

Principales nouveautés en lien avec la crise sanitaire intervenues depuis le début du mois d'août

Passe sanitaire et obligation vaccinale (loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, décrets et arrêtés du 7 août, Questions-réponses du 9 août 2021)

Obligation, à compter du 30 août, de présenter un **passe sanitaire** pour les salariés qui interviennent au sein de certains lieux aux heures où ils sont accessibles au public (salles de spectacle, cinémas, établissements sportifs, musées, bibliothèques, restaurants, bars, cafés, établissements de santé, transports publics interrégionaux et certains magasins et centres commerciaux d'au moins 20.000 mètres carrés).

Obligation vaccinale, sauf contre-indication médicale, pour les personnes exerçant leur activité dans les établissements et services de santé et médicaux sociaux, dans divers types de logements collectifs pour personnes âgées ou handicapées, ainsi qu'aux personnels de santé exerçant hors de ces établissements, aux professionnels employés à domicile pour des attributaires de l'APA ou de la PCH, aux personnels des services d'incendie et de secours, aux membres des associations agréées de sécurité civile ainsi qu'aux personnes exerçant des activités de transport sanitaire. A compter du 15 septembre et jusqu'au 15 octobre 2021, la justification d'au moins une dose est suffisante. Après le 15 octobre, un schéma vaccinal complet sera exigé.

Les salariés concernés qui ne seraient pas en mesure de présenter, selon les cas, un passe sanitaire ou un schéma vaccinal complet, pourront, après éventuelle utilisation de jours de congé/RTT, se voir notifier par leur employeur la **suspension de leur contrat de travail**, qui s'accompagne de l'interruption de leur rémunération. Si la situation perdure au-delà de 3 jours de travail, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien afin d'examiner les moyens de régulariser sa situation.

Les employeurs qui mettent en place des mesures de contrôle du passe sanitaire ou de l'obligation vaccinale ne sont **pas tenus de procéder à la consultation préalable** de leur CSE. A titre dérogatoire, une simple information préalable est requise sous réserve que la consultation intervienne dans un délai d'un mois.

Le Ministère du travail a édité un Questions-Réponses qui apporte de nombreuses précisions sur le périmètre exact des personnes soumises à l'obligation de présenter un passe sanitaire ainsi qu'à l'obligation vaccinale, sur les modalités de contrôle des salariés concernés, sur la dispense de l'obligation de port du masque en cas de présentation du passe sanitaire, sur les conséquences du défaut de présentation du passe sanitaire ou du respect de l'obligation vaccinale à l'égard de l'employeur et sur les modalités de consultation du CSE.

Reprise de l'activité professionnelle des personnes vulnérables (décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021)

A compter du 27 novembre prochain, les salariés relevant de la catégorie des personnes dites « vulnérables à la Covid-19 » qui ne peuvent télétravailler ne pourront plus bénéficier de l'activité partielle, et devront donc reprendre leur activité professionnelle en « présentiel », en bénéficiant de mesures de protections renforcées. Par exception, les salariés « vulnérables » pourront continuer à bénéficier de l'activité partielle si (i) ils sont affectés à un poste exposé à de fortes densités virales et pour lequel les mesures barrières ne peuvent être appliquées ou sont insuffisamment efficaces, ou (ii) s'ils sont immunodéprimés ou (iii) s'ils se trouvent dans une situation de contre-indication à la vaccination. Ces personnes pourront demander un certificat d'isolement à leur médecin traitant ou au médecin du travail à présenter à leur employeur.

Placement en arrêt maladie dérogatoire d'un parent d'un enfant déclaré positif à la Covid-19 (Communiqué de presse du Ministère du travail du 3 septembre 2021)

Depuis le 3 septembre dernier, l'un des parents d'un enfant déclaré positif à la Covid-19 peut bénéficier d'un arrêt de travail et percevoir à ce titre des indemnités journalières de la Sécurité sociale, sans délai de carence, ainsi qu'un complément de salaire de la part de son employeur, et ce qu'il soit vacciné ou non. Cette indemnisation est ouverte à un seul des deux parents du foyer, et à condition qu'il ne puisse pas télétravailler. Dans un premier temps, la plateforme de contact tracing de l'Assurance-Maladie contactera directement les parents concernés pour leur délivrer un arrêt de travail et les indemnités journalières. Puis, d'ici début octobre, les parents concernés pourront bénéficier d'indemnités journalières en déclarant directement leur arrêt de travail sur le téléservice declare.ameli.fr.

Fin de l'obligation d'un nombre minimal de jours de télétravail en entreprise (Mise à jour du 1er septembre 2021 du Protocole sanitaire en entreprise)

Depuis le 1er septembre, le Protocole sanitaire en entreprise n'impose plus à l'employeur de fixer un nombre minimal de jours de télétravail par semaine pour l'ensemble des postes « télétravaillables ». Inversement, la crise sanitaire étant malheureusement toujours en cours, les employeurs restent libres d'imposer le télétravail à tout ou partie de leurs salariés.

Autres nouveautés

Loi de lutte contre le dérèglement climatique (loi n°2021-1104 du 22 août 2021) :

- Mise en place d'une **obligation d'informer et de consulter le CSE sur les conséquences environnementales** :
 - De tout projet nécessitant une information-consultation préalable du CSE au titre de ses compétences générales, c'est-à-dire tout projet intéressant « l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ».
 - De l'activité de l'entreprise, lors des consultations récurrentes du CSE (sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi).
- Introduction d'une **obligation de négocier** sur les « enjeux de la transition écologique » lors de la négociation récurrente sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (**GEPP**).
- La **BDES** est renommée « base de données économiques, sociales et environnementales », qui doit, sauf accord contraire, désormais contenir le thème des « Conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ».
- La **mission de l'expert-comptable** auquel peut recourir le CSE lors des consultations récurrentes est élargie aux éléments d'ordre environnemental nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise, de ses orientations stratégiques ou de la politique sociale.
- Hausse du plafond relatif au traitement social et fiscal de faveur bénéficiant à la prise en charge par l'employeur des frais exposés par les salariés dans le cadre du **forfait mobilités durables**. Celui-ci passe de 500 à 600 € par an.

Visite médicale de fin de carrière (décret n° 2021-1065 du 9 août 2021) :

A compter du 1^{er} octobre 2021, l'employeur devra, dès qu'il a connaissance du départ ou de la mise à la retraite d'un de ses salariés, en informer son service de santé au travail (SST). Celui-ci déterminera ensuite si le salarié remplit les conditions pour bénéficier d'une visite médicale de fin de carrière.

1050

C'est le nombre de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) initiés depuis le début de la crise sanitaire, d'après les derniers chiffres communiqués par la Dares (Dares, Focus n° 35, 1^{er} juillet 2021), soit un nombre très inférieur aux 2647 PSE observés lors de la précédente crise économique de 2008-2009.

Quelques décisions en matière de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)...

- ✚ **PSE et licenciement d'un salarié protégé** : le Conseil d'Etat précise que l'inspecteur du travail, statuant sur la demande de licenciement d'un salarié protégé pour motif économique dans le cadre d'un licenciement collectif donnant lieu à un PSE, ne peut remettre en cause le périmètre de reclassement de groupe fixé par le PSE préalablement homologué par le Direccte (*Conseil d'Etat, 22 juillet 2021, n° 427004*).
- ✚ **PSE et portée de la recherche de reclassement** : le Conseil d'Etat juge que le PSE doit identifier l'ensemble des postes disponibles, sur le territoire national, au sein de l'entreprise ou du groupe pour permettre le reclassement interne des salariés, en ce compris l'ensemble des contrats de travail à durée déterminée (*Conseil d'Etat, 22 juillet 2021, n° 434362*).