



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

NOVEMBRE 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE



ACTUS LEGISLATIVES

Pass sanitaire et obligation vaccinale : la DGT précise les droits des représentants du personnel

Il est interdit à l'employeur d'exiger de la part d'un salarié porteur de mandat de présenter :

- o un pass sanitaire ou un justificatif de vaccination pour exercer son mandat en dehors de l'établissement (« réunions et [...] formations » notamment) concerné par une de ces obligations ;
- o un pass sanitaire pour exercer son mandat dans l'établissement concerné par cette obligation, mais dans des espaces non accessibles au public (ex : réunion CSE ou accéder aux locaux du CSE ou syndicaux) ;
- o un pass sanitaire pour exercer son mandat dans l'ensemble des locaux de l'établissement concerné par cette obligation, « lorsque l'intervention du représentant présente un caractère d'urgence, de telle sorte qu'il n'est pas possible de la reporter à l'exercice d'un test de dépistage (enquêtes danger grave et imminent, accidents du travail, enquête « harcèlement moral »...) » ;
- o un justificatif de vaccination pour exercer son mandat dans l'établissement concerné par cette obligation puisque l'exercice du mandat « correspond en principe à une intervention ponctuelle » non soumise à l'obligation de vaccination.

[Questions-réponses de la DGT sur l'obligation vaccinale ou de détention d'un pass sanitaire]

Pas de remboursement des tests Covid-19 des salariés soumis au pass sanitaire au titre des frais professionnels

Depuis le 15 octobre 2021, les tests PCR et antigéniques ne sont plus pris en charge par l'Assurance-maladie sauf dans certains cas comme par exemple en cas de schéma vaccinal complet ou de contre-indication à la vaccination...

Les personnes majeures non vaccinées et n'ayant pas d'ordonnance doivent déboursier 44 euros pour un test PCR et 22 euros pour un test antigénique. Ces coûts ne sont pas considérés par le ministère du travail comme des frais professionnels. Aussi, l'employeur n'a pas à les prendre en charge.

[Questions-réponses du ministère sur l'obligation vaccinale ou de détenir un pass sanitaire pour certaines professions]

Tickets restaurants : décret prorogeant les mesures dérogatoires jusqu'au 28 février 2022

Un décret est venu officialiser l'annonce du gouvernement concernant le plafonnement dérogatoire des titres restaurants à 38€ par jour (y compris les dimanches et jours fériés) dans les restaurants jusqu'au 28 février 2022.

ATTENTION : Cela ne concerne que les restaurants et non les activités assimilées telles que les charcutiers, traiteurs, magasins d'alimentation...

[D. n° 2021-1368, 20 oct. 2021 : JO, 22 oct]

L'avenant prorogeant le CSP jusqu'au 31 décembre 2022 est agréé

Est ainsi reconduit le dispositif du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) qui est la principale mesure d'accompagnement des salariés licenciés pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés et des entreprises en redressement ou liquidation judiciaire.

[Arr. 24 sept. 2021, NOR : MTRD2126352A : JO, 26 sept.]





NEWSLETTER JURIDIQUE



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

NOVEMBRE 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



ACTUS BRANCHES

Salaires

Des accords salaires ont été signés dans les branches suivantes. Cliquez sur le lien pour accéder à l'accord signé.

- o **Boucherie et Poissonnerie** : [Avenant du 20 septembre 2021](#)
- o **Chaussures, jouets, textiles et mercerie** : [Annexe 53A du 10 septembre 2021](#)
- o **Métiers de la transformation des grains** : [Avenant n°16 du 28 septembre 2021](#)
- o **Notariat** : [Accord du 21 octobre 2021](#) (rémunération des apprentis)

Temps de travail

Un accord relatif au travail à temps partiel et aux contrats à durée déterminée a été conclu dans les **Commerces de détail non alimentaires**. Par cet accord, la durée minimale hebdomadaire pour un salarié à temps partiel est fixée à 24 heures et des heures complémentaires peuvent être effectuées jusqu'à un tiers de la durée du travail contractuelle. Il prévoit également la possibilité de faire des compléments d'heures dans la limite de 6 avenants par salarié et par an avec une durée cumulée annuelle limitée à 20 semaines maximum. Concernant les contrats à durée déterminée, le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD est fixé à 4 (à l'exclusion des CDD conclus en application de l'article L. 1242-3 du code du travail) et le délai de carence entre deux CDD pour motif de surcroît temporaire d'activité est supprimé.

[Accord du 14 septembre 2021]

Handicap

Un accord relatif au handicap a été conclu dans les **Entreprises de distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie**.

[Accord du 10 septembre 2021]

Arrêt du Conseil d'Etat sur les salaires minima hiérarchiques

Suite au recours de la CFTC, le Conseil d'état a annulé l'arrêté qui avait exclu de l'extension l'acception large du salaire minimum hiérarchique retenue par les partenaires sociaux de la branche du **Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire** ; ces minima intégraient la prime annuelle et le paiement des temps de pause, ce qui ne permettait pas de dérogation possible par accord collectif d'entreprise quant au montant des salaires ainsi définis.

Dans sa décision du 7 octobre, le Conseil d'État reconnaît la liberté des partenaires sociaux d'un secteur professionnel de fixer eux-mêmes leur définition et le montant des salaires minima hiérarchiques.

[CE, 7 oct. 2021, n° 433053, 433233, 433251, 433463, 433473, 433534]





ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

NOVEMBRE 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPOSE



JURISPRUDENCE

Prime d'objectif et condition de présence : quelle articulation ?

Les primes d'objectif peuvent être soumises à une condition de présence à la date de leur échéance. Néanmoins, le salarié doit bénéficier de la rémunération qui lui est due lorsqu'il quitte l'entreprise dès lors qu'il a bien travaillé durant toute la période visée pour le déclenchement du versement de la prime d'objectifs. Aucune condition de présence à date postérieure du versement de la prime ne peut donc être imposée au salarié.

[Cass. soc., 29 sept. 2021, n° 13-25.549]

Départ à la retraite : pas de rétractation tardive possible

L'employeur est autorisé à ne pas prendre en compte la rétractation tardive (4 jours avant son départ) d'un salarié qui avait demandé à reporter sa date de départ à la retraite. Cela ne constitue pas en soi une discrimination.

[Cass. soc., 22 sept. 2021, n°20-11.045]

L'employeur n'a pas à motiver le report d'un congé sabbatique

Le code du travail prévoit la possibilité pour l'employeur de reporter la date de départ en congé sabbatique entre 6 et 9 mois selon l'effectif de l'entreprise et en dehors de toute disposition conventionnelle contraire. Il n'est en aucun cas tenu de justifier ce report par un quelconque motif et n'a pas non plus à apporter au salarié concerné les pourcentages de salariés simultanément absents par exemple.

[Cass. soc., 22 sept. 2021, n° 20-16.859]

Désignation d'un délégué syndical sur un périmètre plus restreint que celui du CSE

Le découpage de l'entreprise retenu pour la mise en place des CSE d'établissement ne peut pas empêcher la désignation d'un délégué syndical à un niveau inférieur constituant un établissement distinct au sens du droit étant donné que ces dispositions liées au périmètre de désignation des délégués syndicaux sont d'ordre public.

[Cass. soc., 29 sept. 2021, n° 20-15.870]





NEWSLETTER JURIDIQUE



ACTUS LEGISLATIVES



ACTUS BRANCHES

NOVEMBRE 2021



JURISPRUDENCE



QUESTION/REPONSE



QUESTION/REPONSE

Mon employeur doit-il me convoquer à un entretien préalable avant de me notifier un avertissement ?

Il est prévu légalement une procédure disciplinaire précise pour toute sanction de nature à avoir une incidence immédiate ou non sur la présence dans l'entreprise du salarié, sur sa fonction, sa carrière ou même sa rémunération. [Art. L. 1332-2 du code du travail]

Cette procédure, incluant la convocation du salarié à un entretien préalable, a pour objectif de permettre au salarié de se défendre : il peut fournir ainsi à l'employeur des explications démontrant que les griefs qui sont retenus contre lui sont inexacts ou qu'ils ne sont pas suffisants pour justifier une sanction.

L'avertissement, ainsi que toute sanction mineure, n'entraîne donc pas en principe l'obligation pour l'employeur de convoquer le salarié à un entretien préalable.

Attention : si le règlement intérieur de l'entreprise, un accord ou une convention collective, un usage, décision unilatérale... prévoit la mise en place d'un entretien préalable en cas de sanction mineure, l'employeur sera tenu de le faire même si la loi ne le prévoit pas.

Dans tous les cas, si l'employeur décide de convoquer le salarié à un entretien préalable à sanction que ce soit pour un avertissement déjà décidé ou parce qu'il a décidé, une fois les arguments du salarié recueillis, de ne mettre qu'un simple avertissement, il devra respecter toute la procédure disciplinaire. [Cass.soc., 9 octobre 2019, n°18-15.029]

Aussi, il devra notifier la sanction retenue après le respect d'un délai minimum de 2 jours ouvrables après l'entretien et d'un délai maximum d'un mois après ce dernier. Si ces délais ne sont pas respectés, la sanction sera annulée.

Cette newsletter a été réalisée en partenariat avec



AG2R LA MONDIALE

