

**Cabinet Marie-Noëlle MEUNIER**



# **Lettre d'information**



**N°191 – Mars 2022**

## **Sommaire :**

- |                                       |      |
|---------------------------------------|------|
| ▶ Le passe vaccinal                   | p. 2 |
| ▶ L'index égalité                     | p. 4 |
| ▶ L'Entretien professionnel           | p. 5 |
| ▶ Les arrêts pour garde d'enfants     | p. 6 |
| ▶ Quelques décisions de jurisprudence | p. 7 |
| ▶ Les Formations du Cabinet           | p. 9 |

## LE PASSE VACCINAL

**Loi n°2022-46 du 22 janvier 2022 (J.O. du 23 janvier 2022)**

**Décret n°2022-352 du 12 mars 2022 (J.O. du 13 mars 2022)**

**Le décret a réduit le champ d'application du passe vaccinal depuis le 14 mars 2022.**

### 1- Un passe vaccinal

➤ **Du 24 janvier 2022 au 13 mars 2022**, dans les lieux soumis auparavant au passe sanitaire, il était nécessaire pour toute personne âgée d'au moins 16 ans de présenter un passe vaccinal.

☞ **Les lieux** soumis à cette obligation étaient les lieux où étaient exercées :

- les activités de **loisirs**, débits de boisson,
- les activités de **restauration** commerciale ou de • les **foires**, séminaires et salons professionnels,

☞ **Les salariés travaillant** dans ces lieux étaient concernés par cette exigence.

➤ **Depuis le 14 mars 2022 restent concernés par le passe vaccinal les salariés** des :

- établissements de santé,
- établissements et services sociaux et médico-sociaux,
- résidences pour personnes âgées ou handicapées,
- services d'assistance à domicile pour personnes âgées ou handicapées.

☞ **Les professionnels de santé**, même travaillant en dehors des établissements visés, sont également concernés.

### 2- Le port du masque

Depuis le 14 mars 2022, **le port du masque en entreprise n'est plus obligatoire.**

☞ Le guide indique cependant que « dans les circonstances actuelles où le virus continue à circuler, les salariés qui le

souhaitent peuvent continuer à porter un masque, sans que l'employeur ne puisse s'y opposer ».

En outre, pour réduire les contaminations, la « continuité de l'activité » des entreprises doit reposer « sur le respect des principes suivants :

- les mesures d'hygiène (lavage régulier des mains, éternuer dans son coude...);

☞ Dans les établissements et services où le passe vaccinal est obligatoire, le responsable de l'établissement ou du service peut rendre obligatoire le port d'un masque de protection.

- Lieux d'exercice des professions médicales,

- les règles d'aération des locaux ;
- la prévention des risques de contamination manu-portée (nettoyage régulier des objets et points de contact que les salariés sont amenés à toucher)».

La situation est identique, dans l'ensemble des locaux accessibles aux patients, où le port du masque peut être imposé par les responsables des locaux professionnels suivants :

- Pharmacies,
- Laboratoires de biologie médicale.

Il est également prévu que l'employeur d'un professionnel effectuant des interventions au domicile des personnes âgées ou handicapées peut lui imposer cette obligation à l'occasion de ces interventions.

## INDEX EGALITE : NOUVELLES MESURES DE PUBLICATION

**Loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 (J.O. du 26 décembre 2021)**

**Décret n° 2022-243 du 25 février 2022 (J.O. du 26 février 2022)**

☞ Depuis 2021, toute entreprise **d'au moins 50 salariés**, doit publier sur son site internet, de manière visible et lisible, **l'index de l'égalité et les résultats obtenus pour chaque indicateur**, au plus tard le 1er mars de chaque année.

☞ Le décret précise que la publication de ces informations est actualisée sur le site du ministère du travail chaque année **au plus tard le 31 décembre** par les services du ministre du travail.

- ✓ Des mesures de correction et de rattrapage salarial doivent être mises en œuvre lorsque l'index est inférieur à 75 points.

Les entreprises ayant obtenu, en 2022, au titre de l'année 2021, un niveau de résultat inférieur au seuil de 75 points doivent **publier sur leur site internet les mesures de correction pour le 1er septembre 2022.**

- ✓ Des objectifs de progression doivent être fixés lorsque l'index est inférieur à 85 points.

Lorsque l'index est **inférieur à 85 points**, l'entreprise doit fixer des **objectifs de progression** pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte. Ces objectifs sont définis dans le cadre de la négociation obligatoire ou, à défaut, dans un plan d'action.

que le résultat de l'index et de ses indicateurs. Ils restent consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points.

Les objectifs de progression doivent être **publiés avant le 1<sup>er</sup> mars** sur le site internet de l'entreprise, sur la même page

Les entreprises ayant obtenu, en 2022, au titre de l'année 2021, un index inférieur à 85 points doivent fixer et publier les objectifs de progression **pour le 1er septembre 2022.**

- ✓ Transmission à la DREETS et au CSE

Les mesures de correction envisagées ou mises en œuvre, les objectifs de progression de chacun des indicateurs,

ainsi que leurs modalités de publication sont transmis à la DREETS par télédéclaration.

Ces informations sont également mises à la disposition du CSE via la BDESE.

## ENTRETIEN PROFESSIONNEL

### **Décret n° 2021-1916 du 30 décembre 2021 (J.O. du 31 décembre 2021)**

Pour tous les entretiens d'état des lieux qui devaient se dérouler en 2020 et 2021, le versement des abondements correctifs doit intervenir, à **titre transitoire et**

**dérogatoire**, au plus tard le **31 mars 2022** (cf notre lettre d'information de février 2022).

Les entretiens initialement prévus au cours de l'année 2020 et au cours du premier semestre 2021 ont pu être organisés jusqu'au 30 juin 2021.

### **ATTENTION :**

Le report des entretiens prévus initialement en 2020 ne modifie pas la date du nouvel entretien qui doit être réalisé en 2022 (même si le dernier entretien a été fait en 2021).

## LES ARRETS POUR GARDE D'ENFANTS

### Questions- Réponses du ministère du 22 février 2022

Le questions-réponses du Ministère du travail a été mis à jour concernant l'activité partielle pour garde d'enfant.

Situations ouvrant droit à l'activité partielle		Situations ouvrant droit à un arrêt maladie dérogatoire	Situations sans prise en charge
Situations concernées	Justificatifs à fournir à l'employeur		
Fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de l'enfant	Document justificatif transmis par l'établissement d'accueil notifiant la fermeture pour raison sanitaire	Enfant positif au Covid-19	Professeur absent pour un motif extérieur au Covid-19 (y compris si le brassage entre les classes est interdit)
Enfant cas contact <b>et</b> isolé en raison d'une immunodépression grave	Document justificatif de l'établissement ou de l'assurance maladie attestant que l'enfant est cas contact + attestation sur l'honneur du parent justifiant l'isolement de son enfant pour immunodépression grave		Enfant cas contact isolé en raison d'un statut vaccinal incomplet ou d'un refus de test
Assistant maternel à domicile positif au Covid ou cas contact intrafamilial (personne positive au Covid-19 au sein du foyer de l'assistant maternel)	Document justificatif produit par la CPAM attestant que l'assistant maternel ou un membre de son foyer est positif au Covid-19		Assistant maternel à domicile cas contact

☞ Dans toutes ces situations le salarié doit remettre à l'entreprise une attestation sur l'honneur indiquant qu'il

est le seul des 2 parents demandant à bénéficier d'un placement en activité partielle au titre de la garde de son enfant.

☞ Les documents justificatifs doivent être conservés par l'employeur car ils peuvent

être demandés par l'administration en cas de contrôle.

Le salarié est considéré comme étant dans l'incapacité de télétravailler s'il occupe un **poste** non télétravaillable ou si l'entreprise estime qu'il est dans l'incapacité de télétravailler.

Dans ce dernier cas, le salarié peut par exemple faire état du **nombre d'enfants** à charge, de leur **âge**, de ses conditions de **logement**, etc.

## QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE

### ► Licenciement : un compte rendu d'entretien annuel d'évaluation peut constituer un avertissement

Un salarié licencié en raison de manquements dont l'employeur lui avait déjà fait reproche à l'occasion d'un entretien annuel d'évaluation, a saisi le Conseil de Prud'hommes.

Pour le salarié, dans la mesure où le compte rendu de l'entretien d'évaluation comportait des griefs précis, il constituait un avertissement. L'entreprise ne pouvait donc pas licencier le salarié pour les mêmes faits.

L'entreprise mettait en avant comme argument le fait que le compte rendu d'entretien ne traduisait pas la volonté de l'entreprise de sanctionner le salarié, de

sorte qu'il ne constituait pas une sanction disciplinaire.

Cet argument n'a pas été retenu par les juges.

La Cour de cassation a donné raison au salarié. Elle a estimé que le compte rendu écrit d'entretien d'évaluation comportant des griefs précis reprochés au salarié et lui enjoignant de modifier son comportement constituait un avertissement épuisant le pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Il faut donc être prudent dans la rédaction d'un compte rendu d'entretien.

### **Cassation sociale du 02 février 2022 n° 20-13.833**

### ► Contrat à durée déterminée : il doit être signé par les deux parties. A défaut, le contrat est requalifié en contrat à durée indéterminée

Une salariée a saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de requalification de ses contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, en raison de l'absence de signature de ces derniers par l'entreprise.

Sa demande est rejetée, le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'appel ayant considéré que seule l'absence de signature du contrat de travail à durée déterminée par le salarié permettait à celui-ci de

solliciter la requalification du contrat de travail et non l'absence de signature par l'employeur.

La Cour de cassation, contrairement à la Cour d'appel, a estimé que faute de comporter la signature de l'une des parties, le contrat à durée déterminée ne pouvait être considéré comme ayant été établi par écrit et devait donc être requalifié en contrat à durée indéterminée.

### **Cassation sociale du 2 mars 2022 n°20-17454**

► **Forfait jours : l'autonomie du salarié n'implique pas le droit à la libre fixation de ses horaires de travail indépendamment de l'organisation de l'entreprise.**

Une salariée engagée en qualité de vétérinaire avait été engagée dans le cadre d'une convention de forfait en jours fixée à 216 jours par an, réduite à 198 jours par un avenant postérieur. L'entreprise lui avait alors adressé un planning de ses jours de présence, organisé en journées ou demi-journées.

Ce planning n'ayant pas été respecté par la salariée, l'entreprise l'avait licenciée pour faute grave. Soutenant que sa qualité de cadre au forfait jours lui permettait une liberté totale dans l'organisation de son travail, la salariée avait saisi le juge prud'homal pour faire constater l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement.

La Cour de cassation a validé le licenciement, au motif qu'une convention individuelle de forfait annuel en jours n'instaure pas au profit du salarié un droit

à la libre fixation de ses horaires de travail, indépendamment de toute contrainte liée à l'organisation du travail par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction.

Ainsi l'entreprise pouvait légitimement imposer à la salariée d'être présente sur le lieu de travail selon des demi-journées ou journées de travail fixes, compte tenu de l'activité exercée par l'entreprise qui reçoit des patients sur rendez-vous dont l'horaire est fixé par avance.

La Cour de cassation a constaté que ce mode d'organisation du travail était compatible avec la qualité de cadre autonome de la salariée, qui était libre d'organiser sa journée de travail comme elle l'entendait en dehors de ces contraintes. En particulier, la salariée restait libre de ses horaires et pouvait organiser ses interventions à sa guise.

**Cassation sociale du 2 février 2022 n° 20-15.744**





# PROGRAMME FORMATIONS

## 2<sup>ème</sup> TRIMESTRE 2022

### I - LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

**Un jour par trimestre** pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

Au 2<sup>ème</sup> trimestre, la formation portera sur :

- Le recrutement et la marque employeur : le **jeudi 16 juin ou le jeudi 23 juin**

### II - LES ATELIERS PRATIQUES

**Une demi-journée par trimestre** pour répondre aux questions pratiques sur quatre sujets quotidiens de l'entreprise :

- Les élections du CSE : **le mardi 3 mai**

### III – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

1<sup>ère</sup> demi-journée le **29 mars** de 9h à 12h 30.

Cette formation est réalisée par visio-conférence.



#### NOUVEAUTE 2022

### LA PAUSE WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée par visio - conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise : 2<sup>ème</sup> réunion le **7 avril de 8h30 à 10h30**.

#### La sécurité au travail