Actualité sociale de novembre 2021

Amélioration de la durée du congé de présence parentale

Une loi du 15 novembre 2021 assouplit les conditions de renouvellement du congé de présence parentale.

Rappelons qu'un salarié dont un enfant à charge (âgé d'au plus 16 ans, 20 ans dans certains cas) est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut bénéficier d'un congé de présence parentale.

Ce congé, non rémunéré par l'employeur, est assorti d'une allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la CAF. La durée initiale de ce congé est d'au plus 310 jours sur 3 ans maximum.

Désormais, le salarié ayant atteint le nombre maximal de 310 jours de congé avant l'expiration de la période de 3 ans pourra, à titre exceptionnel et par dérogation, bénéficier d'un renouvellement de son congé au titre de la même maladie, du même handicap ou du même accident dont l'enfant a été victime avant le terme de la période de 3 ans.

Le salarié pourra ainsi bénéficier, avant le terme de la période initiale de 3 ans, d'un nouveau crédit de 310 jours de congé maximum, à prendre au cours d'une nouvelle période de 3 ans.

Ce renouvellement peut intervenir une seule fois. Il est subordonné à la présentation d'un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant, attestant le caractère indispensable, au regard de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue, et confirmé par l'accord explicite du service du contrôle médical de la CPAM.

La nouvelle possibilité de renouvellement anticipé du congé ne remet pas en cause les dispositions déjà existantes permettant à un salarié de bénéficier d'un nouveau congé de présence parentale, une fois la période initiale de 3 ans expirée, en cas de rechute ou de récidive de la pathologie de l'enfant, ou encore lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

La loi entre en vigueur à compter du 17 novembre 2021.

Compte AT/MP :
créer son compte en ligne avant le 1er décembre 2021

L'Assurance maladie rappelle qu'avant le 1er décembre 2021, les entreprises de moins de 10 salariés relevant du régime général devront disposer d'un compte accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP), sous peine de pénalités.

1) Notification obligatoire du taux AT/MP par voie électronique : rappels

La notification dématérialisée des taux de cotisation AT/MP par la CARSAT (CRAMIF en Ile-de-France) deviendra obligatoire pour les entreprises de moins de 10 salariés **à compter du 1er janvier 2022**.

À cette date, cette obligation s'appliquera donc à toutes les entreprises qui relèvent du régime général, quel que soit leur effectif. En effet, rappelons que pour les autres entreprises, la notification à l'employeur du taux de la cotisation AT/MP est obligatoirement effectuée de façon électronique depuis le 1er janvier 2020 ou le 1er janvier 2021.

2) Ouverture d'un compte AT/MP : démarches à effectuer et modalités pratiques

Pour pouvoir recevoir automatiquement la notification dématérialisée du taux de cotisation AT/MP, chaque entreprise doit **ouvrir un compte AT/MP avant le 1er décembre 2021**, si elle n'en possède pas déjà un.

Pour ouvrir un compte AT/MP, il suffit aux entreprises qui disposent déjà d'un compte Net-entreprises d'ajouter le compte AT/MP à partir du « Menu personnalisé ».

Pour les autres, elles doivent suivre le processus d'inscription à partir de la page d'accueil de **net-entreprises.fr**, puis sélectionner le compte AT/MP parmi les téléservices proposés.

L'ouverture du compte se fera dans un délai maximal de 24h.

Une fois leur compte ouvert, les entreprises seront alors automatiquement abonnées au service de dématérialisation pour janvier 2022.

3) Pas d'ouverture de compte AT/MP par les tiers déclarants

L'entreprise cliente doit obligatoirement ajouter elle-même le compte AT/MP à son **compte net-entreprises.fr**. Les tiers déclarants ne peuvent se substituer à l'entreprise pour remplir l'obligation légale de dématérialisation de la notification.

4) Pénalité en cas d'absence d'adhésion au compte AT/MP

Pour rappel, en l'absence d'ouverture d'un compte AT/MP avant le 1er décembre 2021, la caisse régionale ne pourra pas dématérialiser la notification du taux de cotisation et la décision de taux sera alors adressée par voie postale.

Dans ce cas, elle pourra notifier une pénalité à l'entreprise égale à un pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié, due au titre de chaque année ou, à défaut, au titre de chaque fraction d'année sans adhésion au télé-service.

Le montant de cette pénalité varie selon l'effectif de l'entreprise :

- 0,5 % du PMSS pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés ou assimilés ;
- 1 % du PMSS pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 20 et inférieur à 150 salariés ou assimilés ;
- 1,5 % du PMSS pour les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 150 salariés ou assimilés.

Recouvrement de la taxe d'apprentissage et de la contribution formation professionnelle par l'URSSAF en 2022 : modalités déclaratives en DSN

À partir de janvier 2022, le recouvrement de la contribution de la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage sera réalisé par l'URSSAF. Le site internet net-entreprises.fr rappelle dans une actualité du 5 novembre 2021 que la DSN en deviendra le seul vecteur déclaratif.

Rappelons qu'à partir du **1er janvier 2022** pour les sommes dues à compter de cette date, les employeurs devront verser aux URSSAF :

- la contribution légale à la formation professionnelle ;
- le 1 % CPF-CDD (contribution dédiée au financement du compte personnel de formation des salariés en contrat à durée déterminée) ;
- la taxe d'apprentissage (part principale et solde) ;
- la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

1) DSN : seul vecteur déclaratif

Compte tenu de ce recouvrement par les URSSAF, la DSN devient logiquement le vecteur déclaratif permettant à chaque employeur de déclarer les cotisations et également de procéder à leur paiement.

La taxe d'apprentissage (part principale), la contribution légale à la formation et la contribution 1 % au CPF-CDD devront être déclarées mensuellement.

Le solde de la taxe d'apprentissage, hors Alsace-Moselle, et la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) seront à déclarer annuellement.

2) Décalage de paie et taxe d'apprentissage

Pour les employeurs pratiquant le décalage de paie, la taxe d'apprentissage est rattachée à la période de l'activité du salarié. Les rémunérations liées à l'activité du mois de décembre 2021, versées en janvier 2022, seront donc à intégrer à la base de calcul de la taxe d'apprentissage due pour l'année 2021, déclarée et payée auprès des OPCO (ou de la DGFIP pour les versements de régularisation après le 1er mars 2022) hors DSN avec les modalités déclaratives de 2021.

Les nouvelles modalités déclaratives établies dans le cadre du transfert du recouvrement à l'URSSAF s'appliqueront **à compter de la période d'activité de janvier 2022**. Ainsi, la déclaration en DSN de la taxe d'apprentissage due pour la période de janvier 2022 devra s'effectuer dès la DSN du mois principal déclaré de janvier 2022.

Publication de la loi de « vigilance sanitaire »

La loi « vigilance sanitaire » a été publiée au JO du 12 novembre 2021, après validation de la majorité de ses dispositions par le Conseil Constitutionnel.

Voici un résumé de ses principales dispositions :

1) Possibilité d'appliquer le Pass sanitaire jusqu'au 31 juillet 2022

La loi prolonge le régime de sortie d'urgence sanitaire et fixe son terme au **31 juillet 2022** (au lieu du 15 novembre 2021).

Ce faisant, les pouvoirs publics ont donc la possibilité de maintenir le Pass sanitaire jusqu'au 31 juillet 2022. Le gouvernement pourra également jusqu'à cette date, en cas de besoin, réactiver l'état d'urgence sanitaire (régime qui permet notamment d'imposer des mesures de confinement ou de couvre-feu).

Le texte renforce les conditions de recours au Pass sanitaire, en précisant que son utilisation est possible « *si la situation sanitaire le justifie au regard de la circulation virale ou de ses conséquences sur le système de santé* », sur la base d'indicateurs sanitaires tels que le taux de vaccination, le taux de positivité des tests de dépistage, le taux d'incidence ou le taux de saturation des lits de réanimation.

2) Activité partielle modulée

La loi prolonge jusqu'au **31 juillet 2022** le terme maximum du régime d'activité partielle modulée.

Le gouvernement pourra donc le cas échéant maintenir des taux majorés d'indemnisation pour certains secteurs d'activité et certaines entreprises au-delà du 31 décembre 2021 (il faudra alors prendre des décrets en ce sens).

3) Prolongation du régime d'activité partielle « garde d'enfant/personnes vulnérables »

Les salariés contraints de rester chez eux soit en raison de leur vulnérabilité à la covid-19, soit pour garder un enfant de moins de 16 ans (ou une personne en situation de handicap) faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile doivent être placés en activité partielle lorsqu'ils sont dans l'impossibilité de travailler.

La loi prolonge ce dispositif jusqu'au **31 juillet 2022 au plus tard**, alors qu'il devait en principe venir à échéance au 31 décembre 2021.Le gouvernement pourra décider de l'interrompre par anticipation, si la situation sanitaire venait à le permettre.

4) Arrêts de travail dérogatoires covid-19

Le régime des arrêts de travail dérogatoires a été prolongé par décret jusqu'au **31 décembre 2021**. Néanmoins, le gouvernement veut pouvoir garder ce dispositif dans son arsenal, au moins pour quelques mois encore. Et pour ce faire, il faut une disposition législative.

Pour des raisons de technique juridique liées à des questions de constitutionnalité, le gouvernement y procèdera via deux textes séparés :

- le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS), en cours d'examen pour le volet indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) ;

- et la loi Vigilance sanitaire pour la partie relative à l'indemnisation complémentaire par l'employeur.

5) Prolongation des missions exceptionnelles des services de santé au travail

Dans le cadre de la crise sanitaire, l'Etat a confié aux services de santé au travail (SST) une série de missions de portée générale en matière d'information, de prévention, de dépistage et de vaccination, qui avaient été reconduites en dernier lieu jusqu'au 30 septembre 2021.
Par ailleurs, à titre exceptionnel, les médecins du travail ont été habilités, jusqu'au 30 septembre 2021, à délivrer des arrêts de travail aux salariés infectés ou suspectés d'être infectés par la covid-19 et des certificats d'isolement et à prescrire et réaliser des tests de dépistage du covid-19.

La loi du 10 novembre 2021 prolonge ces missions jusqu'au 31 juillet 2022.

Guide du Ministère du travail sur les aides en alternance

Pour s'y retrouver dans les différentes aides à l'alternance, le ministère du travail vient de mettre en ligne un guide pratique d'une vingtaine de pages à l'attention des employeurs.

Trois dispositifs d'aide existent selon le type de contrat d'alternance signé et la date de signature du contrat : l'aide unique à l'embauche d'apprentis ; l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis ainsi que l'aide exceptionnelle de salarié en contrat de professionnalisation.

Le guide passe également en revue les différents acteurs (employeur, Opco, ministère du travail, ASP) ainsi que les bonnes pratiques pour obtenir les aides sans difficulté.

Pour consulter le guide, cliquez **ici**.

Interdiction d'intégrer les jours de grève dans des fichiers d'évaluation des salariés

La RATP a été condamnée à une lourde amende administrative par la CNIL pour avoir décompté le nombre de jours de grève de certains agents dans un fichier utilisé pour préparer les choix de promotion.

La CNIL rappelle que les données à caractère personnel (RGPD) collectées par l'employeur doivent être adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées.

De manière générale, l'employeur ne doit collecter que les données dont il a réellement besoin, et ne doit le faire qu'à partir du moment où ce besoin se concrétise.

La CNIL indique que seules des données strictement nécessaires à l'évaluation des agents auraient dû figurer dans les fichiers d'aide à la décision lors des procédures d'avancement de carrière : en l'occurrence, elle a considéré qu'il suffisait d'indiquer le nombre de jours d'absence des agents

concernés, sans qu'il soit nécessaire de préciser le motif d'absence qui était ici lié à l'exercice du droit de grève.

L'utilisation de données relatives au nombre de jours de grève des agents n'était donc pas nécessaire pour atteindre les objectifs visés. En outre, l'utilisation de ces données particulières, dans un contexte de prises de décisions relatives à la carrière de l'agent, pouvait lui être défavorable.

La CNIL a donc considéré que la RATP avait manqué à ses obligations. Celle-ci a fait preuve de défaillances graves en matière de protection des données à caractère personnel en manquant aux principes de minimisation des données, de responsabilité, de limitation de la durée de conservation des données et de sécurité.

Pour consulter la délibération, cliquez **ici.**

Précisions sur la procédure d'agrément des accords de branche d'épargne salariale

Un décret publié au JO du 29 octobre 2021 détaille les modalités de la procédure d'agrément des accords de branche d'épargne salariale et sécurise aussi les accords de branche déposés avant son entrée en vigueur, c'est-à-dire avant le 1er novembre 2021.

1) Rappels des différentes modalités de mise en place de l'épargne salariale

La mise en place d'un dispositif d'épargne salariale (participation, intéressement, plan d'épargne) nécessite en principe de conclure un accord collectif selon les modalités de droit commun (avec les délégués syndicaux) ou selon des modalités spécifiques, avec les représentants d'organisations syndicales représentatives ou avec le CSE.

Sous réserve d'une demande conjointe d'un syndicat ou du CSE, l'employeur peut aussi mettre unilatéralement en place un dispositif d'épargne, sous réserve que celui-ci recueille l'approbation des deux tiers du personnel.

Par exception, et sous certaines conditions, les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés ont aussi le droit, depuis le 19 juin 2020, de mettre en place un mécanisme d'intéressement de manière totalement unilatérale, c'est-à-dire sans même avoir à passer par un processus de ratification par le personnel.

En parallèle, l'employeur, quel que soit son effectif, peut aussi adhérer à un mécanisme d'épargne défini au niveau de la branche.

2) Procédure d'agrément des accords de branche

Les accords de branche proposant des mécanismes d'épargne doivent être agréés par les pouvoirs publics. Cet agrément est délivré par le ministère du Travail et intervient dans les 6 mois du dépôt de l'accord ou de son avenant, avec possibilité de prolongation pour 6 mois supplémentaire. L'absence de décision dans le délai prévu vaut décision d'agrément.

3) Modalités d'adhésion des entreprises aux accords de branches agréés

Pour adhérer à un mécanisme d'épargne salariale de branche, l'entreprise doit conclure son propre accord, selon les modalités habituelles en matière d'épargne salariale. Par exception, dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut adhérer au mécanisme de branche de sa propre initiative, sans accord, mais après information du CSE et des salariés.

Lorsque l'accord de branche ouvre des choix aux parties signataires, l'accord conclu au niveau de l'entreprise indique la ou les options choisies. Le cas échéant, si l'accord de branche le prévoit, l'accord d'entreprise précise le contenu des choix laissés à l'entreprise.

Lorsque, dans une entreprise de moins de 50 salariés, l'employeur a choisi la voie unilatérale, le document d'adhésion indique les choix retenus parmi les options de l'accord type de branche.

Il est précisé par ailleurs que l'accord de branche « *ne peut comporter que des options dont le contenu est prédéfini, sans adaptation possible par l'employeur* ».

4) Modalités d'entrée en vigueur

Les dispositions du décret du 27 octobre 2021 sont applicables aux accords de branche et leurs avenants déposés à compter du **1er novembre 2021**.

Toutefois, les accords de branche déposés antérieurement au 1er novembre 2021 sont considérés comme agréés dès lors qu'ils ont été étendus et qu'ils ouvrent droit aux adhésions des entreprises.

Le décret ajoute que les accords de branche n'ayant pas fait l'objet d'une demande d'extension peuvent tout de même faire l'objet d'une demande d'agrément, s'ils ouvrent droit aux adhésions des entreprises.

Consulter le décret du 27 octobre 2021

Nouvelles précisions du BOSS sur les déductions forfaitaires spécifiques pour frais professionnels

L'administration a mis à jour, sur plusieurs points, les développements du Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) relatifs aux déductions forfaitaires spécifiques (DFS) pour frais professionnels, déjà modifiés à plusieurs reprises au cours des derniers mois.

1) Autorisation de mise en œuvre de la DFS

L'employeur peut opter pour la DFS lorsqu'une convention collective ou un accord collectif du travail l'a explicitement prévue ou lorsque le comité social et économique (CSE) a donné son accord.

Il est désormais précisé que l'accord du CSE peut être donné par tout moyen.

Il est également prévu que l'entreprise s'assure annuellement, par tout moyen, du consentement de ses salariés à l'application de la DFS. Pour cela, l'employeur met en œuvre une procédure consistant à informer chaque salarié concerné, par tout moyen donnant date certaine à cette consultation, de ce dispositif et de ses conséquences sur la validation de ses droits aux assurances sociales. Une réponse d'accord ou de refus doit être retournée par le salarié.

La disposition du BOSS qui prévoyait que l'option pour la DFS pouvait aussi figurer dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci est supprimée.

Si le salarié indique vouloir bénéficier de la DFS ou y renoncer, sa décision prendra effet à compter de l'année civile suivante. S'il ne répond pas à cette consultation, son silence vaut accord.

2) Pas de DFS sans réels frais supportés par le salarié

Le BOSS prévoit que l'application de la DFS est désormais conditionnée au fait que le salarié bénéficiaire supporte effectivement des frais professionnels. Cette disposition est entrée en vigueur le 1er avril 2021. Toutefois, par tolérance, il est prévu qu'en cas de contrôle relatif à des périodes courant jusqu'au 31 décembre 2022, l'URSSAF procédera uniquement à une demande de mise en conformité pour l'avenir, que l'employeur devra veiller à respecter.

Dans sa **mise à jour du 22 octobre 2021**, l'administration a introduit des exemples afin d'illustrer cette tolérance.

Ainsi, indique le BOSS, jusqu'à la fin 2022, les employeurs qui appliqueront une DFS à des salariés ne supportant aucun frais feront uniquement l'objet d'une demande de mise en conformité pour l'avenir. Cette tolérance concernera par exemple les salariés dont les frais professionnels sont en totalité remboursés (ou directement pris en charge) par l'employeur, ou encore les DFS appliquées à des éléments de rémunération versés au titre d'une période de congé durant laquelle le salarié ne supporte aucun frais.

A contrario, une fois la période transitoire expirée (donc à partir de 2023), il sera impossible d'appliquer une DFS dans ces différentes situations (salarié ne supportant aucun frais, rémunération d'une période de congé), conformément à la nouvelle doctrine du BOSS.

3) Exceptions à la règle de non-cumul entre DFS et remboursements de frais professionnels

En principe, en cas d'application d'une DFS, les indemnités versées au titre de remboursement de frais professionnels (frais réels ou allocations forfaitaires) ou les prises en charge directes par l'employeur (ex. : paiement au restaurateur) doivent être obligatoirement réintégrées dans l'assiette des cotisations, préalablement à l'application de la déduction.

Plusieurs exceptions à cette règle existent déjà.

À titre exceptionnel, l'administration admet, de façon temporaire, de nouvelles exceptions au principe de non-cumul entre DFS et remboursement des frais professionnels.

Ainsi, dans la mise à jour du BOSS du 22 octobre 2021, il est indiqué que, jusqu'au 31 décembre 2022, il n'y a pas à réintégrer dans l'assiette des cotisations sociales les remboursements de frais et prises en charge directes par l'employeur suivants :

- la prise en charge directe par l'employeur auprès d'un tiers (hôtelier, restaurateur, entreprise de taxi…) des frais du salarié en situation de déplacement professionnel (frais d'hébergement, frais de repas, frais de taxi…) ;

- le remboursement des dépenses d'entretien des vêtements de travail ;

- le remboursement des dépenses engagées par le salarié dans le cadre de sa participation, à la demande de son employeur et à titre exceptionnel, à des manifestations organisées dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise ;

- le remboursement des dépenses engagées par le salarié ou prises en charge directement par l'employeur à l'occasion des repas d'affaires dûment justifiés (sauf abus manifeste).

Le BOSS précise désormais qu'en cas d'application d'une DFS, les frais professionnels engagés par un salarié à titre exceptionnel (en cas d'urgence notamment), pour acheter ou entretenir du matériel ou des fournitures (matériel de bureautique, vêtements de travail…) pour le compte de l'entreprise alors que l'exercice normal de sa profession ne le prévoit pas, n'ont pas à être intégrés à l'assiette des cotisations sociales.

Négociations dans la CCN n°3044 des commerces de gros

- **Négociations en cours :**

  - Renégociation de l'accord formation professionnelle.

  - Prévoyance : réflexions sur la mise en place d'actions de prévention dans le cadre du fond social de branche

  - Minima conventionnels

- **Accords étendus :**

  - L'accord du 22 septembre 2020 de fusion entre la CCN des commerces de gros et la CCN du négoce en fournitures dentaires a été étendu par un arrêté publié au JO du 29 septembre 2021

- **Accords signés :**

  - L'avenant du 21 octobre 2021 à l'accord prévoyance du 18 janvier 2010 qui prolonge la cotisation supplémentaire de 0,04% pour l'année 2022 a été signé par la CFDT, FEC FO et la CFE CGC.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **1er décembre 2021.**

Jurisprudence

- **Maintien de salaire en cas de maladie et prime variable**

Le salarié absent pour maladie peut prétendre, sous condition d'ancienneté, à un maintien de salaire de l'employeur, en complément des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. La plupart des conventions collectives prévoient des dispositions en matière de calcul du maintien de salaire.

A défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié bénéficie des dispositions légales.

En principe, le niveau du maintien de salaire correspond à celui que le salarié aurait perçu s'il avait été présent au travail. Tous les éléments de rémunération sont à prendre en compte telles que les primes de nuit par exemple.

Pour la Cour de cassation, la convention collective en cause en l'espèce n'exclut pas, dans sa rédaction, la prise en compte de la partie variable de la rémunération du salarié lorsqu'il en perçoit une.

En effet, celui-ci prévoit simplement qu'en cas d'arrêt maladie d'un salarié, « les pourcentages d'indemnisation énumérés s'appliquent sur la base de la rémunération qui aurait été perçue si ce personnel avait continué à travailler ».

Par conséquent, selon la Haute juridiction, les juges du fond en ont exactement déduit, après examen des bulletins de paye et du calcul présentés par la salariée, que l'employeur aurait dû inclure la part variable de la rémunération de la salariée, c'est-à-dire la prime de courtage, dans le calcul du maintien de salaire (et non pas seulement son salaire de base).

Cass. soc. 29 septembre 2021, n° 20-11663 FD

- **Élection du CSE : répartition des salariés dans les collèges électoraux par la DIRECCTE**

Les listes de candidats à l'élection du CSE doivent être composées, au niveau de chaque collège électoral, d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Si l'employeur et les syndicats ne sont pas parvenus à un accord lors de la négociation du PAP, et lorsqu'au moins un syndicat a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur, le DREETS (nouvelle appellation de la DIRECCTE) décide de la répartition entre les collèges électoraux.

La Cour de cassation rappelle que la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral doit figurer dans le PAP en fonction des effectifs connus lors de la négociation du protocole.

A défaut d'un tel accord, c'est l'employeur qui fixe cette proportion. Il se base sur la composition du corps électoral existant au moment de l'établissement de la liste électorale, sous le contrôle des syndicats.

En conséquence de quoi, la DREETS qui a réparti les salariés dans les collèges électoraux, n'a pas à préciser la répartition des hommes et des femmes dans chaque collège.

Cass. soc. 29 septembre 2021, n° 20-60246 FB

- **Deux questions prioritaires de constitutionnalité sur la suspension du contrat de travail des salariés non-vaccinés**

Deux questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) sont en cours d'examen par la Cour de cassation sur les conséquences du refus de salariés devant présenter un schéma vaccinal complet contre la Covid-19 de s'y soumettre.

Celles-ci posent la problématique de la conformité des dispositions de la loi du 5 août 2021 avec le « préambule de la Constitution du 4 octobre 1958 qui rappelle l'engagement de la France de respecter ou faire respecter l'ensemble des conventions internationales, en ce que les conventions internationales font interdiction à tout pays signataire de priver tout travailleur quel qu'il soit d'une rémunération, d'une protection sociale par différents artifices et notamment une suspension arbitraire du contrat de travail ».

Rappelons que le salarié ne satisfaisant pas l'exigence de vaccination peut utiliser, avec l'accord de l'employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés.
A défaut, son contrat est suspendu, avec pour conséquence l'interruption du versement de sa rémunération.

La Haute juridiction doit se prononcer sur l'éventuel renvoi de ces questions au Conseil constitutionnel pour la première quinzaine de décembre.

QPC n° 21-40.023 et 21-40.021 du 11 et 14 octobre 2021

FAQ FND

- **Comment calcule-t-on l'indemnité conventionnelle de licenciement du personnel cadre (CCN commerces de gros) ?**

Le texte prévoit pour le personnel cadre disposant d'une ancienneté > 5 ans :
Tranche de 0 à 9 ans inclus : 3/10 de mois par année
Tranche de 10 à 19 ans inclus : 4/10 de mois par année

- **Si la personne a 10 ans d'ancienneté tout juste, son indemnité se calculerait comme suit : 3/10 x salaire moyen x 10**
- **Si la personne a 10 ans et deux mois d'ancienneté par exemple, l'indemnité serait de : 3/10 x salaire moyen x 10 + 4/10 x salaire moyen x 2/12.**

- **Un(e) salarié(e) est en arrêt maladie depuis plus d'un an, comment calculer son salaire de référence pour son départ en retraite ?**

L'indemnité est, en principe, calculée sur la base du salaire habituel de la personne, c'est-à-dire hors période de maladie ou d'activité partielle (chômage partiel).

****