

1. Publication de la loi instituant le pass vaccinal – Page 1
2. Précisions de la Direction générale du Travail – Page 2
3. Mesures temporaires au titre de l'activité partielle – Page 2
4. Mise à jour du Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale – Page 2
5. Jurisprudence – Page 2

LEGISLATION ET REGLEMENTATION

1. Publication de la loi instituant le pass vaccinal (loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022 publiée au JO du 23 janvier 2022 et décret n° 2022-51 du 22 janvier 2022)

Par une décision du 21 janvier 2022, la loi renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire a été validée par le Conseil Constitutionnel qui n'a censuré que les dispositions qui prévoyaient de subordonner l'accès à une réunion politique à la présentation d'un pass sanitaire.

La loi est donc parue au Journal officiel du 23 janvier 2022, accompagnée du décret d'application du 22 janvier 2022, permettant l'entrée en vigueur du pass sanitaire au 24 janvier 2022.

Ce décret prévoit, pour l'accès des **personnes d'au moins 16 ans** aux activités de loisirs, aux restaurants et débits de boissons, aux foires, séminaires et salons professionnels ou encore aux transports interrégionaux, jusqu'à présent soumis au pass sanitaire, l'obligation de présenter un pass vaccinal, c'est-à-dire, un schéma vaccinal complet contre la Covid-19.

Le décret prévoit également qu'à défaut de pouvoir présenter un pass vaccinal, une personne pourra présenter un certificat de rétablissement délivré sur présentation des résultats d'un test ou

examen de dépistage virologique réalisé plus de 11 jours et moins de six mois auparavant.

Sont concernés **le public mais également les salariés qui interviennent dans ces lieux** sauf s'ils interviennent hors des espaces accessibles au public ou hors des horaires d'ouverture du public ou en cas d'intervention urgentes ou pour les activités de livraison.

Toutefois, **jusqu'au 15 février inclus**, à titre transitoire, les personnels concernés pouvaient accéder à leur lieu de travail en présentant, un justificatif de l'administration de leur première dose ou le résultat d'un test ou examen de dépistage virologique réalisé depuis moins de 24 heures.

Compte tenu de l'entrée en vigueur du pass vaccinal, le **protocole sanitaire en entreprise a de nouveau été mis à jour**, le 25 janvier 2022.

Il y est rappelé, qu'à l'instar du dispositif instauré pour le pass sanitaire, lorsqu'un salarié ne présente pas les justificatifs lui permettant l'accès à son lieu de travail, il peut, en accord avec son employeur, prendre des jours de congés ou de RTT.

A défaut, l'employeur doit lui notifier par tout moyen, la suspension de son contrat de travail et organiser un entretien à l'issue du 3^e jour suivant la suspension afin d'examiner, avec la personne concernée, les moyens de régulariser la situation,

par exemple en lui proposant d'être affecté sur un autre poste ou de travailler à distance lorsque c'est possible.

2. Précisions de la Direction générale du travail (DGT) sur l'amende administrative liée à l'exposition à la Covid-19

En application de la loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022, l'entreprise qui ne prend pas les mesures de protection des salariés contre la Covid-19 s'expose au paiement d'une amende administrative pouvant atteindre **500 euros par salarié concerné** par la défaillance, dans la limite de 50 000 € par entreprise.

Dans une note diffusée le 24 janvier 2022, la DGT rappelle que cette amende ne peut toutefois être prononcée qu'« *en cas de refus de l'employeur de donner suite à la mise en demeure du Drets fondée sur une situation dangereuse résultant d'un risque d'exposition au SARS-Cov-2 du fait du non-respect par l'employeur de ses obligations en matière de prévention du risque* ».

La DGT rappelle également que cette amende administrative est **temporaire** (la date de fin du dispositif, au plus tard au 31 juillet 2022, devant être fixée par décret), directement liée à la gestion de la crise sanitaire, et qu'elle constitue une alternative efficace à la voie pénale, « *insuffisamment adaptée* ».

Il convient également de souligner que la décision prononçant l'amende est susceptible d'un **recours hiérarchique** suspensif devant le Ministre du travail à charge d'être exercé dans le délai de 15 jours à compter de sa notification, par lettre recommandée AR.

3. Mesures temporaires au titre de l'activité partielle (décrets n° 2022-77 du 28 janvier 2022 relatif à la détermination du taux de l'indemnité d'activité partielle et n°2022-78 du 28 janvier 2022 relatif à la détermination du taux de l'allocation d'activité partielle)

Deux décrets du 28 janvier 2022 prolongent **jusqu'au 28 février 2022**, les modalités dérogatoires de prise en charge de l'activité partielle applicables aux entreprises les plus touchées par la crise qui devaient initialement prendre fin au 31 janvier 2022 (*voir newsletter 2022 n°1*).

4. Mise à jour du Bulletin officiel de la sécurité sociale : CSG et CRDS applicables aux dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

A l'occasion de la mise à jour du Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) au 24 décembre 2021, la Direction de la sécurité sociale modifie sa position sur les conditions d'assujettissement à CSG/CRDS des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cette évolution est opposable à partir du **1^{er} janvier 2022**.

Antérieurement au 1^{er} janvier 2022, l'administration considérait que cette indemnité était exonérée de CSG et de CRDS dans la limite des montants minimaux d'indemnisation fixés par le code du travail (article L. 1235-3) et de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

Désormais l'indemnité octroyée par les juges en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse est exonérée de CSG et de CRDS dans la seule limite de deux PASS, sans qu'il ne soit plus fait référence au montant plancher du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par exception, les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail d'un montant supérieur à 10 PASS sont intégralement assujetties.

JURISPRUDENCE

1. Modalités de contestation du référendum de validation d'un accord collectif minoritaire (Soc. 5 janvier 2022 n° 20-60270).

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-12 du Code du travail, issues de la loi du 8 août 2016, pour pouvoir être valablement conclu, un accord collectif doit être signé avec une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE.

L'accord collectif n'est en conséquence valablement conclu que s'il s'agit d'un **accord majoritaire**.

Toutefois, si la ou les organisations syndicales signataires, sans représenter plus de 50 % des suffrages, représentent au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, il peut être sollicité par ces organisations syndicales, dans le délai d'un mois à compter de la signature de l'accord, **l'organisation d'une consultation** des salariés destinée à **valider l'accord**.

Cette consultation, qui se déroule selon les principes généraux du droit électoral, implique la participation des salariés « *des établissements couverts par l'accord* » et remplissant les conditions pour être électeurs aux élections du CSE.

Par son arrêt du 5 janvier 2022, la Haute Cour confirme tout d'abord que tous les salariés de l'établissement remplissant les conditions pour être électeurs doivent être appelés à participer au scrutin, en ce compris les salariés en CDD, la seule limite étant celle des accords catégoriels qui appellent à l'organisation d'un scrutin propre au collège concerné.

Ensuite, il est jugé que les règles de contestation du scrutin organisé en vue de la validation de l'accord étant celle du droit commun, la contestation élevée dans un **délai de 15 jours à l'issue de la proclamation des résultats** est recevable, peu important que le contenu des accords soit par ailleurs contesté ou que certaines clauses de l'accord aient été d'ores et déjà mises en œuvre.

2. Point de départ du délai de contestation des élections (Soc. 19 janvier 2022 n° 20-17286)

La Cour de cassation confirme, par son arrêt du 19 janvier 2022, que le point du départ du délai de contestation de 15 jours est celui de la proclamation des résultats, peu important que le moyen soulevé à l'appui de cette contestation ait existé avant cette date.

Dans la présente affaire, la Cour de cassation casse ainsi un jugement du Tribunal Judiciaire qui avait jugé irrecevable la contestation introduite par l'employeur dans le délai de 15 jours suivant la date de tenue du second tour, au motif que le

moyen de contestations de l'employeur, qui avait trait au périmètre des élections au sein d'un établissement, était connu par celui-ci dès le 1^{er} tour et devait en conséquence donner lieu à contestation dans le délai de 15 jours suivant la proclamation des résultats de ce premier tour.

La Haute Cour rappelle que, dès lors que le mandat contesté est celui d'un élu du second tour, le délai de contestation est de 15 jours à compter de la proclamation des résultats s'y rapportant.

Bien entendu, si la contestation avait porté sur les résultats du premier tour, il aurait été nécessaire d'agir dans le délai de 15 jours à compter de la proclamation des résultats de ce scrutin (Soc. 18 février 1988 n° 87-60093).

3. Date maximale de levée de la clause de non-concurrence en cas de rupture conventionnelle (Soc. 26 janvier 2022 n° 20-15755).

Opérant un revirement par rapport à la solution préalablement dégagée, la Cour de cassation juge, dans son arrêt du 26 janvier 2022, qu'en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail, l'employeur, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, doit le faire au **plus tard à la date de rupture fixée par la convention, nonobstant toutes stipulations ou dispositions contraires**.

Jusqu'à présent, en vertu d'une position prise par arrêt du 29 janvier 2014, il était jugé qu'en cas de possibilité de renonciation unilatérale à la clause de non-concurrence dans un certain délai à compter de la notification de rupture, ce délai courait, en cas de rupture conventionnelle, à compter de la date de rupture fixée par la convention (Soc. 29 janvier 2014 n° 12-22116).

Ainsi, si le contrat de travail ou la convention collective autorisait cette levée dans un délai précis, celui-ci ne commençait à courir qu'à compter de la date de rupture convenue du contrat de travail.

Désormais, quelles que soient les dispositions du contrat de travail ou de la convention collective, la levée de la clause de non-concurrence doit intervenir au plus tard à la date de rupture fixée par la convention. A défaut, la levée de la clause sera sans effet et la contrepartie financière due.

La précaution qui s'impose consiste donc à prévoir cette levée au sein même de la convention de rupture conclue avec le salarié.

4. Pouvoirs du juge en l'absence d'accord des parties sur les modalités de rachat des jours de repos au titre d'un forfait jours (Soc. 26 janvier 2022 n° 20-13266).

Conformément à l'article L. 3121-59 du Code du travail, le salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos induits par sa convention de forfait en jours, en contrepartie d'une majoration de son salaire.

Cet accord doit être constaté par écrit et fixer le taux de majoration afférent à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, qui ne peut être inférieur à 10%.

Que se passe-t-il toutefois si les parties n'ont pas fixé le taux de majoration applicable ?

Par un arrêt en date du 26 janvier 2022, la Cour de cassation précise pour la première fois qu'il appartient au juge, dès lors que les parties ont convenu d'une renonciation à des jours de repos sans fixer le montant de la majoration de salaire correspondante, de fixer lui-même le montant de cette majoration, qui ne pourra être inférieur au taux de 10 % prévu par le Code du travail, mais qui pourra l'excéder.

Dans cette affaire, une salariée qui avait été amenée à travailler pendant plusieurs années au-delà de son forfait avait été rémunérée pour ces journées de travail sans toutefois bénéficier de majoration spécifique.

La Cour d'appel, constatant l'existence d'un accord des parties au rachat de jours de repos, a alors condamné l'employeur à régler la majoration afférente à ces journées travaillées, qu'elle avait fixée à 25 %.

C'est cette solution qu'approuve la Cour de cassation pour qui, en l'absence d'accord sur le taux de majoration applicable, il appartient au juge de fixer le montant de cette majoration, dans le respect du minimum de 10 %.

Cette solution ne vaut toutefois qu'autant qu'un accord sur la renonciation à des jours de repos est constaté, lequel peut être exprès ou implicite, comme en l'espèce, du fait de la rémunération effective par l'employeur des journées de repos travaillées.

En l'absence d'accord entre les parties en vue du rachat de jours de repos, il avait été précédemment jugé que le salarié ne peut prétendre qu'à la réparation du préjudice subi dont le montant est apprécié souverainement par les juges du fond (Soc. 7 décembre 2020 n° 09-42626).