

Nouveautés

La loi mettant fin aux régimes d'exception créés pour lutter contre l'épidémie de Covid-19 a été publiée au Journal officiel du 31 juillet 2022, marquant le retour au droit commun.

Depuis le 1^{er} août 2022, la partie du Code de la santé publique relative à l'état d'urgence sanitaire, ainsi que le régime de gestion de la crise sanitaire est abrogée.

La possibilité d'exiger un test négatif des voyageurs en cas d'apparition d'un variant « *susceptible de constituer une menace sanitaire grave* » est toutefois maintenue (Loi n° 2022-1089 du 30 juillet 2022, JORF 31 juillet 2022)

A venir

A la suite de la censure du Conseil constitutionnel du 19 novembre 2021 (C. Constitut., décision n°2021-947 QPC du 19 novembre 2021, JO du 20), un projet de loi corrigeant les règles d'électorat et d'éligibilité au CSE, était attendu et a été présenté en conseil des ministres le 7 septembre 2022.

Ce projet, qui entrerait en vigueur le 1^{er} novembre 2022, envisage la réécriture des articles L. 2314-18 et L.2314-19 du code du travail afin de permettre aux salariés susceptibles d'être assimilés à l'employeur d'être électeur pour l'élection du CSE.

Toutefois, seraient exclus les « *salariés disposant d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentaient effectivement devant le CSE* ».

Le saviez-vous ?

Depuis le 1^{er} septembre 2022, tous les règlements intérieurs doivent mentionner l'existence du nouveau dispositif de protection des lanceurs d'alerte.

La loi du 21 mars 2022 (article 4, L. n°2022-401, JO 22 mars) impose en effet que le Règlement intérieur rappelle l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte afin d'assurer l'information des salariés sur le sujet, sans toutefois, reprendre intégralement lesdites dispositions qui peuvent faire l'objet d'une décision unilatérale annexe.

49,48€

C'est le montant maximum de l'indemnité journalière maladie, indique le site AMELI de l'assurance maladie compte tenu de la revalorisation du Smic au 1^{er} août 2022 (11,07 € brut par heure) et pour les arrêts de travail ayant débuté à compter du 1^{er} septembre 2022

(Arrêté du 29 juillet 2022, JORF 30 Juillet 2022)

Le juge a dit que...

Licenciement économique : Plan de sauvegarde l'emploi

L'administration saisie d'une demande de validation de l'accord majoritaire de mise en place d'un PSE n'a pas à vérifier que les mandats du CE central et des CE d'établissement consultés à cet effet ont été valablement prorogés pour la mise en place du CSE, sauf si le juge judiciaire s'est prononcé sur cette question (CE 19 juillet 2022, n°436401).

Pour rappel, lorsque la DREETS valide l'accord collectif mettant en place un PSE, elle doit procéder à certaines vérifications et notamment s'assurer de « *la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique* » (article L. 1233-57-2, 2° du code du travail)

Mais quid si la consultation a eu lieu avec les membres du CE central et de CE d'établissement dont les mandats n'avaient à l'époque pas été régulièrement prorogés en vertu des dispositions transitoires de l'article 9, II, 3° de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 mettant en place le CSE ?

Le Conseil d'Etat considère que ce point de contestation doit obligatoirement être tranché par le juge judiciaire et s'il n'a pas été saisi de la question, alors l'autorité administrative n'a pas à s'en soucier quand elle est saisie d'une demande de validation de l'accord collectif mettant en place le PSE.

Elections professionnelles

L'exigence de loyauté n'est pas nouvelle, toutefois la Cour de cassation le rappelle : l'autorité administrative ne peut décider de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux que si, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, aucun accord préélectoral n'a pu être conclu (Cass. soc., 12 juillet 2022, n° 21-11.420).

À noter : Activité partielle des personnes vulnérables au COVID 19

Un décret révisé à la baisse le taux de l'allocation des employeurs au titre des heures chômées à compter du 1^{er} septembre 2022 (Décret n° 2022-1195 du 30 août 2022, JO du 31)

Le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle, versée aux salariés reste fixé à 70 % de la rémunération brute (servant d'assiette de l'indemnité de congés payés), limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Le taux de l'allocation d'activité partielle est en revanche revu à la baisse et est désormais de 60 % de la rémunération brute, limitée à 4.5 fois le taux horaire du SMIC pour les employeurs avec un taux horaire minimum de 8,76€.