



## Dates clés



### Depuis le 25 janvier 2022 :

Le protocole sanitaire en entreprise a été mis à jour afin de prendre en compte la mise en place du pass vaccinal au 24 janvier 2022.

### A compter du 2 février 2022 :

- Le **télétravail** trois jours par semaine ne sera plus obligatoire et le protocole sanitaire en entreprise sera modifié en conséquence.
- L'obligation de **port du masque** en extérieur prendra fin.
- Les **jauges** dans les établissements accueillant du public assis seront levées.

### A compter du 16 février 2022 :

- **Réouverture des discothèques**
- La **consommation de boisson et de nourriture sera de nouveau possible dans les stades, les cinémas les transports et debout dans les bars.**

## PUBLICATION DE LA LOI INSTITUANT LE PASS VACCINAL / **DECRET D'APPLICATION DU 22 JANVIER 2022**

- ❖ Transformation du pass sanitaire en pass vaccinal ;
- ❖ Renforcement du contrôle et des sanctions en cas de fraude ;
- ❖ Possibilité d'échapper à la sanction par la vaccination
- ❖ Amende administrative en cas de situation dangereuse (cf infra) ;
- ❖ Report de certaines visites médicales des salariés ;
- ❖ Reconduction des mesures d'exonération de cotisations ;
- ❖ Dérogations au cumul emploi-retraite des professionnels de santé ;
- ❖ Prorogation de l'Etat d'urgence en outre-mer.

*L.oi n°2022-46 du 22 janvier 2022 ; Décret, n°2022-51 du 22 janvier 2022,*

**Décret du 25 janvier** : aménagement des conditions de restauration des salariés lorsque la configuration du local ou de l'emplacement de restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique prévues pour lutter contre l'épidémie de la Covid-19 (*Décret, n°2022-61 du 26 janvier 2022*).

## Précisions sur les modalités de l'amende administrative liée à l'exposition à la covid-19

Pour rappel, l'entreprise qui ne prend pas de mesures de protection des salariés contre la Covid-19, notamment lorsqu'elle se refuse à mettre en place le télétravail, encourt une amende administrative pouvant atteindre **500€ par salarié** concerné, dans la limite de **50 000€**.

La DGT précise que cette amende ne pourrait être prononcée qu'« en cas de **refus de l'employeur de donner suite à la mise en demeure du Dreet** fondée sur une situation dangereuse résultant d'un risque d'exposition au SARS-Cov-2 du fait du non-respect par l'employeur de ses obligations en matière de prévention du risque ».

Cette sanction serait applicable aux mises en demeure des Dreet notifiées à compter de l'entrée en vigueur de la loi, soit depuis le 24 janvier 2022, et jusqu'à une date fixée par décret et, à défaut de décret au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022 ».

*DGT, note du 24 janvier 2022*

## Quelques décisions

### ⚡ Forfait jours : sanction de l'inexécution des garanties conventionnelles

L'inexécution par l'employeur des dispositions de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés en forfait-jours n'entraîne pas l'inopposabilité de cet accord à l'égard de ces derniers. Les salariés peuvent donc s'en prévaloir pour faire constater que leur convention individuelle est privée d'effet.

Cependant, le syndicat n'est pas recevable à agir, au nom de l'intérêt collectif de la profession, pour obtenir la nullité ou l'inopposabilité des conventions individuelles des salariés (*Cass. soc., 15 décembre 2021, n° 19-18.226*).

### ⚡ Distribution des tracts par un syndicat

Lorsqu'un système d'horaires variables est mis en place au sein de l'entreprise, la distribution de tracts peut être effectuée pendant la plage horaire concernée, y compris en dehors de l'heure du déjeuner (*Cass. soc., 5 janvier 2022, n° 20-15.005*).

## ACTIVITÉ PARTIELLE

Deux décrets prolongent jusqu'au 28 février la prise en charge intégrale de l'activité partielle dont bénéficient les entreprises les plus touchées par la crise sanitaire.

Dans les entreprises concernées, l'indemnité versée aux salariés en activité partielle, comme l'allocation accordée à l'employeur restent calculées selon un taux de 70 % de la rémunération brute antérieure, dans la limite d'une rémunération plafonnée à 70 % de 4,5 Smic et d'un plancher horaire de 8,37 €.

Les entreprises ayant mis en place l'APLD, qui appartiennent à la liste des entreprises les plus touchées par la crise sanitaire continuent à bénéficier d'un taux de 70 % pour le calcul de leur allocation d'APLD jusqu'à la fin du mois de février 2022.

*Décrets n°2022-77 et n°2022-78 du 28 janvier 2022*