

## **Nouveauté**

- **Mise en place d'un pass sanitaire** : la loi du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire et son décret d'application du 7 juin 2021 ont créé un « pass sanitaire ». Ce pass est mis en place à compter du 9 juin 2021 pour toute personne de plus de 11 ans, pour l'accès aux grands rassemblements de plus de 1000 personnes et pour les voyages à destination ou en provenance du territoire métropolitain, de la Corse ou des Outre-mer. Il consiste en la présentation, sur format papier ou numérique (via l'application TousAntiCovid) :
- d'un certificat de test négatif (tests RT-PCR ou antigéniques) de moins de 48 h pour l'accès aux grands événements, et maximum 72 h pour le contrôle aux frontières ;
  - d'un certificat de vaccination attestant d'un schéma vaccinal complet ;
  - du résultat d'un test RT-PCR ou antigénique positif attestant du rétablissement au Covid-19, datant d'au moins 15 jours et moins de 6 mois.

Le question/réponse sur le pass sanitaire, dans sa version au 9 juin 2021, précise que le pass n'est pas applicable aux salariés, aux organisateurs ou aux professionnels qui se produisent sur ces lieux de grands rassemblements et événements.

(loi n°2021-689 du 31 mai 2021 ; Décret n°2021-724 du 7 juin 2021 ; Q/R sur le pass sanitaire)

- **Version actualisée du Protocole sanitaire au 9 juin 2021** : le nouveau protocole sanitaire, entré en vigueur le 9 juin 2021, prévoit un assouplissement des mesures visant à lutter contre la pandémie de Covid-19 en entreprise, à savoir :
- Le télétravail à 100 % n'est plus la règle. Il appartient aux employeurs de fixer, dans le cadre du dialogue social de proximité, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine pour les activités qui le permettent ;
  - Le protocole invite les employeurs à concilier le maintien des liens au sein du collectif de travail et les mesures de protection des salariés pour lutter contre l'isolement des salariés en télétravail ;
  - Le protocole recommande que les moments de convivialité (ex. : pots en entreprise) soient organisés à l'extérieur, sans dépasser le nombre maximal de 25 personnes.

## WORK IN PROGRESS

### Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Le projet de loi de finances rectificative pour 2021, déposé le 2 juin 2021 et en cours d'examen à l'Assemblée nationale, prévoit la reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Ainsi, le versement de cette prime devra avoir lieu entre le 1<sup>er</sup> juin 2021 et le 31 mars 2022, et être prévu par accord ou décision unilatérale de l'employeur. La limite d'exonération de l'impôt sur le revenu et de cotisations sociales de 1000 € pourra être portée à 2000 € pour les entreprises qui, soit appliquent un accord d'intéressement, soit ont conclu ou ont engagé une négociation en vue de valoriser les travailleurs de la 2<sup>ème</sup> ligne. Il s'agit des salariés qui, en raison de la nature de leurs tâches ont été en contact plus important avec les risques présentés par l'épidémie de Covid-19 et dont l'activité s'est exercée uniquement ou majoritairement sur site en 2020 ou en 2021. La prime exceptionnelle ne pourra être modulée, qu'en fonction de critères tels que la rémunération, le niveau de classification ou encore la durée de présence effective sur l'année écoulée, mais plus au regard des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19.

61 % des hommes pensent que l'allongement du congé de paternité est une mauvaise idée



Alors que 68 % des femmes pensent que l'allongement du congé de paternité est une bonne idée, 61 % des hommes pensent le contraire et 68 % considèrent que ce n'est pas un droit important (sondage réalisé par BuzzPress France)

## Quelques décisions...

- ⚡ **Délai de contestation d'un avis d'inaptitude** : Dès lors qu'un salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes d'une contestation portant sur l'avis d'inaptitude, ainsi que les propositions, conclusions écrites ou indications émises par le médecin du travail. La Cour de cassation apporte des précisions sur le point de départ du délai de contestation de l'employeur de l'avis d'inaptitude : celui-ci dispose d'un délai de 15 jours qui court à compter de la notification de l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail, et non à compter de la transmission des éléments de nature médicale justifiant cet avis d'inaptitude (Cass. soc., 2 juin 2021, n°19-24.061).
- ⚡ **Charge de la preuve en matière de convention de forfait en jours** : La Cour de cassation rappelle le mécanisme probatoire applicable en cas de litige sur l'existence ou le nombre de jours de travail effectués par le salarié dans le cadre d'une convention de forfait en jours. En effet, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier des jours effectivement travaillés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Ainsi, la charge de la preuve n'incombe pas spécialement à aucune des parties et le juge ne peut se fonder exclusivement sur l'insuffisance des preuves apportées par le salarié pour rejeter une demande de paiement de jours travaillés (Cass. soc., 2 juin 2021, n°19-16.067).