

## Nouveautés

**16 janvier 2022** : Adoption définitive par l'Assemblée nationale du projet de loi renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire :

- **Transformation du passe sanitaire en passe vaccinal** :
  - ➔ Pour les personnes d'au moins 16 ans ou plus, un schéma vaccinal complet sera nécessaire pour accéder à certains lieux public.
  - ➔ Pour les 12-15 ans, le passe sanitaire restera applicable.
- **Renforcement des contrôles et des sanctions en cas de fraude au passe sanitaire** :
  - ➔ Les exploitants d'établissements recevant du public pourront exiger un document officiel comportant une photographie lorsqu'il existe des raisons sérieuses de penser que le passe est faux.
  - ➔ Des amendes renforcées et des peines d'emprisonnement sont prévues : 750 € pour l'utilisation du passe sanitaire d'autrui et jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75.000 € pour l'utilisation ou la vente d'un faux.
  - ➔ Il sera toutefois possible pour les contrevenants d'échapper aux sanctions en attestant d'une dose de vaccin.
- **Création d'une amende administrative en cas de situation dangereuse liée à la Covid-19** : la DREETS compétente pourra prononcer une amende administrative (500 € par travailleur concerné dans la limite de 50 000€ au total), en cas de non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention, entraînant un risque d'exposition à la Covid-19.

## ACTIVITÉ PARTIELLE

**11 janvier 2022** : le ministère du Travail a mis à jour son « questions-réponses relatif à l'activité partielle ». Il précise les entreprises qui bénéficieront d'une prise en charge intégrale de l'activité partielle, à la suite d'une interruption totale ou partielle de leur activité.

Les mesures pouvant être assimilées à des fermetures administratives partielles, permettant une prise en charge intégrale, sont celles qui visent les établissements recevant du public :

- soumis aux jauges de 2000 personnes en intérieur et de 5000 personnes en extérieur ;
- soumis à l'obligation de places assises ;
- soumis à l'interdiction de la consommation debout ;
- affectés par l'interdiction de vente et de consommations d'aliments et de boissons.

❖ Pour rappel : l'indemnité versée aux salariés en activité partielle et l'allocation accordée à l'employeur, sont calculées selon un taux de 70% de la rémunération antérieure brute dans la limite d'une rémunération plafonnée à 70% de 4,5 Smic et d'un plancher horaire de 8,37€. (décret n°2021-1816 et n°2021-1817 du 27 décembre 2021, décret n°2021-1878 du 29 décembre 2021)

# 21,2 %

de jeunes au chômage en sortie d'études en 2020. A la différence des anciens diplômés, dont le taux d'emploi est stable, les jeunes diplômés, plus souvent en CDD, sont les principaux impactés par la crise sanitaire ; leur part dans le nombre des demandeurs d'emplois a augmenté de 1,6 point.

INSEE, 6 janvier 2022, INSEE Focus n°258

## Quelques décisions

### ⚡ Validation par référendum d'un accord minoritaire

« doivent être consultés l'ensemble des salariés de l'établissement qui remplissent les conditions pour être électeurs dans l'entreprise », lors d'un référendum de validation d'un accord minoritaire.

A cet égard, il n'importe pas que certains salariés ne soient pas concernés par les stipulations de l'accord, les salariés en CDD ne peuvent donc pas être exclus du vote. (Cass. soc., 5 janvier 2022, n° 20-60.270).

### ⚡ Consultation du CSE et licenciement d'un salarié protégé.

Le Conseil d'Etat a confirmé que le CSE n'a pas à être consulté pour le licenciement d'un salarié protégé, dans les entreprises comptant entre 11 et 49 salariés, sauf à ce que cette consultation soit prévue par un accord collectif (CE, 29 décembre 2021, avis n°453069).

### ⚡ Contestation de l'existence d'une section syndicale

La Cour de cassation a jugé que l'employeur n'avait pas à agir de manière préventive, et pouvait contester l'existence d'une section syndicale au moment de l'organisation des élections. Il appartient alors au syndicat reprochant à l'employeur de ne pas l'avoir invité à négocier le protocole d'accord préélectoral de justifier que sa section syndicale existe toujours au moment de l'invitation (Cass. soc., 8 déc. 2021, n° 20-16.696).

### ⚡ Preuve des heures supplémentaires

Un salarié élaborant un tableau faisant état, pour 3 années consécutives, du même taux horaire, du même nombre d'heures supplémentaires par semaine, et du nombre de semaines travaillées, sans détailler les horaires réalisés jour par jour, présente des éléments suffisamment précis sur la réalisation d'heures supplémentaires. Il appartient alors à l'employeur de fournir des éléments de contrôle de la durée du travail, de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié (Cass. soc., 12 janvier 2022, n°19-25.428).