

Nouveautés

Depuis le 15 octobre 2021, les tests de dépistage de la Covid-19 ne sont plus remboursés par l'assurance maladie pour les majeurs non vaccinés ne bénéficiant pas d'une prescription médicale (*arrêté du 14 octobre 2021 modifiant l'arrêté du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire*). Dans son Q/R mis à jour le 18 octobre 2021, le ministère du Travail a précisé que dans ce cadre :

- les salariés soumis au passe sanitaire doivent continuer à le présenter pour pouvoir exercer leur activité ;
- le coût des tests ne constitue pas un frais professionnel ;
- l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge ce coût.

Les chiffres marquants du mois

100 € : c'est le montant de l'« indemnité inflation » pour rendre du pouvoir d'achat aux Français annoncée par le gouvernement. Cette indemnité, défiscalisée, sera versée, dès fin décembre, par les employeurs à leurs salariés gagnant moins de 2000 € nets par mois.

Annnonce du Premier ministre Jean Castex du 21 octobre 2021

58 % des entreprises n'ont pas mis en place de plan de prévention des risques en 2021.

Enquête OpinionWay pour Itelis publiée le 21 octobre 2021

Quelques décisions

Rupture conventionnelle collective et choix des salariés : un juge administratif annule pour la 1^{ère} fois une RCC

Doit être annulée la décision administrative validant l'accord collectif portant une RCC ayant pour champ d'application l'ensemble du personnel sous CDI d'un site dont il a été décidé la fermeture dès lors que ces salariés ne pouvaient être regardés comme ayant été en mesure de faire un réel choix entre le départ volontaire et le maintien dans leur emploi (*CAA Versailles, 20 oct. 2021, n° 21VE02220*).

Forfait jours et suivi de la charge de travail : la Cour de cassation poursuit son contrôle strict

Doit être annulée la convention individuelle de forfait jours dès lors que les dispositions conventionnelles y servant de fondement, se bornant à prévoir un contrôle des jours travaillés et des jours de repos dans le cadre d'un bilan annuel et une vérification du respect des règles légales et conventionnelles par un suivi hebdomadaire, sans instituer un suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail (*Cass. soc., 13 oct. 2021, n° 19-20.561*).

WORK IN PROGRESS

1. Projets de décrets transmis aux partenaires sociaux le 18 octobre 2021 - Les aides destinées aux demandeurs d'emploi de longue durée

À la suite des annonces du gouvernement, 2 projets de décrets définissent les modalités des mesures temporaires visant à favoriser le retour en emploi de ces demandeurs d'emploi. Ces dispositifs, applicables du 1^{er} novembre 2021 au 31 décembre 2022, prennent la forme d'une prime de 1 000 € accordée aux demandeurs d'emploi de longue durée engagés dans une formation nécessaire pour occuper un poste déterminé et d'une aide de 8 000 € accordée aux employeurs au titre de l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée en contrat de professionnalisation.

2. Projets de décrets transmis aux partenaires sociaux le 15 octobre 2021 - Activité partielle et APLD

2 projets de décrets prévoient le maintien jusqu'au 31 décembre 2021 de l'indemnité versée aux salariés en activité partielle, comme de l'allocation accordée à l'employeur, à un taux de 70 % de la rémunération brute antérieure, dans la limite d'une rémunération plafonnée à 70 % de 4,5 SMIC et d'un plancher de 8,30 €, pour notamment les entreprises des secteurs les plus touchés par la crise sanitaire ayant subi une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 80 % et les employeurs dont l'activité principale impliquant l'accueil du public est interrompue du fait des mesures contre la Covid-19.

3. Accord-cadre national interprofessionnel du 14 octobre 2021 - La réforme de la formation professionnelle

La réforme de la formation professionnelle a pour objectif notamment de développer les compétences des salariés et demandeurs d'emploi qui ne mobilisent pas suffisamment le CPF, encourager le recours à l'apprentissage et affronter les défis que sont le numérique et la transition écologique. Par cet accord, les partenaires sociaux actent les thématiques prioritaires à traiter, des pistes de solutions et fixent un calendrier des travaux à finaliser avant la fin du 1^{er} semestre 2022. L'accord est ouvert à la signature jusqu'au 15 novembre.

Salaires minima hiérarchiques (SMH) : articulation des accords de branche et des accords d'entreprise

Il est loisible à la convention de branche de définir le montant et la structure des SMH qui peuvent ainsi s'appliquer au salaire de base ou à la rémunération effectivement perçue intégrant également certains compléments de salaire (par ex. : prime de fin d'année, rémunération des temps de pause).

Toutefois, l'accord d'entreprise, qui prévaut en la matière, peut prévoir des modalités de rémunération différentes (réduction ou suppression des compléments de salaire) tant que la rémunération effective est au moins égale au montant des SMH fixé par la convention de branche (*CE, 7 oct. 2021, n° 433053*).