



## Les changements au 1<sup>er</sup> janvier 2022

- **Le SMIC brut horaire est porté de 10,48 € à 10,57 €** soit une augmentation de 0,9%.
- **Activité partielle :**
  - ⇒ Ajustement du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle à 7,53€ et de l'allocation d'activité partielle versée aux employeurs des secteurs particulièrement impactés à 8,37€ afin de tenir compte de la revalorisation du SMIC (*décret n°2021-1878 du 29 décembre 2021*)
  - ⇒ La majoration du taux horaire d'indemnité et d'allocation d'activité partielle à 70% pour les secteurs d'activité les plus impactés s'applique jusqu'au 31 janvier 2022 (*décret n°2021-1816 du 27 décembre 2021*)
  - ⇒ Possibilité de recourir à l'activité partielle entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 31 mars 2022 même si la durée maximale d'autorisation d'activité partielle a été atteinte au 31 décembre 2021 (*décret n°2021-1816 du 27 décembre 2021*)
  - ⇒ Les modalités spécifiques de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle pour les salariés en forfait annuel en jours et ceux qui ne sont pas soumis aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à la durée du travail sont pérennisées.
- **Formation professionnelle**
  - ⇒ Transfert à l'URSSAF de la collecte des contributions de formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage. Ces sommes seront ensuite reversées à France Compétences pour répartition entre les différents OPCO.
  - ⇒ Les OPCO collectent uniquement les contributions conventionnelles.

## 20 ans

C'est l'âge de la loi de modernisation sociale n°2002-73, adoptée le 17 janvier 2002, introduisant pour la première fois la notion de « *harcèlement moral* » dans le Code du travail. Cette notion a donné lieu à un contentieux particulièrement fourni devant la juridiction prud'homale.

Toutefois, dans la période la plus récente, la jurisprudence a mis l'accent sur les mesures de prévention des risques professionnels – afin d'assurer la préservation de la santé physique et mentale des salariés, plutôt que sur leur seule répression.

## Work in progress...

### **Projet de loi n°4857 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique, présentée le 27 décembre 2021 :**

- ⇒ Transformation du passe sanitaire en passe vaccinal pour l'accès aux établissements accueillant du public, sauf en ce qui concerne les services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux (maintien des règles actuelles)
- ⇒ Nécessité de posséder un passe vaccinal pour les professionnels qui interviennent dans ces mêmes lieux
- ⇒ Renforcement des modalités de contrôle des passes
- ⇒ De nouvelles sanctions encourues par les exploitants d'établissements accueillant du public en cas de défaut de contrôle
- ⇒ Possibilité pour les personnes chargées de contrôler de vérifier l'identité du détenteur du passe en cas de doute sur les documents présentés
- ⇒ Durcissement des sanctions contre la fraude

## Zoom : l'amendement « Télétravail »

- Rappel : le protocole sanitaire publié le 3 janvier 2022 prévoit la mise en place obligatoire de 3 jours en télétravail pour les postes qui le permettent (voire 4 jours lorsque l'organisation du travail et la situation des salariés le permettent) (*PNE du 3 janvier 2022*)
- L'amendement « Télétravail » proposerait la mise en place de sanctions administratives :
  - ⇒ Mise en demeure de mettre fin à la situation dangereuse résultant d'un risque d'exposition à la covid-19, assortie d'un délai d'exécution ;
  - ⇒ En cas de mise en demeure infructueuse, le DREETS peut désormais notifier une amende administrative de 1.000€ par salarié, dans la limite de 50.000 € ;
  - ⇒ Recours hiérarchique possible de l'employeur ayant un effet suspensif dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la décision.

 **Une réflexion doit être menée sur les postes télétravaillables dans l'entreprise.**

## Des nouvelles mesures d'isolement sont applicables depuis le 3 janvier 2022


Depuis l'avis du HCSP en date du 31 décembre 2021, le gouvernement a uniformisé les règles d'isolement, à la suite du HCSP, quel que soit le variant en cause.

### • Pour les personnes vaccinées

- ⇒ Si positif à la Covid-19, isolement de 7 jours. Possibilité de levée d'isolement au bout de 5 jours sur présentation d'un test PCR ou antigénique négatif et absence de symptômes depuis au moins 48 heures.
- ⇒ Si cas contact, pas d'isolement mais nécessité de faire des autotests le jour même, à J+2 et à J+4. En cas de résultat positif, nécessité de faire un test PCR ou antigénique pour vérifier le résultat.

### • Pour les personnes non-vaccinées ou n'ayant pas effectuées leurs doses de rappel

- ⇒ Si positif à la Covid-19, isolement de 10 jours. Possibilité de levée d'isolement au bout de 7 jours sur présentation d'un test PCR ou antigénique négatif et absence de symptômes depuis au moins 48 heures.
- ⇒ Si cas contact, isolement de 7 jours.

 N'est pas cas contact qui veut. Des règles permettant de définir un « cas contact » ont été édictées.

## Publication au journal officiel en décembre 2021 :

- 26 décembre 2021 : publication de la loi n°2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.

Principales dispositions :

- ⇒ Renforce l'accès des femmes aux postes de direction (cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes).
- ⇒ Renforce l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, les entreprises d'au moins 50 salariés devront publier l'ensemble des indicateurs composant l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le site du ministère du Travail. Si la note est inférieure à 75 sur 100, elles devront publier des objectifs de progression pour chacun de ces indicateurs et les rendre publics. Il est à préciser que ces indicateurs devront être intégrés à la BDESE.
- ⇒ L'accord collectif ou la charte relatif à la mise en place du télétravail doit préciser les modalités d'accès au télétravail pour les femmes enceintes.