

Notre troisième numéro d'Actualités Sociales a vocation à vous éclairer sur (1) les dernières actualités liées à la crise sanitaire, (2) l'actualité réglementaire en matière de santé et sécurité au travail, (3) la jurisprudence marquante des trois derniers mois.

Ce nouveau numéro est également l'occasion de faire un rappel sur les mises à jour à effectuer en matière de Mutuelle/Prévoyance (4).

---

### 1. Dernières actualités liées à la crise sanitaire

---

- **Publication du Décret n°2022-348 du 12 mars 2022 → fin du Pass vaccinal et du port du masque**

Ce nouveau décret du 12 mars 2022 acte, depuis le 14 mars dernier :

- La **fin du Pass vaccinal** → Le Pass sanitaire (présentation d'une preuve vaccinale, d'un test négatif de moins de 24 heures ou d'un certificat de rétablissement) reste néanmoins obligatoire dans les hôpitaux, maisons de retraite et établissements pour personnes handicapées (y compris pour les salariés travaillant dans ces établissements).
- La **fin de l'obligation du port du masque** en intérieur (y compris en entreprise), sauf dans les transports collectifs et les établissements de santé et médico-sociaux.
- La **suppression de l'amende « télétravail »** → Pour mémoire, une amende de 500 euros pouvait être prononcée par l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse résultant d'un risque d'exposition au Covid-19 du fait du non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention (et notamment l'absence de télétravail).

- **Un guide des mesures de prévention remplace le protocole sanitaire en entreprise**

Le protocole sanitaire en entreprise a cessé de s'appliquer à compter du 14 mars 2022. Le Gouvernement a publié en lieu et place de ce protocole, un guide « repère » des mesures de prévention des risques de contamination au Covid-19, lequel :

- **Rappelle les principes généraux de prévention des risques concernant le coronavirus** → Conformément à l'article L.4121-1 du code du travail, les entreprises évaluent les risques d'exposition au virus et mettent en œuvre des mesures de prévention dans le cadre d'un dialogue social interne portant notamment sur l'organisation du travail, l'aménagement des lieux de travail et les mesures d'hygiène à maintenir.

- **Rappelle également les mesures de protection des salariés** → La continuité de l'activité doit reposer sur les principes suivants :
  - o respect des mesures d'hygiène (lavage régulier des mains, éternuer dans son coude, etc...),
  - o aération régulière des locaux ;
  - o prévention des risques de contamination manu-portée (nettoyage régulier des objets et points de contact que les salariés sont amenés à toucher).

Le guide précise que (i) les employeurs doivent veiller à l'information de leurs salariés quant aux recommandations de santé publique et que (ii) dans tous les cas les salariés qui souhaitent continuer de porter un masque sur leur lieu de travail pourront le faire.

- **Recommande fortement la vaccination** → elle peut être réalisée notamment par les services de santé au travail. S'agissant des personnels des établissements de soins, médicaux sociaux et sociaux listés, l'obligation vaccinale demeure (sauf contre-indication médicale ou présentation d'un certificat de rétablissement).
- **Prévoit s'agissant des salariés vulnérables** (personnes de plus de 65 ans + atteintes d'une maladie chronique ou fragilisant leur système immunitaire ou femmes enceintes) que ceux-ci peuvent reprendre leur activité professionnelle en présentiel tout en bénéficiant de mesures de protection renforcées.
- **Publication du Décret n°2022-418 du 24 mars 2022 → report des visites médicales prévues jusqu'au 30 avril 2022**

Un décret du 24 mars 2022 permet d'adapter temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire.

Ainsi **peuvent faire l'objet d'un report** les visites et examens médicaux :

- dont la date d'échéance devait intervenir au cours de la période comprise entre le 15 décembre 2021 et le 30 avril 2022 → le report est alors possible **dans le délai d'un an** à compter de l'échéance programmée,
- qui ont déjà été reportés en raison de la nouvelle crise sanitaire et dont la nouvelle date d'échéance intervient au cours de la période précitée → le report est, dans cette hypothèse, possible **dans un délai de six mois** à compter de cette échéance.

S'agissant du type de visites et examens médicaux concernés pouvant ou non être reportés :

Type de suivi médical	Type de visite médicale	Possibilité de report
Suivi de l'état de santé du salarié « hors risques »	Visite d'information et de prévention <b>initiale</b>	Oui
	<b>Renouvellement</b> de la visite d'information et de prévention	Oui

<b>Suivi médical adapté à des certains salariés</b> : travailleurs de nuit, travailleur handicapé, jeunes de moins de 18 ans, travailleur déclarant être titulaire d'une pension d'invalidité, femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante, travailleur exposé à des champs électromagnétiques affecté à un poste pour lequel les valeurs limites d'exposition sont dépassées, travailleur exposé à des agents biologiques de groupe 2	<b>Visite</b> d'information et de prévention <b>initiale</b>	Non
	<b>Renouvellement</b> de la <b>visite</b> d'information et de prévention	Oui
<b>Suivi médical renforcé</b> en raison de leur affectation des salariés sur un poste à risque	<b>Examen médical</b> d'aptitude initial	Non
	<b>Visite</b> médicale <b>intermédiaire</b>	Oui
	<b>Renouvellement</b> de l' <b>examen</b> d'aptitude	Oui (sauf pour les travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A)
<b>Suivi médical suite à certaines absences du salarié</b>	Examen médical de <b>préprise</b>	Non
	Examen médical de <b>reprise</b>	Non

---

## 2. Actualité règlementaire en matière de santé et sécurité au travail

---

Un décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 est pris pour l'application de la loi santé au travail (cf. notre précédent numéro d'Actualités Sociales).

En substance, le nouveau décret :

- **Fixe la visite médicale de reprise, après 60 jours d'arrêt de travail d'origine non professionnelle** (contre 30 jours auparavant).

En effet, aujourd'hui, le code du travail impose à l'employeur d'organiser une visite médicale de reprise au bénéfice du salarié après (i) un congé maternité, (ii) une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle qu'en soit la durée, (iii) une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident professionnel.

**Ainsi, à compter du 31 mars 2022 :**

- (i) Cette obligation figurera dans la partie législative du code du travail (et non plus règlementaire), en son nouvel article L.4624-2-3 qui prévoit l'obligation d'organiser un examen de reprise par un médecin du travail après un congé maternité ou une absence pour maladie ou accident.
- (ii) La visite de médicale de reprise pour les arrêts de travail **d'origine non professionnelle** ne sera désormais obligatoire qu'après une absence d'au moins 60 jours du salarié (en cas d'absence due à un accident du travail la durée d'absence demeure à 30 jours).

- **Ouvre la possibilité de bénéficier d'une visite de pré-reprise du travail aux salariés absents depuis plus de 30 jours** (contre trois mois auparavant).

---

### 3. Jurisprudence marquante des trois derniers mois

---

- **Cass. Soc., 9 mars 2022, n°20-20.872**  
Le fait pour l'employeur de laisser s'écouler un délai entre la révélation des faits et l'engagement de la procédure de licenciement ne peut avoir pour effet de retirer à la faute son caractère de gravité, dès lors que le salarié, dont le contrat de travail est suspendu, est absent de l'entreprise.
- **Cass. Soc., 2 mars 2022, n° 20-22.261**  
L'employeur ne peut pas imposer ou modifier la date de prise de congés sans respecter le délai de prévenance légal d'un mois, qu'il s'agisse du congé principal de 4 semaines, de la 5<sup>ème</sup> semaine ou de congés conventionnels, sauf disposition conventionnelle différente ou circonstances exceptionnelles.
- **Cass. Soc., 26 janvier 2022, n° 20-21.636**  
Le dépassement de la durée maximale hebdomadaire du travail cause au salarié, de ce seul fait, un préjudice ouvrant droit à des dommages intérêts.
- **CAA Paris, 14 mars 2022, n° 21PA06607**  
La circonstance qu'un accord de rupture conventionnelle collective (RCC) soit conclu dans une entreprise ne fait pas obstacle à l'établissement et à la mise en œuvre d'un PSE, dès lors que ce dernier respecte les stipulations de l'accord de RCC qui lui sont applicables.
- **Cass. Soc., 2 mars 2022, n°20-21.715**  
Selon la Cour de cassation, pour que la notification fasse courir le délai de recours de quinze jours à l'encontre d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, la remise en main propre de cet avis doit être faite contre émargement ou récépissé.
- **Cass. Soc., 9 mars 2022, n°19-13.361**  
Une Cour d'appel ne peut pas dire fondé sur une faute grave le licenciement d'un salarié ayant refusé la mise en œuvre d'une clause de mobilité sans rechercher, si l'absence de bonne foi de l'employeur dans la mise en œuvre de cette clause ne résultait pas du fait qu'il n'avait pas respecté un délai de prévenance suffisant en informant le salarié 2 jours avant qu'il devait se présenter sur son nouveau site d'affectation et sans tenir compte des difficultés de transport du salarié dont il avait été informé.
- **Cass. Soc., 2 février 2022, n°20-15.744**  
Une convention individuelle de forfait annuel en jours n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'organisation du travail par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction.

Ainsi, est justifié le licenciement pour faute grave d'une salariée qui n'avait pas respecté les jours de présence fixés dans son emploi du temps, se présentait à son poste de travail selon ses envies et le quittait sans prévenir ses collaborateurs.

En effet, compte tenu de la spécificité de l'activité de la salariée au sein d'une clinique recevant des clients sur rendez-vous, ces faits constituaient une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

- **Cass. Soc., 2 mars 2022, n°19-25.616**

Pour vérifier si le salaire minimum fixé par la convention collective a bien été respecté à l'égard d'un salarié en forfait jours ayant été en arrêt de travail, ne sont à prendre en compte que le nombre de jours effectivement travaillés par rapport au forfait fixé dans la convention individuelle du forfait jours.

La Cour de cassation précise que lorsque les dispositions conventionnelles prévoient que les salaires minima comprennent les éléments permanents de la rémunération, les indemnités complémentaires aux IJSS versées en cas d'arrêt de travail pour maladie ne sont pas pris en compte pour déterminer si le salaire minimum a bien été respecté.

- **Cass. soc., 9 février 2022, n°20-12.611**

Une prime constituant la partie variable de la rémunération du salarié, en contrepartie de son activité, s'acquiert au prorata de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice. Peu importe qu'aucune mention ne prévienne cette proratisation dans son contrat de travail.

- **Cass. soc., 16 février 2022, n°20-20.3732**

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.

---

#### **4. Rappel concernant la mise à jour des contrats collectifs Mutuelle/Prévoyance**

---

Pour rappel, l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021 du 17 juin 2021 a étendu les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu au maintien obligatoire des régimes de santé/prévoyance. Ainsi, outre les deux cas déjà existants, à savoir le maintien de salaire ou le versement d'indemnités journalières complémentaires, est désormais également prévu le cas du versement d'un revenu de remplacement par l'employeur. Cette nouvelle hypothèse vise notamment les cas d'activité partielle ou d'activité partielle longue durée, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité).

**ATTENTION ET POUR RAPPEL**, suite à cette évolution il convient, sous peine de voir le traitement social de faveur du financement patronal remis en cause dans le cadre d'un redressement URSSAF :

- d'informer les salariés concernant cette évolution, et
- de mettre en conformité soit (i) les accords collectifs, et les « accords référendaires » **au plus tard le 1er janvier 2025** soit (ii) les décisions unilatérales de l'employeur **au plus tard le 1er juillet 2022**.

En tout état de cause, le contrat collectif souscrit par l'entreprise doit être conforme à l'Instruction depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Pour toute question, vous pouvez contacter  
Eva KOPELMAN / Ségolène COX  
AXIPITER  
[ek@axipiter.fr](mailto:ek@axipiter.fr)  
Mob. +33 (0)6 46 72 26 70