

Nouveautés

- Deux décrets publiés au JO du 26 février prolongent **jusqu'au 31 mars 2022 la prise en charge intégrale de l'activité partielle** dont bénéficient les entreprises continuant à subir des mesures de restriction sanitaire. Le champ des entreprises concernées se réduit cependant puisque celles appartenant aux secteurs les plus touchés (dits « secteurs protégés ») et ayant perdu au moins 65 % de chiffre d'affaires ne sont plus couvertes.
- Dans les entreprises continuant à bénéficier de taux majorés, celui de l'indemnité versée aux salariés au titre des heures chômées, comme celui de l'allocation remboursée à l'employeur restent fixés à 70 % de la rémunération antérieure brute (D. n°2022-241 et n°2022-242 du 24 février 2022, JO 26 février).

50 %

Des dirigeants de TPE et de PME compte augmenter le salaire de leurs collaborateurs en 2022 (Bpifrance et institut Rexecode - enquête menée auprès de plus de 600 PME et TPE des secteurs marchands non agricoles).

80 %

Des salariés souhaitent poursuivre le télétravail en réduisant son intensité par semaine.

Le saviez-vous ?

Depuis le 28 février 2022 :

1° **Levée de l'obligation de port du masque dans les lieux clos soumis au passe vaccinal. Le port du masque peut toutefois être rendu obligatoire dans ces établissements par le préfet de département, lorsque les circonstances locales le justifient. L'obligation de port du masque reste par ailleurs applicable dans les transports, notamment par train et avion dans le cadre des déplacements interrégionaux (D. n°2022-247 du 25 février 2022, JO 26 février) ;**

2° **Pour les personnes cas contacts avec un schéma vaccinal complet : 1 seul test (au lieu de 3) est désormais nécessaire (autotest en pharmacie, test antigénique ou RT-PCR), à réaliser à J2 de la date d'information/notification du statut de personne contact (Min. Santé, DGS-Urgent n°2022-31 du 24 février 2022).**

Quelques décisions :

- Dès lors qu'il est consulté sur les mesures d'adaptation de la politique sociale de l'entreprise spécifiques à l'établissement, le CSE d'établissement peut se faire assister par un expert-comptable (Cass. soc., 16 février 2022, n° 20-20.373) ;
- Un accord collectif ne peut modifier, sans l'accord des salariés concernés, les droits qu'ils tiennent de leur contrat de travail (Cass. soc., 16 février 2022, n° 20-17.644) ;
- Lorsque l'employeur refuse illégalement de réintégrer un salarié protégé et le prive, en conséquence, de la possibilité d'être électeur et éligible aux élections professionnelles, il s'agit d'une irrégularité qui influence le résultat du scrutin, et justifie à elle-seule l'annulation des élections (Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 21-10.264) ;
- La persistance du comportement fautif du salarié protégé après l'expiration de la période de protection peut justifier son licenciement sans que celui-ci soit soumis à l'autorisation de l'inspection du travail (Cass. soc., 16 février 2022, n° 20-16.171).

Rétroplanning :

Santé au travail

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail entrera en vigueur le 31 mars 2022. Celle-ci répond à 3 objectifs :

- **La prévention au travail avec :**
 - La création d'un DUER et d'un passeport de prévention ;
 - L'instauration d'une négociation annuelle sur la qualité des conditions de travail ainsi que, l'alignement de la définition du harcèlement sexuel du code du travail sur celle du code pénal.
- **Le suivi médical avec :**
 - L'obligation de visite de reprise et de pré-reprise ainsi que la création de rendez-vous de liaison pour les arrêts de longue durée entre le salarié et l'employeur ;
 - La mise en place d'une visite médicale de mi-carrière, la modification de la visite médicale de fin de carrière et le recours possible à la télé-médecine pour la médecine du travail.
- **La formation sécurité des élus du CSE, des référents « harcèlement sexuel » et « santé-sécurité ».**

Entretien professionnel : abondement correctif

Pour les entretiens sexennaux qui devaient se dérouler en 2020 et 2021, la date limite de transmission des informations et de paiement de l'abondement est fixée au 31 mars 2022 (Décret n° 2021-1916 du 30 décembre 2021, article 4)

Index de l'égalité professionnelle

Les entreprises dont le score est inférieur à 85 points ont jusqu'au 1er septembre 2022 pour définir et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue. Celles dont le score global est inférieur à 75 points devront également publier, dans le même délai, leurs mesures de correction (D. n°2022-243 du 25 fév. 2022).

À noter

- 1) **Le ministre de l'Economie a annoncé pour les restaurants uniquement, le prolongement jusqu'au 30 juin 2022 du doublement du plafond d'utilisation quotidien des titres-restaurants 2022, (19 euros à 38 euros), alors qu'il était prévu que cet assouplissement prenne fin le 28 février 2022. La possibilité d'y utiliser ces titres le week-end et les jours fériés est également prolongée, pour une dernière fois, jusqu'à la même date ;**
- 2) **Le Q/R sur l'activité partielle a été actualisé le 22 février 2022 : la mise à jour porte sur l'activité partielle garde d'enfant :**
<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle> ;
- 3) **Dans un communiqué du 21 février, France compétences annonce la mise en ligne sur son site d'un moteur de recherche permettant aux entreprises d'identifier l'opérateur de compétences (Opco) dont elles dépendent.**