



Lettre d'information



N°185 – Septembre 2021

Sommaire :

Visioconférence mensuelle	p. 2
▶ Le passe sanitaire/ l'obligation vaccinale	P. 3
▶ La prime de pouvoir d'achat	p. 8
▶ Visite médicale avant le départ à la retraite	p. 9
▶ Quelques arrêts de jurisprudence	p. 10
▶ Les formations du 2 ^{ème} semestre 2021	p. 11

Visioconférence mensuelle

Chaque mois nous vous proposons d'aborder, lors d'une réunion en visioconférence, les principaux points à retenir sur des thèmes spécifiques.

Septembre:

Zoom sur la durée du travail Le temps de travail effectif

Le jeudi 30 septembre 2021 de 9h à 9h30

Si vous êtes intéressés, merci de nous adresser un mail.

Un lien d'accès vous sera alors transmis quelques jours avant la date prévue.

LE PASSE SANITAIRE

Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 (J.O. du 6 août 2021)

Décrets n°2021-1056 et n° 2021-1059 du 7 août 2021 (J.O. du 8 août 2021)

Le régime transitoire de sortie de crise sanitaire, prévu initialement jusqu'au 30 septembre 2021 est prolongé jusqu'au 15 novembre 2021.

Le passe sanitaire

➤ Définition du passe sanitaire

Le passe sanitaire consiste en la présentation numérique ou papier :

- d'un certificat de vaccination complet,
- d'un résultat négatif d'un test de dépistage de moins de 72 heures,

- d'un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la Covid-19 de moins de 6 mois.

➤ Services, lieux et activités concernés par le passe sanitaire

Le passe sanitaire est obligatoire pour :

- les activités de loisirs ;
- les bars et restaurants à l'exception de la restauration collective, la vente à emporter et la restauration professionnelle routière et ferroviaire,
- les foires et salons professionnels ainsi que pour les séminaires professionnels dès lors qu'ils sont organisés en dehors de l'entreprise,

- tout déplacement de longue distance par transports publics interrégionaux ou en provenance du territoire hexagonal, de la Corse ou de l'une des collectivités d'outre-mer,
- certains grands magasins et certains centres commerciaux sur décision motivée du préfet.

Les cas dans lesquels le passe sanitaire est obligatoire sont limitatifs.

➤ Date d'application du dispositif

L'obligation de présenter un passe sanitaire valide concerne les salariés mais aussi les bénévoles, prestataires, intérimaires, sous-traitants intervenants dans des lieux, établissements, services ou événements soumis au passe sanitaire.

Cette obligation s'applique au :

- **9 août 2021** dans les établissements de santé,
- **30 août 2021** dans les autres établissements, pour les personnes de 18 ans,
- **30 septembre 2021** pour les mineurs de plus de 12 ans.

➤ **Contrôle du passe sanitaire**

Pour le public : Les établissements concernés par le passe sanitaire doivent **habiliter nommément** les personnes et services autorisés à contrôler les justificatifs.

Ils doivent tenir un **registre** détaillant les personnes et services habilités et la date de leur habilitation, ainsi que les jours et horaires des contrôles effectués par ces personnes et services.

Pour les salariés : Le contrôle doit être réalisé par **le responsable de**

l'établissement ou l'organisateur des événements, même s'il n'est pas l'employeur.

Pour les nouveaux salariés : Il est précisé que lors d'un recrutement l'entreprise peut informer le salarié de la nécessité de présenter les justificatifs et des conséquences du non-respect, mais ce n'est qu'au moment de **l'entrée en fonction** que la demande du justificatif doit être faite.

➤ **Les intervenants concernés**

L'obligation du passe sanitaire concerne **les salariés, les bénévoles** et toutes les personnes qui interviennent dans des lieux, services et événements, **lorsque leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public.**

Elle ne concerne pas ceux qui exercent des activités de livraison ou des interventions d'urgence, pas plus que ceux qui travaillent dans des espaces non accessibles

au public ou en dehors des horaires d'ouverture du public.

Les interventions urgentes sont définies comme les missions ou les travaux dont l'exécution immédiate est nécessaire pour le bon fonctionnement de l'établissement concerné.

Pour les intérimaires c'est à l'entreprise utilisatrice de vérifier la détention du passe sanitaire selon les modalités s'imposant aux salariés permanents.

➤ **Suspension du contrat de travail**

Lorsqu'un salarié ne présente pas un passe sanitaire valide, il peut en **accord** avec son employeur, prendre **des jours de repos conventionnels ou de congés payés**, le temps de procéder à la vaccination ou de se soumettre à un test.

Si l'employeur refuse, ou si le salarié ne le demande pas, l'entreprise va **suspendre** le contrat de travail le jour même, en le notifiant au salarié par tout moyen.

Cette suspension entraîne **l'interruption du versement de la rémunération.**

Elle prendra fin dès que le salarié produira les justificatifs requis.

La période de suspension n'est **pas assimilée à du temps de travail effectif.**

Le salarié ne va donc acquérir aucun droit à congés payés (ni légal, ni conventionnel) pendant cette période.

➤ Conséquences de la suspension du contrat de travail

La suspension du contrat de travail concerne tous les salariés en CDI et en CDD.

Pour les salariés en CDD, la période de suspension ne reporte pas le terme du contrat de travail.

Pour les apprentis ou alternants, la suspension se limite au temps passé en entreprise.

Pour les représentants du personnel, la suspension est sans effet sur le mandat.

➤ Entretien obligatoire

A l'issue du **3^{ème} jour non travaillé de suspension**, l'entreprise doit organiser un **entretien** avec le salarié pour examiner les moyens de régulariser sa situation, par exemple en lui proposant d'être affecté sur un autre poste ou de travailler à distance lorsque c'est possible.

Le Ministère indique :

- qu'**aucun formalisme** n'est prévu pour cet entretien.

Pour limiter toute contestation de forme, il est préconisé de convoquer le salarié par tout moyen écrit conférant date certaine. Il est également recommandé de rédiger un **compte-rendu** en y indiquant les éventuelles décisions prises et d'organiser cet entretien en présentiel dans un lieu non soumis au passe sanitaire ou en visioconférence ;

- qu'en cas de nouvelle affectation, il peut être nécessaire de conclure un **avenant** dès lors que ce changement entraîne une modification du contrat de travail.

L'obligation vaccinale

➤ Les salariés concernés

☞ **A compter du 15 septembre 2021**, la vaccination est obligatoire, sauf contre-indications médicales pour les salariés des :

- centres de santé définis à l'article L 611-1 du code de la santé publique,
- services de prévention et de santé au travail,
- établissements et services sociaux et

médico-sociaux (sauf les travailleurs handicapés accompagnés dans le cadre de soutien et aide au travail) ;

- résidences-services pour personnes âgées ou handicapées, les jeunes travailleurs et les migrants.

☞ **Les professionnels de santé**, même travaillant en dehors des établissements visés, sont également concernés.

➤ Date d'application de l'obligation vaccinale

☞ L'obligation vaccinale est applicable depuis le **15 septembre 2021**.

☞ Toutefois, la loi a prévu, par dérogation, que les personnes justifiant avoir reçu une dose de vaccin (pour un schéma vaccinal à

plusieurs doses) peuvent, à compter du 15 septembre et **jusqu'au 15 octobre 2021**, continuer à exercer dès lors qu'elles produisent un test de dépistage négatif.

☞ **A compter du 16 octobre 2021**, les salariés doivent justifier soit :

- ✓ d'un schéma vaccinal complet,
- ✓ de ne pas être soumis à l'obligation vaccinale en raison de contre-indications médicales,
- ✓ d'un rétablissement après une contamination de moins de 6 mois.

➤ Les intervenants concernés

☞ L'obligation vaccinale concerne **tous les salariés et toutes les personnes** qui exercent leur activité dans les établissements listés, **sauf pour l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein des locaux**.

☞ La tâche ponctuelle est définie comme une intervention très brève et non récurrente.

Cela peut correspondre aux activités de livraison ou aux interventions d'urgence.

Les interventions de nettoyage sont considérées comme récurrentes.

➤ Conséquences du non-respect de l'obligation vaccinale

☞ Le salarié qui ne respecte pas l'obligation vaccinale **ne peut plus continuer à exercer son activité**.

Son contrat de travail est suspendu avec l'arrêt de sa rémunération. Cette suspension prend fin dès que le salarié remplit ses obligations.

☞ Pour éviter cette suspension, le salarié peut, avec l'accord de son employeur, poser des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés.

☞ Cette période de suspension n'est pas assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté.

☞ Toutefois, le salarié conserve le **bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire** (disposition d'ordre public).

☞ Si le salarié ne peut exercer son activité depuis **plus de 30 jours**, son employeur ou l'Agence Régionale de Santé en informe le **conseil national de l'ordre** dont il relève.

☞ Pour le salarié en CDD ou en mission d'intérim dont le contrat de travail est suspendu, la loi prévoit qu'il prend fin au terme prévu.

➤ **Contrôle de l'obligation vaccinale par l'employeur**

☞ L'employeur peut exiger la **preuve** de sa vaccination au salarié soumis à l'obligation vaccinale.

☞ Lors d'un recrutement, l'employeur doit informer le candidat sélectionné de l'obligation de présenter des justificatifs au

moment du recrutement. Ces justificatifs sont exigibles au moment de **son entrée en fonction**.

III - L'autorisation d'absence pour se faire vacciner

☞ L'employeur doit accorder **une autorisation d'absence** au salarié et au stagiaire pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la Covid-19.

Cette autorisation est également accordée au salarié ou au stagiaire qui accompagne un mineur ou un majeur protégé pour sa vaccination.

☞ Ces absences n'entraînent **aucune diminution de la rémunération** et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les intéressés au titre de leur ancienneté.

Ainsi comme le précise le questions/ Réponses du Ministère du Travail, le temps d'absence n'a pas à être récupéré.

Il est également indiqué que si aucune durée maximale n'est fixée, elle doit être **raisonnable**.

LA PEPA

Loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 (J.O. du 20 juillet 2021)

La loi de finances rectificative pour 2021 a reconduit **la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** notamment au bénéfice des salariés les plus mobilisés durant la crise sanitaire.

➤ Bénéficiaires

Peuvent bénéficier de la PEPA 2021 :

- **Les salariés titulaires d'un contrat de travail** à la date de versement de la prime, du dépôt de l'accord ou de la signature de la décision unilatérale de l'employeur (DUE) actant le versement de cette prime,

- **Les intérimaires** mis à disposition de l'entreprise utilisatrice à la date de

versement de la prime, du dépôt de l'accord ou de la signature de la DUE attribuant la prime à ses salariés.

L'entreprise utilisatrice doit informer l'entreprise de travail temporaire intérimaires qui verse la prime selon les modalités fixées par l'accord ou la DUE de l'entreprises utilisatrice.

➤ Période de versement

Pour pouvoir bénéficier des exonérations sociales et fiscales l'entreprise doit verser la

prime entre le **1^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022**.

➤ Conditions pour le bénéfice des exonérations

Non-substitution à un élément de salaire

La prime ne peut se substituer à aucun élément de **rémunération** versé par l'employeur ou devenant obligatoire en application des dispositions légales, contractuelles

ou d'usage ou à des augmentations de salaire et des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

Plafond de rémunération fixé à 3 SMIC

Pour ouvrir droit aux exonérations, la rémunération perçue par le salarié au cours des **12 derniers mois précédant le**

versement de la prime doit être **inférieure** à 3 fois la valeur annuelle du SMIC.

Montants limites d'exonération

Le montant de la prime 2021 est limité à **1 000 €** par salarié (**2 000 €** sous certaines conditions).

VISITE MEDICALE AVANT LE DEPART A LA RETRAITE

Décret n° 2021-1065 du 9 août 2021 (J.O. du 11 août 2021)

Les salariés bénéficiant ou ayant bénéficié d'un **suivi individuel renforcé** de leur état de santé et qui partiront en retraite **à compter du 1^{er} octobre 2021** doivent bénéficier d'une visite médicale avant leur départ.

Le décret du 9 août 2021 met en application cette visite médicale de fin de carrière créée par la loi du 29 mars 2018.

Cette visite vise à établir **une traçabilité et un état des lieux des expositions** à certains facteurs de risques professionnels.

➤ Les salariés concernés

Doivent bénéficier de cette visite médicale :

- les **salariés** bénéficiant ou ayant bénéficié d'une **suivi individuel renforcé** de leur état de santé,
- les salariés ayant bénéficié d'une **suivi médical spécifique** du fait de leur exposition à un ou plusieurs des risques mentionnés à l'article R.4624-23 du

code du travail : l'amiante, le plomb, les agents cancérogènes, les rayonnements ionisants, les agents biologiques, le risque hyperbare, le risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et démontage d'échafaudages, **antérieurement** à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé.

➤ L'organisation de la visite

L'employeur doit **informer** le service de santé au travail dès qu'il a connaissance du départ ou de la mise à la retraite d'un de ses salariés.

Il doit en même temps **informer le salarié**.

Si un salarié estime avoir droit à cette visite et n'a pas été avisé par l'entreprise, il peut demander **directement** à en bénéficier, durant le mois précédant son départ. Il doit informer son employeur de sa démarche.

Le **médecin du travail** doit établir un **état des expositions** du salarié aux facteurs de risques professionnels.

A l'issue de la visite, il lui remet un **document** faisant état de **l'exposition** à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.

Il peut **préconiser** une **surveillance post-professionnelle**. Dans ce cas, il transmet avec l'accord du salarié, le document au **médecin traitant** pour une prise en charge médicale ultérieure.

QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE

► **Faute inexcusable : l'employeur est responsable de l'agression dont est victime un salarié sur son lieu de travail.**

Un salarié victime d'une agression sur son lieu de travail a saisi le tribunal afin de faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur aux motifs qu'il l'avait informé des menaces de mort écrites qu'il avait reçues.

La Cour de cassation a retenu l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur au motif que le salarié lui avait transmis la lettre de menace reçue dans un contexte de forte tension interne à l'entreprise, de sorte qu'il avait signalé à celui-ci le risque d'agression auquel il était exposé.

Cassation 2^{ème} civile n° 19-25.550 du 8 juillet 2021

► **Rupture conventionnelle : une transaction conclue après une rupture conventionnelle ne peut pas porter sur la rupture du contrat de travail. A défaut, la transaction est nulle.**

Un salarié, postérieurement à la rupture conventionnelle de son contrat de travail, avait renoncé à percevoir l'indemnité de rupture, puis avait invoqué un préjudice résultant de cette renonciation et réclamé une indemnisation. Une transaction a été signée par la suite, en contrepartie de la prise en charge par l'employeur du coût d'une formation, de renoncer définitivement et totalement à exercer à l'encontre de celui-ci une action judiciaire quelconque qui serait basée sur les relations contractuelles de travail ou sur la rupture de ces relations.

Le salarié a ensuite saisi la juridiction prud'homale d'une contestation de la validité de la rupture et de la transaction.

La Cour de cassation a fait droit à sa demande, au motif que la transaction signée par le salarié et l'employeur postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle du contrat de travail n'est valable que si elle a pour objet de régler un différend relatif non pas à la rupture du contrat de travail mais à son exécution sur des éléments non compris dans la convention de rupture.

La transaction a donc été annulée.

Cassation sociale n° 19-26.083 du 16 juin 2021



PROGRAMME FORMATIONS

2^{ème} SEMESTRE 2021

I - LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

Un jour par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

- La prévoyance en entreprise : le **jeudi 23 septembre**
- La posture du R.H. dans l'entreprise : le **jeudi 9 ou le jeudi 16 décembre**

II - LES ATELIERS PRATIQUES

Une demi-journée par trimestre pour répondre aux questions pratiques sur un sujet quotidien de l'entreprise :

- La modification du statut du salarié : **le mardi 21 septembre**
- La durée du travail : l'organisation et l'aménagement : **le mardi 7 décembre**

III – UNE ANNEE DE DROIT SOCIAL

Une journée pour prendre connaissance de l'actualité législative et jurisprudentielle de 2021 et échanger sur sa mise en œuvre.

- Le **mardi 12 octobre** ou le **mardi 16 novembre**

IV – RECRUTER SANS DISCRIMINER

Une journée pour appréhender le cadre juridique de la non-discrimination à l'embauche et sa définition. Savoir adopter la bonne attitude dans les futurs recrutements.

- Le **mardi 23 novembre**

VI – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par visio pour connaître et analyser l'**actualité** législative et réglementaire **du trimestre** passé :

- le **mardi 28 septembre**
- le **mardi 14 décembre**