Le top 3 de l'actu

AOUT 2022

Information

Le point sur les textes en matière de lutte contre la covid-19

Les mesures exceptionnelles issues de l'état d'urgence sanitaire doivent prendre fin le 31 juillet prochain. Le Parlement a adopté le 26 juillet 2022 la version définitive du projet de loi « *mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie liée à la covid-19* ». La loi, qui n'est pas encore publiée, doit passer le contrôle du Conseil Constitutionnel (qui pourrait en abroger certaines dispositions). Nous vous proposons de faire le point sur les mesures susceptibles de s'appliquer dès le 1er août prochain.

Fin de l'activité partielle pour les salariés vulnérables et la garde des enfants

A compter du 1er août prochain, les salariés vulnérables et les salariés contraints de garder leur enfant en raison de la fermeture d'une classe ou de l'établissement d'accueil ne pourront plus être placés sous le dispositif de l'activité partielle. Le Ministère du travail ne semble pas envisager de prolongation puisqu'il confirme également la fin du dispositif sur son site.

Concernant les salariés vulnérables, dont la reprise doit s'opérer dès le 1er août prochain, aucune visite médicale de reprise n'est prévue par la loi. Néanmoins, l'appui du médecin du travail peut être essentiel pour la bonne reprise du travail des salariés concernés.

Indemnisation des salariés en arrêt de travail dérogatoire

Rappel : les salariés peuvent bénéficier d'arrêts de travail dérogatoires lorsqu'ils se trouvent dans l'impossibilité de travailler ou de télétravailler pour un motif lié à l'épidémie de la covid-19 (notamment quand ils sont cas contact, symptomatiques, qu'ils présentent un test de détection positif ou un autotest positif, s'ils reviennent de voyage depuis certains territoires ou s'ils doivent garder leur enfant testé positif)

D'après les textes en vigueur, le salarié concerné par un arrêt de travail dérogatoire bénéficie :

- D'indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) sans délai de carence ni avoir à satisfaire les conditions minimales d'activité prévues par la loi. Les arrêts de travail dérogatoires sont également neutralisés dans le calcul de la durée maximale d'indemnisation.
- D'une indemnité complémentaire légale de l'employeur[1] (maintien de salaire), notamment sans délai de carence, sans condition d'ancienneté et avec une neutralisation des arrêts intervenus au cours des 12 mois antérieurs.

[1] Article L.1226-1-1 du code du travail

Dans le top 3 ce mois-ci :

Information

Le point sur les textes en matière de lutte contre la covid-19

Jurisprudence

Faut-il informer le salarié qu'il peut demander des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement ?

Le conseil

Index de l'égalité professionnelle : le point vigilance de l'été

Pensez-y !

A noter dans l'agenda

CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes

La loi de financement pour la sécurité sociale pour 2022 a bien prévu le versement des IJSS pour les arrêts dérogatoires jusqu'au 31 décembre 2022, sauf décret intervenant avant cette date (article 93 de la loi N°2021-1754).
En revanche, concernant l'indemnité complémentaire légale de l'employeur, le dispositif est supposé prendre fin le 31 juillet 2022 (article 13 de la loi n°2021-1465). De nouvelles mesures pourraient être prises dans les jours à venir afin d'harmoniser les dates de fin d'application des deux dispositifs d'indemnisation.

Obligation vaccinale/passe sanitaire

Concernant l'obligation vaccinale des professionnels des secteurs sanitaire et médico-social, celle-ci demeure. Le Sénat a toutefois ouvert la porte à la réintégration des personnels non-vaccinés. En effet, la loi (pour l'heure non publiée) l'envisage « *lorsque, au regard de l'évolution de la situation épidémiologique ou des connaissances médicales et scientifiques, telles que constatées par la Haute Autorité de santé, l'obligation (…) n'est plus justifiée* ». Ainsi, l'obligation vaccinale pourrait, selon les circonstances, être suspendue par un décret, après avis de la Haute Autorité de Santé (HAS).

Mais, dès le 21 juillet dernier, la HAS rendait un avis dans lequel elle indique que l'obligation vaccinale est toujours de mise. La suspension du contrat de travail des salariés concernés devrait donc être prolongée.

S'il est mis fin au passe sanitaire, un « *certificat sanitaire aux frontières* » est créé. Selon les circonstances (notamment en cas d'apparition et de circulation d'un nouveau variant de la covid-19 susceptible de constituer une menace sanitaire grave, dans l'intérêt de la santé publique et aux seules fins de lutter contre la propagation de l'épidémie de covid-19) et sur décret, un test de dépistage négatif pourra être exigé pour les voyageurs âgés d'au moins 12 ans se rendant sur le territoire français.

Jurisprudence

Faut-il informer le salarié qu'il peut demander des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement ? (Cass. soc., 29 juin 2022, n° 20-22.220)

Pour rappel

Le salarié a 15 jours à compter de la notification de son licenciement pour demander à l'employeur de préciser les motifs énoncés dans la lettre. Cette demande doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception ou être remise à l'employeur contre récépissé.

L'employeur dispose ensuite à son tour de 15 jours à compter de la réception de la demande du salarié pour apporter, le cas échéant, lesdites précisions, là encore par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cependant, aucune disposition légale ne fait expressément obligation à l'employeur d'informer le salarié, dans la lettre de licenciement ou par tout autre moyen, de cette possibilité offerte au salarié.

Précision de la Cour de cassation

La Cour de cassation est venue confirmer que l'employeur n'a pas l'obligation d'informer le salarié de l'existence de cette procédure de précision des motifs. Plus précisément, elle considère **« *qu'aucune disposition n'impose à l'employeur d'informer le salarié de son droit de demander que les motifs de la lettre de licenciement soient précisés* »**.

👁 Le fait de ne pas porter cette mention dans la lettre de licenciement ne prive pas le salarié de pouvoir demander la précision des motifs énoncés, ni l'employeur d'en prendre l'initiative, dans un délai de 15 jours suivants la notification.

Le conseil

Index égalité professionnelle : le point vigilance de l'été par Margot PIC

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit établir et publier un index de l'égalité entre les femmes et les hommes avant le 1er mars de chaque année. Les obligations de publication ont été particulièrement renforcées par les textes au printemps 2022.

Dans tous les cas
Il convient de publier, sur votre site internet, le résultat global de l'index mais également le résultat de chaque indicateur.

Votre score est inférieur à 85 points ?
Il faut mettre en place des objectifs de progression pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'est pas atteinte. Ces objectifs sont fixés par la négociation obligatoire portant sur l'égalité professionnelle. A défaut d'accord (c'est-à-dire en l'absence de délégué syndical ou en cas d'échec des négociations), les mesures peuvent être fixées unilatéralement par l'employeur dans un plan d'action après consultation du CSE. Ces objectifs doivent être eux aussi publiés sur le site internet, avant le 1er septembre 2022.

Votre score est inférieur à 75 points ?
Des mesures correctives doivent être mises en place. Ces mesures sont fixées par la négociation obligatoire portant sur l'égalité professionnelle. A défaut d'accord (c'est-à-dire en l'absence de délégué syndical ou en cas d'échec des négociations), les mesures peuvent être fixées unilatéralement par l'employeur dans un plan d'action après consultation du CSE. Il faut également publier ces mesures sur votre site internet avant le 1er septembre 2022 **et** les porter à la connaissance des salariés par tout moyen.

Transmission à la DREETS et information du CSE
L'index, les indicateurs, 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 (via https://index-egapro.travail.gouv.fr/). Ces informations sont également mises à la disposition du CSE (via la BDESE).

Pensez-y !

Le café actualité du Cabinet (gratuit)

15 septembre 22 : « *Booster le pouvoir d'achat des salariés / rendre son entreprise attractive : quels leviers pour l'employeur ?* » **| Informations/s'inscrire**

Les prochaines formations du Cabinet :

27 septembre 22 - Elections professionnelles **| Informations/s'inscrire**
13 octobre 22 - Lanceurs d'alerte : impacts en droit social à compter de septembre 2022 **| Informations/s'inscrire**
20 octobre 22 - Actualités sociales **| Informations/s'inscrire**

CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes

02 99 68 95 96
www.carabin-stierlen-avocats.fr
Suivez-nous !