

Note n°16 – 16 novembre 2021

DU NOUVEAU SUR LES BULLETINS DE PAIE DE DECEMBRE 2021 : L'INDEMNITE INFLATION

Dans le contexte actuel de la hausse des prix de l'essence, le Gouvernement a annoncé le 21 octobre 2021 dernier, qu'une indemnité inflation de 100 € serait versée aux salariés en décembre 2021.

Plus d'infos sur notre note « prime inflation » transmise par mail le 8/11

LA CNIL A PUBLIE UN QUESTIONS-REPONSES SUR LE PASS SANITAIRE ET L'OBLIGATION VACCINALE

La CNIL a publié un questions-réponses sur la protection des données personnelles pour le pass sanitaire et la vérification du respect de l'obligation vaccinale.

<https://www.cnil.fr/fr/covid-19-questions-reponses-sur-le-passe-sanitaire-et-lobligation-vaccinale>

ADOPTION DE LA LOI DE VIGILANCE SANITAIRE ET PROLONGATION DU PASS SANITAIRE JUSQU'EN JUILLET 2022

La loi vigilance sanitaire a été définitivement adoptée le 5 novembre par l'Assemblée Nationale qui est revenue sur la quasi-totalité des modifications apportées par le Sénat, après échec de la Commission mixte paritaire.

Elle va être examinée par le Conseil Constitutionnel, saisi après son adoption définitive, puis entrera en vigueur à compter de sa publication au Journal officiel.

Prolongation du pass sanitaire jusqu'au 31 juillet 2022

Avec l'adoption de la loi portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, le Gouvernement pourra maintenir et/ou rétablir le pass sanitaire après le 15 novembre 2021 et jusqu'au 31 juillet 2022 "aux seules fins de lutter contre la propagation de l'épidémie de

Covid-19 et si la situation sanitaire le justifie au regard de la circulation virale ou de ses conséquences sur le système de santé".

La loi renforce ainsi les conditions de recours au pass sanitaire et prolonge le régime de sortie d'urgence sanitaire en fixant son terme au 31 juillet 2022.

Contrôle du certificat de contre-indication à la vaccination

La loi autorise le médecin conseil de la caisse d'assurance maladie à contrôler le certificat de contre-indication à la vaccination contre le covid-19 (qui vaut pass sanitaire), à l'instar de ce qui est déjà prévu dans le cadre de l'obligation vaccinale.

Prolongation de certaines mesures sociales

La loi permet de prolonger certaines mesures spécifiques à la gestion de cette crise sanitaire et notamment :

- L'activité partielle garde d'enfant et personnes vulnérables ;
- L'activité partielle de longue durée ;
- Les missions de portée générale en matière d'information, de prévention, de dépistage et de vaccination confiées aux services de santé au travail ;
- La possibilité pour les médecins du travail de délivrer des arrêts de travail aux salariés infectés ou suspectés d'être infectés par le covid-19 et des certificats d'isolement ;
- La possibilité pour les médecins du travail et, sous leur supervision, d'autres professionnels de santé des SST, de prescrire et réaliser des tests de dépistage du covid-19.

L'AIDE UNIQUE A L'APPRENTISSAGE EN 2021

Pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1er janvier 2019, une nouvelle aide dite «unique» s'applique. Les décrets des 26/02/2021 et 31/03/2021 apportent des modifications. **Un décret du 10 novembre 2021 prolonge le dispositif.**

TITRE RESTAURANT : MODALITES D'UTILISATION ADAPTEES JUSQU'AU 28 FEVRIER 2022

Afin de soutenir le secteur de la restauration, l'État avait simplifié l'utilisation des titres restaurant et valorisé le plafond de paiement. Ces mesures provisoires devaient prendre fin le 31 août. Mais un communiqué de presse du ministère de l'Économie du 24 août avait annoncé la prolongation du dispositif provisoire. Il manquait juste le décret qui vient d'être publié au Journal officiel.

Le décret prolongeant les dérogations temporaires aux conditions d'utilisation des titres restaurant a été publié le 21 octobre 2021.

Titre restaurant : dimanches et jours fériés (art. 1)

En raison des conséquences notamment économiques de la crise sanitaire, depuis le 12 juin 2020, les titres restaurant sont utilisables les dimanches et jours fériés dans les restaurants, les hôtels-restaurants ou les débits de boissons assimilés.

Suite à la publication du décret, cette mesure est donc officiellement prorogée **jusqu'au 28 février 2022**.

Titre restaurant : doublement du plafond de paiement (art. 2)

En principe, le plafond de paiement quotidien des titres restaurant est de 19 euros.

Mais pour les restaurants et hôtels-restaurants ou les débits de boissons assimilés, la valeur du plafond est doublée. Le plafond de paiement est fixé à 38 euros. La mesure reste en vigueur **jusqu'au 28 février 2022**.

LE CONGE D'ENSEIGNEMENT OU DE RECHERCHE EST OPERATIONNEL

Un décret a précisé les modalités de mise en œuvre du congé d'enseignement ou de recherche.

Le salarié qui souhaite dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique, professionnel ou supérieur en formation initiale ou continue a droit, sous réserve d'une condition d'ancienneté et dans les conditions fixées à la présente section :

- Soit à un congé ;
- Soit à une période de travail à temps partiel.

Peut également en bénéficier le salarié qui souhaite se livrer à une activité de recherche et d'innovation dans un établissement public de recherche, une collectivité territoriale, une entreprise publique ou privée, sauf si son employeur établit que l'exercice de ce droit par le salarié compromet directement la politique de recherche, d'innovation et de développement technologique de l'entreprise.

Report du congé

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut différer le départ en congé ou le début de la période de travail à temps partiel du salarié lorsque l'exercice de ce droit aurait pour effet de porter le nombre d'heures de congé demandées à 2 % du nombre total d'heures travaillées dans l'année.

Toutefois, le nombre d'heures de congé auquel un salarié a droit peut être, à sa demande, reporté d'une année sur l'autre, sans que le cumul des reports puisse dépasser 4 ans.

Mise en œuvre du congé

Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié, un accord collectif détermine :

- La durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel ;
- Le nombre de renouvellements possibles de ce congé ou de cette période ;
- La condition d'ancienneté requise pour avoir droit à ce congé ou à cette période ;
- Les délais dans lesquels le salarié informe l'employeur de la date à laquelle il souhaite partir en congé ou, en cas de passage à temps partiel, de la date de début de la période de travail à temps partiel et de l'amplitude de la réduction souhaitée de son temps de travail, ainsi que de la durée envisagée de ce congé ou de cette période ;
- Les conditions et délais de la demande de prolongation de ce congé ou de cette période de travail à temps partiel ;
- Les conditions dans lesquelles le salarié informe l'employeur de son intention de poursuivre ou de rompre son contrat de travail à l'issue de son congé ou de sa période de travail à temps partiel ;
- Les plafonds ou niveaux mentionnés aux articles L. 3142-127 et L. 3142-128 ;
- Les conditions permettant le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant la durée du congé et, le cas échéant, les modalités d'accompagnement et de réadaptation professionnelle à son retour.

A défaut d'accord :

- La durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel est d'un an. Cette durée peut être prolongée sur demande du salarié par accord entre l'entreprise et l'organisme ou l'entreprise d'accueil ;
- L'ancienneté requise pour ouvrir droit au congé ou à la période de travail à temps partiel est d'un an en cas d'accord de l'employeur et de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dans l'entreprise en cas de désaccord de ce dernier ;
- Les conditions et délais d'information mentionnés aux 4° à 6° du même article L. 3142-129 sont fixés par décret ;
- Le niveau de salariés absents au titre du congé dans l'entreprise et de jours d'absence prévus au titre de ce congé, pour lequel l'employeur peut différer le départ ou le début de la période de travail à temps partiel, sont fixés par décret.

Modalités de demande et d'information

À défaut d'accord collectif, le salarié doit informer l'employeur de sa volonté de bénéficier de ce congé ou d'une réduction de son temps de travail, par tout moyen conférant date certaine, au moins 3 mois avant le début du congé ou de la période de travail à temps partiel consacré à l'enseignement ou à la recherche.

Il doit également préciser la durée du congé ou l'amplitude de la réduction souhaitée de son temps de travail.

Ces dispositions étant prévues à titre supplétif, d'autres règles peuvent être prévues par accord collectif.

Demande de prolongation

La demande de prolongation du congé ou de la période de travail à temps partiel consacré à l'enseignement ou à la recherche devra être adressée à l'employeur :

- Au moins 3 mois avant son terme lorsque la durée du congé ou de la période de travail à temps partiel est de 6 mois ou plus ;
- Au moins 2 mois avant ce terme lorsque cette durée est de moins de 6 mois.

Ces dispositions étant supplétives, un accord collectif peut fixer d'autres délais.

Information de l'employeur sur la poursuite ou la rupture du contrat

Le salarié doit informer l'employeur par tout moyen conférant date certaine de son intention de poursuivre ou de rompre son contrat de travail à l'issue de son congé ou de sa période de travail à temps partiel :

- Au moins 3 mois avant son terme lorsque la durée du congé ou de la période de travail à temps partiel est de 6 mois ou plus ;
 - Au moins 2 mois avant ce terme lorsque cette durée est de moins de 6 mois.
- Ces dispositions étant supplétives, un accord collectif peut fixer d'autres règles.