire et temporaire, pour les périodes d'activité partielle comprises entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 mars 2022, il n'est pas tenu compte des périodes d'autorisation d'activité partielle dont les employeurs ont pu bénéficier avant le 31 décembre 2021.
 - les taux d'indemnité et d'allocation d'activité partielle : le questions/réponses prend en compte la revalorisation du SMIC et met à jour les montants devant être accordés aux salariés bénéficiant de l'activité partielle.
 - les entreprises concernées par les taux de modulation des indemnités et allocations d'activité partielle : de nouvelles règles s'appliquent pour les entreprises concernées par des décisions de fermeture ou par des restrictions administratives.
- Le 11 janvier 2022, le [questions/réponses](#) du gouvernement concernant l'activité partielle a été mis à jour sur deux points :
 - Restrictions sanitaires pour les établissements recevant du public : Les mesures de restriction, applicables à compter du 3 janvier 2022 pour une durée de trois semaines, sont assimilées à des fermetures administratives partielles d'établissements recevant du public (ERP) et donnent droit au bénéfice des taux majorés d'allocation et d'indemnité à 70%.
 - Activité partielle pour les salariés habituellement rémunérés au cachet : le questions/réponses précise les modalités de calcul de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle ainsi que les conditions de recours au dispositif (notamment pour les employeurs qui n'ont pas pu fournir de travail à leurs salariés sur certaines périodes en raison de l'annulation des spectacles).

Port du masque en extérieur

+ Décisions concernant le port du masque en extérieur

- Depuis la fin de l'année 2021, le port du masque a de nouveau été imposé dans plusieurs départements.
- Le 12 janvier 2022, le [tribunal administratif de Versailles](#) a suspendu l'arrêté préfectoral rendant obligatoire le port du masque en extérieur dans le département des Yvelines. Selon la décision rendue, l'obligation ne pouvait être imposée qu'à condition que la situation épidémiologique locale le justifie et que le port du masque soit limité aux lieux et aux heures de forte circulation.
- En parallèle, le 13 janvier 2022, le [tribunal administratif de Paris](#) a suspendu l'arrêté préfectoral qui rendait obligatoire le port du masque en extérieur à Paris depuis le 31 décembre 2021.
- Ces premières décisions pourraient conduire d'autres tribunaux à statuer en ce sens.



Actualités sociales « hors Covid-19 »

Partie 2





Textes et projets



Entretiens professionnels

+ Versement de l'abondement correctif

- Le [décret n°2021-1916 du 30 décembre 2021](#) fixe l'échéance à laquelle doit être versé cet abondement correctif au CPF et prévoit des règles transitoires pour les entretiens reportés en raison de la crise sanitaire.
- Pour les entretiens qui devaient se tenir en 2020 et 2021 :
 - Le versement de l'abondement devait en principe être effectué le 1^{er} octobre 2021.
 - Dans son [questions/réponses](#), mis à jour le 21 juin 2021, le gouvernement avait indiqué que la date limite de versement de l'abondement serait fixée au 1^{er} mars 2022.
 - Le [décret du 30 décembre 2021](#) accorde finalement un mois supplémentaire et prévoit que, pour les entretiens « état des lieux » qui devaient se dérouler en 2020 et 2021, la date limite de paiement de l'abondement est fixée au 31 mars 2022.
- Pour les entretiens dont l'échéance arrive depuis le 1^{er} janvier 2022 :
 - L'abondement doit être versé au plus tard le dernier jour du trimestre civil qui suit la date de l'entretien professionnel pris en compte pour apprécier la période de 6 ans.

Egalité professionnelle

+ Nouvelles obligations

- [La loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle](#), aussi appelée « loi Rixain », a été publiée le 26 décembre 2021.
- Elle instaure de nouvelles mesures visant à renforcer l'obligation de publication portant sur l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :
 - L'article 13 de la loi complète l'article L 1142-8 du Code du travail afin que l'obligation de publication porte désormais sur l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
 - La loi prévoit également de rendre public l'ensemble de ces indicateurs sur le site internet du ministère du Travail, dans des conditions déterminées par décret à paraître.
 - Enfin, la loi impose aux employeurs n'atteignant pas la note de 75 points de publier par une communication externe et interne les mesures de correction prises pour remédier à la situation, selon des modalités définies par décret à paraître.
- Ces nouvelles obligations entreront en vigueur à compter de la publication des indicateurs pour 2022.

Santé au travail

+ Publication d'une instruction ministérielle concernant les vagues de froid

- Dans une [instruction interministérielle](#) du 4 novembre 2021, publiée le 31 décembre, le gouvernement a rappelé que les employeurs sont tenus de prendre des mesures de prévention collective et individuelle lors des vagues de froid.
- Ces mesures peuvent être les suivantes : limiter le temps de travail au froid ; octroyer aux salariés un temps de récupération supplémentaire ; fournir des vêtements de protection adaptés et compatibles avec les équipements de sécurité, etc.
- L'instruction précise que des contrôles inopinés pourront être réalisés dans les entreprises par l'inspection du travail.



Jurisprudence



Rémunération variable

+ L'absence de versement de la rémunération variable justifie une prise d'acte

- En l'espèce, un salarié avait sollicité le paiement d'un rappel de salaire sur rémunération variable au titre des trois exercices ayant précédé sa prise d'acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur.
- L'employeur considérait que l'absence de paiement de la rémunération variable avait perduré sur plusieurs exercices et donc que ce manquement n'avait pas empêché la poursuite du contrat de travail.
- Pour la Cour de cassation, « *la cour d'appel, qui a constaté que les manquements de l'employeur, pendant plusieurs années, avaient privé le salarié de sa rémunération variable contractuelle, a pu en déduire, que ces manquements avaient empêché la poursuite du contrat de travail* ».
- L'employeur a également été condamné à verser au salarié sa rémunération variable, après avoir relevé que « *l'employeur ne produisait aucun élément de nature à établir que les objectifs qu'il avait fixés au salarié pour l'année 2013 étaient réalisables* ». En conséquence, c'est à l'employeur de prouver le caractère réaliste des objectifs fixés.

[Cass. Soc. 15 décembre 2021, n°19-20.978](#)

Forfait annuel en jours

+ Sanctions en cas de manquement

- Le recours aux forfaits annuel en jours ne peut être autorisé que si un accord collectif le prévoit et si le salarié a signé une convention individuelle de forfait en jours.
- Par ailleurs, l'accord collectif doit contenir des clauses protégeant la santé et la sécurité des salariés concernés.
- Dans une décision du 15 décembre 2021, la Cour de cassation apporte deux précisions :
 - Droit d'agir en justice des syndicats : la défense de l'intérêt collectif de la profession ne permet pas de demander la nullité des conventions de forfait individuelles.
 - Sanction en cas de manquement des clauses de l'accord collectif protégeant « la santé et la sécurité des salariés : tout manquement au titre de l'absence de clauses protégeant la santé et la sécurité de l'employeur à ces clauses n'entraîne pas l'inopposabilité aux salariés de l'accord collectif lui-même. Seule la convention individuelle de forfait en jours est privée d'effet pour le salarié concerné en application de cet accord.

[Cass. soc. 15 décembre 2021, n°19-18.226](#)

Cadre dirigeant

+ Un DAF n'est pas un cadre dirigeant s'il est soumis à une convention de forfait en jours

- Sont considérés comme cadres dirigeants les salariés qui remplissent cumulativement les conditions posées à l'article L. 3111-2 du Code du travail. Un cadre dirigeant n'est pas concerné par la législation relative à la durée du travail notamment.
- En l'espèce, un salarié avait été promu directeur administratif, sans modification de la convention de forfait jours qu'il détenait antérieurement. Dans le cadre d'un contentieux relatif à la nullité de la convention, l'employeur considérait que le salarié était cadre dirigeant.
- Pour la Cour de cassation, le choix d'une convention de forfait en jours exclut la qualification de cadre dirigeant. En l'espèce, l'employeur ne pouvait donc pas soutenir que le salarié était cadre dirigeant pour éviter le paiement des heures supplémentaires lié à la nullité de la convention de forfait jours.

[Cass. soc. 12 janvier 2022 n° 19-25080](#)

Salariés protégés

+ Consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

- Lors de la mise en œuvre d'une procédure de licenciement d'un salarié protégé, dont la liste est définie par le Code du travail (notamment membre élu au CSE et représentant syndical au CSE), le Comité Social et Economique doit être informé et consulté sur le projet de licenciement de ce salarié.
- Dans cette affaire, la question se posait de savoir si, dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE devait également être consulté à ce titre compte tenu du positionnement du texte dans le Code du travail.
- Dans un avis du 29 décembre 2021, publié le 9 janvier 2022, le Conseil d'Etat affirme que le CSE n'a pas à être consulté sur le projet de licenciement d'un de ses membres, sauf si une telle consultation a été prévue par un accord collectif.

[CE, 29 décembre 2021, avis n°453069](#)

Négociations et référendum

+ Contestation d'un référendum dans le cadre des négociations dérogatoires

- Dans le cadre des négociations dérogatoires (négociations sans délégués syndicaux), en fonction de l'effectif de l'entreprise et des parties à la négociation, un référendum peut devoir être organisé afin de valider l'accord collectif.
- Pour la Cour de cassation, en cas de contestation, celle-ci doit être formée dans les 15 jours suivant la consultation du personnel, même si le contenu de l'accord était par ailleurs contesté ou que certaines de ses clauses avaient déjà été mises en œuvre.
- Par ailleurs, la Cour de cassation précise que les salariés en CDD ne doivent pas être exclus du scrutin au motif qu'ils n'étaient pas concernés par les dispositions de l'accord, même si ses dispositions ne concernaient que les salariés en CDI.

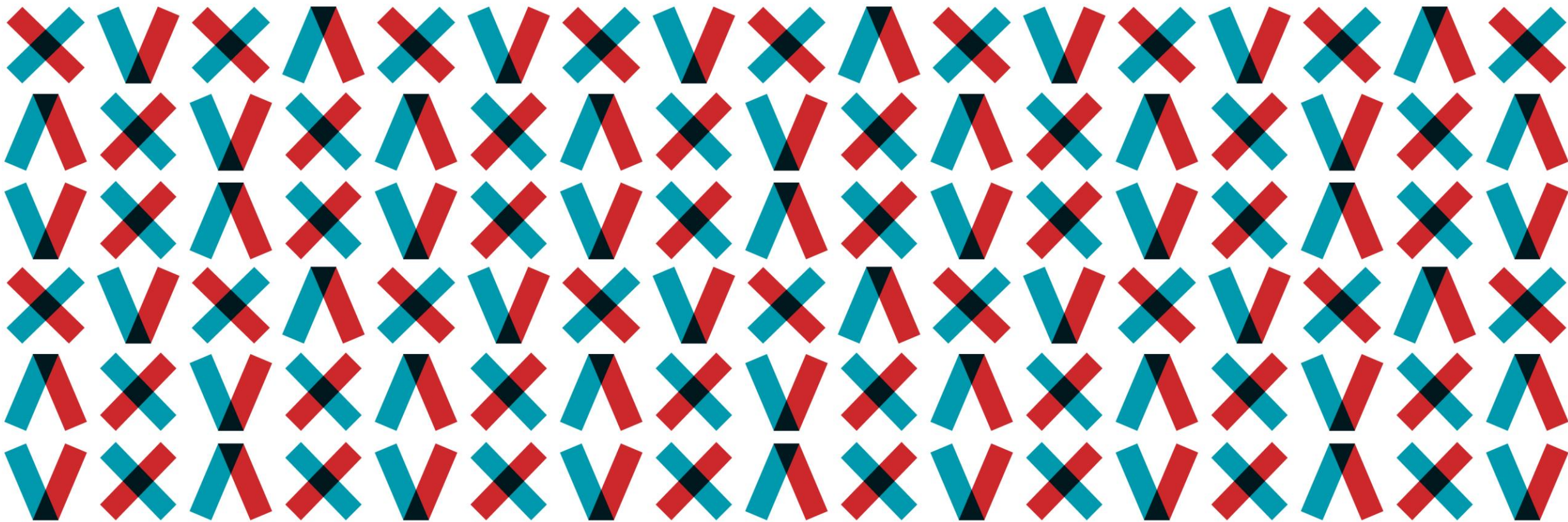
[Cass. soc., 5 janvier 2022, n° 20-60.270](#)

Contrôle URSSAF

+ Le mandat apparent n'est pas suffisant pour valoir accord de l'employeur lors d'un contrôle

- Lors d'un contrôle, l'URSSAF peut recourir à la méthode de l'échantillonnage et l'extrapolation, à condition d'obtenir l'accord du représentant légal.
- En l'espèce, cette information avait été transmise au directeur administratif et financier, qui a été le seul interlocuteur de l'agent chargé du contrôle tout au long de la procédure.
- Pour la Cour de cassation, l'URSSAF ne s'est pas assurée de l'accord du représentant légal de la société pour utiliser les méthodes de vérification par échantillonnage et extrapolation. L'organisme de recouvrement ne peut valablement se prévaloir d'un mandat apparent du directeur administratif et financier.
- L'URSSAF ne peut davantage se prévaloir de son courrier adressé au représentant légal de l'employeur, l'informant d'un contrôle, dès lors que ledit courrier ne fait aucune référence à la méthode de vérification par échantillonnage et extrapolation et notamment n'informe pas l'employeur que l'agent chargé du contrôle se propose d'y recourir.
- En conséquence, le redressement doit être annulé.

CA Amiens 19 septembre 2021 n° 10/04496



Merci de votre attention.

Recevez notre newsletter en vous inscrivant sur notre site internet : <https://www.axel-avocats.com/>

axel avocats

DROIT DU TRAVAIL
DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
CONTENTIEUX

DIRECT +33 (0)1 84 25 20 21
30 RUE CAMBACÉRÈS 75008 PARIS
WWW.AXEL-AVOCATS.COM