



ACTUALITES LEGALES ET
REGLEMENTAIRES

COVID 19

PASSE VACCINAL

La loi sur le Passe Vaccinal a été publiée le 23 janvier 2022 et précise :

- **l'obligation de présentation d'un Passe Vaccinal** des travailleurs intervenant dans les lieux, établissements, services ou événements prévues par Décret, s'ils interviennent dans les espaces ouverts au public, pendant les horaires d'ouverture ;
- la possibilité de présenter un **certificat de rétablissement** ou de justificatif d'engagement dans un schéma vaccinal comme **substitut au Passe Vaccinal** ;
- la possibilité pour l'employeur de **suspendre sans rémunération le contrat de travail** de son salarié ne présentant pas un Passe Vaccinal obligatoire pour l'exercice de son activité, et la tenue d'un **entretien** si la suspension dure plus de 3 jours ;
- la possibilité de **solliciter un justificatif d'identité** en cas de doute sur le titulaire du Passe Vaccinal ;
- la mise en place d'une **amende administrative** à l'employeur ne respectant pas son obligation de sécurité liée au Covid19, pouvant aller jusqu'à **500 € par salarié**, dans la **limite de 50.000 €** ;
- les possibilités de **report** de certaines **visites médicales** (Loi Passe Vaccinal n°2022-46 du 22 janvier 2022).

Local de restauration

Un Décret continue d'aménager jusqu'au 30 avril 2022 les règles relatives aux locaux de restauration au sein des entreprises.

Il est possible de prévoir des locaux ne comportant pas tous les équipements obligatoires (frigos, micro-ondes, etc.), et d'aménager des emplacements temporaires dans des locaux affectés au travail (Décret n°2022-61 du 25 janvier 2022).

Paie

Activité partielle

Deux décrets prolongent jusqu'au 28 février 2022 l'application du taux majoré à 70 % de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle pour les entreprises les plus fragilisées :

- Employeurs d'**établissements fermés administrativement** ;
- Employeurs situés dans un **territoire** qui fait l'objet de **restrictions sanitaires** et qui subissent une **forte baisse de chiffre d'affaires (65%, contre 80 % auparavant)** ;
- Employeurs qui appartiennent aux **secteurs particulièrement affectés listés aux Annexes S1 et S1 Bis**, et subissant une **très forte baisse du CA (65%, contre 80 % auparavant)** (Décrets n°2022-77 et 2022-78 du 28 janvier 2022).

Durée du travail

Un Décret permet aux établissements à caractère religieux, et aux activités à caractère religieux, de pouvoir déroger

à titre permanent à la règle du repos dominical.

Ces employeurs pourront donc donner le repos hebdomadaire par roulement à titre permanent à leurs salariés (Décret n°2022-76 du 28 janvier 2022).

ACTUALITES
JURISPRUDENTIELLES

Durée du travail

Heures supplémentaires

La Cour de cassation considère que le tableau des heures réalisées, effectué unilatéralement par le salarié, est à lui seul suffisamment précis pour permettre à l'Employeur d'y répondre avec ses propres éléments.

Le Juge du fond devra prendre en compte l'ensemble de ces éléments pour évaluer le calcul du nombre d'heures supplémentaires, et le rappel de salaire afférent (Cass. Soc., 26 janvier 2022, n°19-25.781).

Forfait Jours

En l'absence d'accord sur le taux de majoration de la rémunération des jours de repos auxquels le salarié a renoncé, le juge fixe le montant de la majoration applicable au salaire dû en contrepartie du nombre de jours de travail excédant le forfait convenu, dans le respect du minimum de 10 %.

En l'espèce le taux de majoration retenu par le Juge a été de 25% (Cass. Soc., 26 janvier 2022, n° 20-13.266).



CHAIX AVOCAT

L'expertise accessible en droit du travail

JANVIER 2022

FLASH'ACTU N°5

Actualité Sociale Mensuelle

Dépassement de la durée maximale

La Cour de cassation ajoute une nouvelle exception au principe de démontrer le préjudice subi pour obtenir réparation.

Ainsi, le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à la réparation pour le salarié (Cass. Soc., 26 janvier 2022, n°20-21.636).

Exécution du contrat

Droit à l'image

En cas d'atteinte de l'employeur au droit à l'image du salarié, ce dernier peut obtenir réparation en justice sans démontrer l'existence d'un préjudice (Cass. Soc., 19 janvier 2022, n°20-12.420).

Harcèlement moral

La Cour de cassation rappelle les règles de preuve du harcèlement moral.

Les juridictions du fond ont l'obligation d'**examiner les éléments médicaux invoqués par le salarié**, relatifs à la dégradation de son état de santé, et de procéder à une **appréciation des éléments invoqués** au titre du harcèlement moral, **pris dans leur ensemble**, et pas séparément, pour vérifier s'il existait des éléments matériellement établis **laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral**.

Dans l'affirmative, ils devront apprécier les **éléments de preuve fournis par l'employeur** pour démontrer que les **mesures en cause étaient étrangères à tout**

harcèlement moral (Cass. Soc., 26 janvier 2022, n° 20-20.496).

Rupture du contrat

Levée de la clause de non concurrence

En matière de **rupture conventionnelle**, 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**, notwithstanding toutes stipulations ou dispositions contraires (Cass. Soc., 26 janvier 2022, n° 20-15.755).

Licenciement faute grave

Le fait qu'un salarié soit de retour d'un salon professionnel en état d'ébriété dans son véhicule de fonction se rattache à la vie professionnelle du salarié.

Le licenciement pour faute grave est considéré comme justifié (Cass. Soc., 19 janvier 2022, n°20-19.742).

Licenciement inaptitude et impossibilité de reclassement

La présomption de recherche loyale de reclassement est réputée satisfaite si l'employeur a proposé à un salarié inapte un emploi conforme aux indications et préconisations du Médecin du travail, approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Tel n'est pas le cas pour un salarié manœuvre TP, devenu inapte, pour lequel le poste disponible de

conducteur d'engin aurait dû lui être proposé, sous réserve d'une évaluation du niveau de vibration.

Le fait de lui proposer les postes de technicien d'enrobage, géomètre projeteur et technicien de laboratoire ne suffisent pas à démontrer la recherche loyale de reclassement (Cass. Soc., 26 janvier 2022, n°20-20.369).

Licenciement d'un représentant du personnel

Dans les entreprises comptant entre **11 et 49 salariés**, le **CSE n'a pas à être consulté sur le projet de licenciement d'un membre élu** au CSE titulaire ou suppléant ou d'un **représentant syndical** au CSE ou d'un **représentant de proximité**, sauf si une telle consultation a été prévue par un accord collectif (CE, 29 décembre 2021, n°453069).

Représentant du personnel

Elections professionnelles

Dès lors qu'un **responsable sécurité intervient ponctuellement** lors des réunions CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail, et qu'il dispose d'une **voix seulement consultative**, il n'est pas considéré comme étant le représentant de l'employeur.

Il peut donc être **éligible et candidat** lors des élections professionnelles (Cass. Soc., 19 janvier 2022, n°19-25.982).



Cabinet expert en Droit du Travail et de la Protection Sociale

3 rue des suifon - 69003 LYON

www.chaixavocat.com

06 24 75 54 65

tristan.chaix@chaixavocat.com

Avocat au Barreau de Lyon

Toque n°326

RCS Lyon : 827 766 874 00024