

**HOCHE**  
A V O C A T S

*Droit social*

**LETTRE D'INFORMATION**

15.02.2022



**NEWSLETTER**

## ACTUALITE LEGALE ET REGLEMENTAIRE

**Loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique et décret n° 2022-51 du 22 janvier 2022 modifiant le décret n° 2021-699 du 1<sup>er</sup> juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire (JORF du 23 janvier 2022)**

L'exigence d'un « passe vaccinal » pour accéder à certains lieux est entrée en vigueur le 24 janvier 2022. Celui-ci peut consister en un schéma vaccinal complet ou un certificat de rétablissement à la Covid-19. Un certificat de contre-indication médicale à la vaccination peut également dispenser de la présentation du passe vaccinal. A titre transitoire, le passe est délivré aux personnes qui s'engagent dans un processus vaccinal **jusqu'au 15 février 2022**, sous réserve de présentation d'un **test de dépistage négatif de moins de 24 heures**.

Les dispositifs présentés ci-dessous devraient prendre fin, **au plus tard, le 31 juillet 2022**. Toutefois, consécutivement à l'amélioration récente de certains indicateurs sanitaires (taux d'incidence, pression hospitalière, etc.) et sous réserve de leur évolution prochaine, le porte-parole du gouvernement, Gabriel Attal a évoqué lors du Conseil des ministres du mercredi 9 février dernier, la possibilité d'un arrêt anticipé du passe vaccinal **à la fin du mois de mars ou au début du mois d'avril**.

### **Obligation de passe vaccinal pour certains professionnels**

Sont concernées par l'obligation de présentation du « passe vaccinal » les personnes intervenant dans les lieux (et donc les salariés) où sont exercées des activités de loisirs, des activités de restauration commerciale ou de débit de boissons (à l'exception de la restauration collective), les foires, séminaires et salons professionnels ainsi que ceux procédant à des déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux (TGV notamment).

Cette obligation s'applique « *lorsque la gravité des risques de contamination en lien avec l'exercice des activités qui y sont pratiquées le justifie, au regard notamment de la densité de population observée ou prévue* ». Le protocole national en entreprise précise que ne sont pas soumis à cette obligation les salariés qui « *interviennent hors des espaces accessibles au public ou hors des horaires d'ouverture au public* ».

Le défaut de passe vaccinal d'un salarié en dépit de l'obligation qui pèse sur lui n'est pas un motif sui generis de licenciement. Comme à l'époque du passe sanitaire, dans un tel cas de figure, l'employeur peut lui accorder la possibilité de poser des jours de congés ou de repos. Autrement, le contrat de travail du salarié est suspendu. Consécutivement à cette suspension et à l'issue d'une durée équivalant à trois jours travaillés, il y a lieu de le convoquer « *à un entretien afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, au sein de l'entreprise sur un autre poste non soumis à cette obligation* ». Le Questions-Réponses du Ministère du travail, mis à jour le 1<sup>er</sup> février (disponible ici : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/obligation-de-vaccination-ou->

	<p><a href="#">de-detener-un-pass-sanitaire-pour-certaines#8</a>) précise toutefois « dans le cas d'une situation de blocage persistante, les procédures de droit commun concernant les contrats de travail peuvent s'appliquer. »</p>
<p>Amende administrative pour les employeurs</p>	<p>L'article 2 de la loi prévoit qu'une amende administrative d'un montant de <b>500 euros</b> peut être infligée aux employeurs « lorsqu'[une] situation dangereuse résulte d'un risque d'exposition à la covid-19 du fait du non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus aux articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4522-1 du même code ».</p> <p>Cette amende peut être « appliqué[e] autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par le manquement », dans la limite de 50 000 euros.</p> <p>Cet article précise que cette amende peut être infligée, après l'établissement d'un rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail et sous réserve de l'absence de poursuites pénales, dans le cas où, à l'issue d'une mise en demeure, « l'agent de contrôle de l'inspection du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé ». Dans le cadre de leur contrôle, les inspecteurs du travail vérifieront vraisemblablement si l'entreprise a suivi les recommandations du protocole sanitaire en entreprise.</p> <p>Un recours suspensif peut être engagé devant le ministre du travail dans un délai de quinze jours suivants la notification de l'amende.</p>
<p>Prolongation des exonérations de cotisations et contributions sociales et des aides au paiement des cotisations et contributions sociales pour les entreprises particulièrement affectées par la crise sanitaire dans certains secteurs</p>	<p>Pour rappel, l'article 9 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 a mis en place un dispositif d'exonération de cotisations et contributions sociales. Celui-ci concerne notamment, sous conditions, les entités employant moins de 250 salariés les plus affectées par les conséquences économiques et financières de l'épidémie de Covid-19 des secteurs « du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien, de l'évènementiel », dès lors que ceux-ci ont fait l'objet de mesures totales d'interdiction d'accueil du public affectant de manière prépondérante leur activité ou qu'ils ont été confrontés à une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50 % par rapport avec la même période de l'année précédente. Par ailleurs, cet article prévoit, pour ces mêmes employeurs, un dispositif d'« aide au paiement de leurs cotisations et contributions sociales, égale à 20 % du montant des rémunérations des salariés ».</p> <p>L'article 11 de la loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire prévoit la possibilité de reconduire par décret ces dispositifs jusqu'au 31 juillet 2022. Il prévoit par ailleurs que ce décret peut modifier les conditions d'accès aux dispositifs créées par la loi n° 2020-1576 précitée.</p>

**Décret n° 2022-77 du 28 janvier 2022 et décret n° 2022-78 du 28 janvier 2022 relatifs à la détermination du taux de l'indemnité d'activité partielle (JORF du 29 janvier 2022)**

<p>Article 1 du décret n° 2022-77 et article 1 du décret n° 2022-78</p>	<p>Le dispositif de majoration du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle à 70 % est prolongé <b><u>jusqu'au 28 février 2022</u></b> pour les employeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de Covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, à l'exclusion des fermetures volontaires ;</li><li>• dont l'établissement est situé dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative afin de faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, lorsqu'il subit une forte baisse de chiffre d'affaires ;</li><li>• dont l'établissement relève des secteurs particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de Covid-19 (tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport de personnes et événementiel) et subit une très forte baisse de chiffre d'affaires.</li></ul>
---	--

**Décret n° 2022-61 du 25 janvier 2022 portant aménagement temporaire des dispositions du code du travail relatives aux locaux de restauration (JORF du 26 janvier 2022)**

<p>Articles 1 et 2</p>	<p>Le décret n° 2022-61 prévoit qu'il peut être dérogé aux règles de droit commun sur les conditions de restauration sur le lieu de travail (articles R. 4228-22, R. 4228-23 et R. 4228-19 du Code du travail), dans le cas où la configuration habituelle « <i>ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19</i> ».</p> <p>Ainsi, s'agissant des établissements occupant au moins cinquante salariés, les employeurs peuvent mettre en place un ou plusieurs emplacements qui ne comportent pas l'ensemble des équipements prévus par les textes, dans les locaux affectés au travail. Ces emplacements doivent permettre une restauration dans des conditions préservant la santé et la sécurité des travailleurs et « <i>ne peuvent être situés dans des locaux dont l'activité comporte l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux</i> »).</p> <p>En ce qui concerne les établissements de moins de cinquante salariés, l'employeur peut créer un ou des nouveaux emplacements de restauration dans des conditions préservant la santé et la sécurité des travailleurs. Si ces nouveaux emplacements de restauration sont situés dans les locaux affectés au travail, il est alors dispensé d'adresser une déclaration à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et au médecin du travail.</p> <p>L'application de cette disposition, prévue jusqu'au 30 avril 2022, pourrait être étendue par décret jusqu'au 31 juillet 2022 au plus tard.</p>
------------------------	--

**Décret n° 2022-88 du 28 janvier 2022 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et à l'allocation journalière de présence parentale  
(JORF du 30 janvier 2022)**

**Article 1**

L'article D. 168-13 du code de la sécurité sociale précise désormais les modalités de calcul de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) et de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP), pour celles versées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Ainsi, l'AJPA est calculée selon la formule de calcul suivante :

$$(7 * shn) / [1 - (a + b)]$$

- « *shn* » représente le montant du SMIC horaire « *en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile au cours de laquelle l'allocation est due, après déduction des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle prévues par la loi et arrondi à la deuxième décimale* » ;
- « *a* » représente le taux de CRDS ;
- « *b* » représente le taux de CSG.

En outre, l'AJPP est calculée selon la formule suivante :

$$(7 * shn) / (1 - a)$$

Il est également précisé que l'AJPA et l'AJPP peuvent être versées par demi-journées (cette possibilité ne concerne toutefois pas aux demandeurs d'emploi indemnisés par le Pôle emploi).

## ANNONCES ET PUBLICATIONS

### BOSS

Communiqué du 1 <sup>er</sup> février 2022	L'entrée en vigueur des rubriques relatives aux <b>heures supplémentaires et complémentaires</b> est fixée au 1 <sup>er</sup> février 2022.
--	---

### MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION

Mise à jour du protocole national en entreprise le 25 janvier 2022	<p>Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 a été mis à jour le 25 janvier 2022 (disponible ici : <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-nationale-sante-securite-en-entreprise.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-nationale-sante-securite-en-entreprise.pdf</a>).</p> <p>Depuis le 2 février 2022, le recours au télétravail est recommandé (et n'est donc plus obligatoire). Le protocole prévoit ainsi que « <i>les employeurs fixent, dans le cadre du dialogue social de proximité, les modalités de recours au télétravail</i> ». Il est précisé que les employeurs veillent alors « <i>au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail</i> ».</p>
Questions-Réponses du Ministère du travail sur l'activité partielle (mise à jour)	<p>Le Ministère du travail répond notamment à deux nouvelles questions :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>« <i>Les nouvelles restrictions sanitaires annoncées le 27 décembre 2021 sur l'activité des ERP peuvent-elles être assimilées à des fermetures administratives ouvrant droit au bénéfice de l'activité partielle à taux majoré ?</i> »</li><li>« <i>Comment prendre en compte les demandes d'activité partielle pour les salariés habituellement rémunérés au cachet ?</i> »</li></ul> <p>Le Questions-Réponses mis à jour peut être consulté à l'adresse suivante : <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle#activite-erp">https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle#activite-erp</a></p>
Communiqué relatif à la publication de l'Index de l'égalité professionnelle 2022	<p>Le Ministère du travail rappelle que « <i>d'ici le 1<sup>er</sup> mars 2022, toutes les entreprises de 50 salariés et plus devront avoir calculé et publié sur leur site internet leur Index de l'égalité professionnelle</i> ». Il rappelle par ailleurs que d'ici cette date, ces entreprises devront adresser leurs résultats à ses services (via le site internet <a href="https://index-egapro.travail.gouv.fr/">https://index-egapro.travail.gouv.fr/</a>) ainsi qu'à leur CSE. Cette publication concerne aussi « <i>l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer</i> ».</p> <p>Par ailleurs, le site internet sur lequel le Ministère expose le mode de calcul et fournit un Questions-Réponses sur l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est accessible à l'adresse suivante : <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro">https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro</a></p>

## URSSAF

### Report de l'exigibilité de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

Le 26 janvier 2022, l'URSSAF a annoncé un report de la date d'exigibilité de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH). Elle précise ainsi que cette déclaration annuelle, au même titre que le paiement de la contribution, « *seront désormais à effectuer, par toutes les entreprises de 20 salariés et plus, sur la DSN d'avril (exigible le 5 ou 15 mai) au titre de l'obligation d'emploi de l'année précédente* ».

L'URSSAF précise par ailleurs notamment que « *les entreprises qui déposent un accord pour agrément doivent le transmettre à l'autorité administrative compétente (DDETS/DGEFP) au plus tard le 31 mai de la première année de mise en œuvre du programme. Elles pourront ainsi prendre en compte les derniers éléments constitutifs de la dernière déclaration en DSN* ». Pour rappel, les articles L. 5212-8 et suivants du Code du travail prévoient la possibilité pour l'employeur de s'acquitter de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés en appliquant un « *accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois* ».

Le communiqué complet peut être consulté à l'adresse suivante : <https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/report-de-lexigibilite-de-la-dec.html>

## AGEFIPH

### Prolongation des mesures exceptionnelles jusqu'au 28 février 2022

Le 10 janvier 2022, l'AGEFIPH a annoncé la prolongation des mesures exceptionnelles (et, en particulier, des aides financières) mises en place à compter de l'année 2020 en réponse à la crise sanitaire.

Sont notamment concernées les mesures suivantes :

- les aides exceptionnelles de soutien à l'emploi d'une personne handicapée en contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation ;
- l'aide exceptionnelle pour la mise en œuvre de la solution de maintien dans l'emploi ;
- l'aide exceptionnelle à la mise en place du télétravail ;
- l'aide exceptionnelle pour la prise en charge du surcoût des équipements spécifiques de prévention ;
- l'aide exceptionnelle aux déplacements pour les personnes handicapées, etc.

## ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

### **Nullité du licenciement du salarié lanceur d'alerte**

<b>Cour de cassation, Chambre sociale, 19 janvier 2022, n° 20-10.057</b>	<p>La Cour de cassation précise qu'est <b> nul </b> le licenciement du « <i>salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales ou des manquements à des obligations déontologiques prévues par la loi ou le règlement</i> ».</p> <p>Selon la Cour, un tel licenciement porte atteinte à la « <i>liberté d'expression, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail</i> ». Pour rappel, la violation d'une liberté fondamentale figure au nombre des motifs de nullité justifiant la non-application du « <i>barème Macron</i> ».</p>
--	---

### **Préjudice résultant du dépassement de la durée maximale de travail**

<b>Cour de cassation, Chambre sociale, 26 janvier 2022, n° 20-21.636</b>	<p>L'article L. 3121-20 du code du travail limite à <b> quarante-huit heures la durée hebdomadaire maximum de travail </b>.</p> <p>En interprétant cette disposition à la lumière du droit européen (et, en se référant expressément l'arrêt CJUE, 14 octobre 2010, C-243/09, <i>Fuß c. Stadt Halle</i>, point 53), la Cour de cassation estime que « <i>le dépassement de la durée moyenne maximale de travail hebdomadaire fixée à l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 constitue, en tant que tel, une violation de cette disposition, sans qu'il soit besoin de démontrer en outre l'existence d'un préjudice spécifique</i> ».</p> <p>Par conséquent, elle estime que « <b> <u>le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail</u> ouvre droit à la réparation </b> ».</p>
--	---

### **Préjudice résultant de l'atteinte au droit à l'image du salarié**

<b>Cour de cassation, Chambre sociale, 19 janvier 2022, n° 20-12.420</b>	<p>Une société avait publié sur son site internet une photographie de ses salariés. Deux d'entre eux avaient ensuite, après avoir été licenciés, sollicité par écrit le retrait de cette photographie, en vain. La Cour d'appel avait rejeté leur demande de dommages-intérêts au titre du droit à l'image garanti par l'article 9 du code civil, en relevant notamment qu'ils ne justifiaient d'aucun préjudice. Elle avait également relevé que l'employeur avait procédé à la suppression de la photographie litigieuse, en cours d'instance.</p> <p>La Cour de cassation censure le raisonnement des juges du fond et estime que « <b> <u>la seule constatation de l'atteinte au droit à l'image</u> ouvre droit à réparation </b> ». Cette décision invite donc les employeurs à veiller à recueillir par écrit le consentement des salariés dont ils utilisent l'image et à prendre en compte les demandes de ces derniers tenant à l'exercice de leur droit à l'image.</p>
--	---

### Appréciation du caractère non-discrimination d'une mutation disciplinaire prononcée après un refus de mutation justifié par un motif religieux

Cour de cassation,  
Chambre sociale,  
19 janvier 2022, n°  
20-14.014

Un agent de nettoyage, dont le contrat de travail comportait une clause de mobilité, avait fait l'objet d'une mutation qui l'amenait à être affecté à un cimetière dans les Hauts-de-Seine. Arguant de ses convictions religieuses hindouistes, il avait refusé cette mutation. A l'issue de l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre, il avait ensuite été affecté au nettoyage d'une société dans les Hauts-de-Seine. Après avoir refusé cette dernière mutation, il avait été licencié pour cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel avait estimé que la mutation disciplinaire prononcée à l'encontre du salarié devait être annulée en ce qu'elle était discriminatoire. Selon les juges du fond, alors que la justification du refus de mutation par le salarié par des convictions religieuses laissait supposer une discrimination, l'employeur n'apportait pas d'élément démontrant que la sanction qu'il avait prise en raison de ce refus était étrangère à toute discrimination.

La Cour de cassation casse la décision d'appel. Elle estime que la mutation disciplinaire prononcée à l'encontre du salarié à l'issue de son refus d'être affecté à un cimetière était « *justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4, § 1, de la directive 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 au regard, d'une part de la nature et des conditions d'exercice de l'activité du salarié, chef d'équipe dans le secteur de la propreté, affecté sur un site pour exécuter ses tâches contractuelles en vertu d'une clause de mobilité légitimement mise en œuvre par l'employeur, d'autre part du caractère proportionné au but recherché de la mesure, laquelle permettait le maintien de la relation de travail par l'affectation du salarié sur un autre site de nettoyage* ».

### Exécution loyale de l'obligation de reclassement du salarié déclaré inapte

Cour de cassation,  
Chambre sociale,  
26 janvier 2022, n°  
20-20.369

Les articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail imposent à l'employeur de procéder à une recherche de reclassement du salarié déclaré inapte à son poste par le médecin du travail. Les articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du code du travail posent la présomption selon laquelle cette « *obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi (...) en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail* ».

Dans cet arrêt, la Cour reprend les dispositions de l'article L. 1226-10 du code du travail et rappelle que cette présomption « *ne joue que si l'employeur a proposé au salarié, loyalement, en tenant compte des préconisations et indications du médecin du travail, un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail* ».

Pour caractériser le défaut d'exécution loyale de son obligation de reclassement par l'employeur, la Cour relève que le médecin du travail avait considéré, après avoir procédé à des mesures de vibration, que la conduite d'engins par le salarié pouvait être envisagée. Les juges soulignent par ailleurs que l'employeur ne contestait pas la disponibilité d'un poste de conducteur d'engins, que le salarié

	<p>maîtrisait la conduite de cette machine dans la mesure où il avait occupé un même poste entre 1992 et 2011 et qu'aucune évaluation du poste avec le médecin du travail n'avait été réalisée, en dépit des propositions de ce dernier.</p> <p>Cette décision rappelle qu'en matière de procédure de déclaration d'inaptitude au poste du travail, le rôle du médecin du travail se poursuit bien au-delà de la visite médicale. Il constitue un acteur incontournable dans la recherche de poste de reclassement et il convient ainsi de se rapprocher de ce dernier pour étudier la compatibilité entre les postes éventuellement disponibles et les restrictions d'aptitude du salarié.</p>
--	---

Le point de départ de la protection du salarié réintégré dans l'entreprise sans poursuivre de mandat représentatif court à compter à compter du jour de sa reprise effective du travail dans l'entreprise	
<p>CE, 24 janvier 2022, décision n° 443356</p>	<p>L'article L. 2422-2 du code du travail prévoit que :</p> <p><i>« Le membre à la délégation du personnel au comité social et économique ou le représentant de proximité ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique interentreprises dont la décision d'autorisation de licenciement a été annulée est réintégré dans son mandat si l'institution n'a pas été renouvelée.</i></p> <p><i>Dans le cas contraire, il bénéficie pendant une durée de six mois, à compter du jour où il retrouve sa place dans l'entreprise, de la protection prévue à l'article L. 2411-5 ».</i></p> <p>Selon le Conseil d'Etat, <i>« il résulte de ces dispositions que le salarié protégé qui, à la suite de l'annulation de la décision autorisant son licenciement, est réintégré dans l'entreprise sans pour autant être réintégré dans son mandat représentatif, bénéficie de la protection prévue à l'article L. 2411-5 du code du travail pendant une durée de six mois à compter du jour de sa reprise effective du travail dans l'entreprise ».</i></p> <p>Dans cette affaire, un salarié protégé au titre de ses mandats syndicaux avait sollicité par courrier reçu le 16 décembre 2015 par son employeur sa réintégration, après l'annulation de la décision administrative qui autorisait son licenciement. Il avait repris le travail le 19 janvier 2016 sans poursuivre de mandat représentatif. Le 19 juillet 2016, il avait été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement. Le 3 janvier 2017, le ministre du travail avait estimé <i>« qu'à la date de convocation à l'entretien préalable au licenciement [le salarié] ne bénéficiait plus de la protection attachée aux mandats qu'il avait exercés ».</i></p> <p>Le tribunal administratif de Melun saisi par le salarié avait notamment refusé d'annuler cette décision, en arguant de ce que la protection contre le licenciement dont bénéficiait ce dernier était expirée le 19 juillet 2016, dans la mesure où le délai de six mois couvert par cette période débutait au 16 décembre 2015, date à laquelle il avait demandé sa réintégration.</p>

Le Conseil d'Etat annule cette décision. Il précise que la protection dont bénéficie le salarié réintégré dans l'entreprise sans poursuivre de mandat représentatif court à compter de sa reprise effective du travail. Partant, le tribunal ne pouvait valablement juger que le délai de protection était expiré lors de la convocation du salarié à un entretien préalable, le 19 juillet 2016.

### Vérifications en matière de vote électronique

Cour de cassation,  
Chambre sociale,  
19 janvier 2022, n°  
20-17.076

L'article L. 2314-8 du code du travail dispose que « *le système de vote électronique doit pouvoir être scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin* ». Par ailleurs, l'article R. 2314-15 du code du travail prévoit notamment la réalisation, avant l'ouverture du vote, d'un test du système de vote électronique et d'une vérification « *que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet* ».

Dans la décision rendue par la Cour de cassation, les élections des représentants du personnel au comité social et économique d'une société avaient été organisées par vote électronique.

Les juges du fond avaient annulé cette décision au motif, d'une part, que « *les représentants de listes n'avaient pas été invités à assister à la vérification de l'urne électronique (...) immédiatement avant l'ouverture des listes* » et, d'autre part, qu'il résultait de l'article 63 du code électoral « *un "principe général de droit électoral" selon lequel les opérations de vérification des urnes électroniques prévues par l'article R. 2314-15 du code du travail devraient être réalisées, publiquement et en présence des représentants de liste ou ceux-ci dûment invités, immédiatement avant l'ouverture du scrutin* ».

La Cour de cassation censure cette décision. Elle apporte deux précisions :

- « *il ne résulte pas des articles R. 2314-8 et R. 2314-15 du code du travail que le test du système de vote électronique et la vérification que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée doivent intervenir immédiatement avant l'ouverture du scrutin* » ;
- « *l'article L. 63, troisième alinéa, du code électoral qui dispose que, dans les bureaux de vote dotés d'une machine à voter, le bureau de vote s'assure publiquement, avant le commencement du scrutin, que la machine fonctionne normalement et que tous les compteurs sont à la graduation zéro n'est pas applicable au vote électronique régi par les dispositions des articles R. 2314-5 à R. 2314-18 du code du travail* ».

### Médecin du travail et harcèlement

Cour de cassation,  
Chambre sociale,

Dans cette décision, un salarié avait formé une action en réparation du préjudice qu'il estimait avoir subi du fait d'un médecin du travail.

<p>26 janvier 2022, n° 20-10.610</p>	<p>Cette décision est l'occasion pour la Cour de préciser l'étendue de la responsabilité civile du médecin du travail salarié. Ainsi, selon elle, « <i>le médecin du travail, salarié de l'employeur, qui agit sans excéder les limites de la mission qui lui est impartie, n'engage pas sa responsabilité civile personnelle</i> ».</p> <p>En parallèle, la Cour de cassation approuve les juges du fond en ce qu'elle a relevé que « <i>l'immunité du préposé ne p[ouvai]t s'étendre aux fautes susceptibles de revêtir une qualification pénale ou procéder de l'intention de nuire</i> ». Ainsi, selon elle, les juges du fond ont justement estimé que l'immunité dont devait bénéficier le médecin du travail ne couvrait pas les griefs de harcèlement moral et de violation du secret professionnel. Par ailleurs, la Haute juridiction valide l'argumentation de la Cour d'appel qui a écarté l'existence de toute faute intentionnelle pour dire irrecevables les demandes d'indemnisation du salarié fondées sur des faits autres que ceux de harcèlement moral et d'atteinte au secret professionnel.</p>
--	---

<p align="center"><b>Consultation du CSE en cas de licenciement d'un salarié protégé en fonction de l'effectif de l'entreprise</b></p>	
<p>Avis CE 29 décembre 2021, n° 453069</p>	<p>Selon l'article L. 2421-3, alinéa 1 du code du travail, « <i>le licenciement envisagé par l'employeur d'un membre élu à la délégation du personnel au comité social et économique titulaire ou suppléant ou d'un représentant syndical au comité social et économique ou d'un représentant de proximité est soumis au comité social et économique, qui donne un avis sur le projet de licenciement dans les conditions prévues à la section 3 du chapitre II du titre Ier du livre III</i> ».</p> <p>Le Conseil d'Etat précise les conditions de mise en œuvre de cette disposition, en distinguant les entreprises employant entre onze et quarante-neuf salariés de celles qui occupent au moins cinquante salariés. Dans les premières, il n'y a pas lieu de consulter le CSE, « <i>sauf si une telle consultation a été prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 2312-4</i> ». La consultation s'impose en revanche dans les entreprises qui emploient au moins cinquante salariés.</p> <p>Cet avis confirme la position prise par la DGT dans son guide relatif aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés publié en septembre 2019.</p>

## A VENIR

- Le 1<sup>er</sup> février 2022, la Commission mixte paritaire a rendu ses conclusions après avoir examiné la proposition de loi sur la protection des lanceurs d'alerte. Un accord a été trouvé entre députés et sénateurs, concernant notamment la définition du lanceur d'alerte. Celui-ci serait ainsi défini comme la « *personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement* ». A ce titre, il bénéficierait d'une protection contre les mesures de représailles ou menaces de telles mesures qui pourraient notamment prendre la forme de sanctions disciplinaires.

Le Sénat examinera ces conclusions le 16 février 2022.

- Le Ministère des solidarités et de la santé a annoncé un allègement prochain du protocole sanitaire. Ainsi, à compter du 28 février 2022, le port du masque cessera d'être obligatoire dans les lieux clos soumis au passe vaccinal (restaurants, musées, etc.). En revanche, il restera obligatoire dans les transports en commun ainsi que dans les lieux clos non soumis au passe vaccinal (bureaux, magasins, etc.).

**Nous ne manquerons pas de vous tenir informés sur ce point et sur l'ensemble futures évolutions en matière sociale.**

## CONTACTS

### FRÉDÉRIQUE CASSEREAU

Avocat associé  
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[cassereau@hocheavocats.com](mailto:cassereau@hocheavocats.com)

### MARIE-SOPHIE SCHLUPP

Avocat  
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[schlupp@hocheavocats.com](mailto:schlupp@hocheavocats.com)

### CÉCILE PAYS

Avocat  
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[pays@hocheavocats.com](mailto:pays@hocheavocats.com)

### VINCENT MARTY

Avocat  
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[marty@hocheavocats.com](mailto:marty@hocheavocats.com)

### MARINE SWATON

Avocat  
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[swaton@hocheavocats.com](mailto:swaton@hocheavocats.com)

### LAURA BOCAERT

Avocat  
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[bocaert@hocheavocats.com](mailto:bocaert@hocheavocats.com)

### SOPHIE DECHAUMET

Avocat associé  
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[dechaumet@hocheavocats.com](mailto:dechaumet@hocheavocats.com)

### LAURA ERBERTSEDER

Avocat  
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[erbertseder@hocheavocats.com](mailto:erbertseder@hocheavocats.com)

### CHRISTOPHE MARIE

Avocat  
Droit social

Tél. : +33 (0)1 53 93 22 00  
[marie@hocheavocats.com](mailto:marie@hocheavocats.com)

Avec près de 80 avocats, dont 21 associés, nous offrons à nos clients français et internationaux un conseil juridique global dans l'ensemble des secteurs d'activité du droit des affaires.



**HOCHE**  
A V O C A T S

105, RUE LA BOÉTIE TÉL. : +33(0)1 53 93 22 00  
75008 PARIS Fax. : +33(0)1 53 93 21 00  
FRANCE [hoche-avocats.com](http://hoche-avocats.com)