

Fidulis Avocats vous propose de mettre à votre disposition cette lettre d'information reprenant les principaux thèmes d'actualité afin de vous accompagner, et vous aider à prendre les bonnes décisions.

Contact : Estelle Martinet • Avocat
emartinet@fidulis.fr

Le mot du trimestre

Pass
sanitaire

Il est au cœur du quotidien de chacun, mais aussi de la gestion des ressources humaines dans les entreprises et associations. Pour certaines professions, une obligation de vaccination s'applique également depuis le 15 septembre.

Chaque employeur confronté à ces obligations s'est adapté, depuis plusieurs semaines. Une vigilance particulière s'impose toutefois concernant certaines pratiques.

Le contrôle du pass sanitaire ne peut pas être réalisé par n'importe quel salarié ou personne disposant d'une autorité au sein de l'entreprise. **Les personnes autorisées à contrôler** les justificatifs pour le compte du chef d'entreprise doivent être **nommément habilitées** par le responsable du lieu de travail ou de l'établissement. À ce titre, un **registre** détaillant les personnes habilitées, la date de leur habilitation, ainsi que les jours et horaires des contrôles effectués par ces personnes doit être tenu.

Les informations sur le statut vaccinal ou le schéma vaccinal réalisé, relatives à l'intention de se faire vacciner ou non, mais aussi relatives au certificat de vaccination, ne peuvent être demandées par l'employeur. La CNIL le rappelle, parmi d'autres précisions, dans son questions-réponses mis en ligne sur son site : <https://www.cnil.fr/fr/covid-19-questions-reponses-sur-le-passe-sanitaire-et-lobligation-vaccinale>

Pour des raisons pratiques, certains ont mis en place des « **bases de données** » indiquant le « statut » de chaque salarié, afin d'éviter de procéder systématiquement aux contrôles. Une vigilance particulière s'impose alors, dès lors que **ce traitement de données doit notamment respecter le Règlement général sur la protection des données (RGPD)**. Ainsi, s'agissant des salariés soumis à l'exigence de détention d'un pass, ils ne doivent pas être identifiés selon qu'ils sont vaccinés, régulièrement testés ou rétablis après une contamination. En outre, préalablement à la mise en place de ce traitement de données, le CSE doit être consulté.

En bref



- Dans la mise à jour du 21 septembre 2021 de son questions-réponses relatif aux **obligations vaccinales**, le Ministère du travail expose que le salarié ne respectant pas l'obligation vaccinale à laquelle il est soumis, placé en arrêt maladie alors que son contrat de travail était déjà suspendu, **ne bénéficie pas du maintien de salaire** par son employeur en complément des IJSS.

Le bon réflexe

Mettre
en conformité
ses documents
de protection sociale
complémentaire

La crise sanitaire a amené les pouvoirs publics à faire évoluer les règles applicables au salarié dont le contrat de travail est suspendu, notamment s'agissant de sa « mutuelle » d'entreprise (complémentaire santé), de sa prévoyance, mais aussi pour les régimes de retraite supplémentaire. Une instruction interministérielle du 17 juin 2021 impose une mise en conformité des contrats d'assurance, mais surtout des décisions unilatérales de l'employeur, **au plus tard le 1^{er} janvier 2022**.

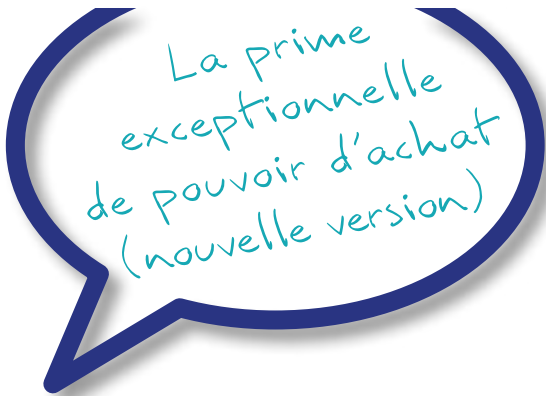
Il s'agit principalement de mettre à jour les clauses relatives au maintien de ces couvertures santé, prévoyance et/ou de retraite en cas de suspension du contrat de travail. En particulier, le maintien de la contribution de l'employeur pendant la période de suspension du contrat de travail indemnisée doit être explicitement indiqué. De même, l'assiette de contributions et de prestations applicable pendant la suspension doit être définie. Les engagements de l'employeur en ces matières doivent être revus au plus tôt.

À défaut, les **exonérations de cotisations sociales** sont susceptibles d'être remises en cause par l'**URSSAF** dès 2022.

Sur ces sujets complexes, c'est aussi l'occasion de s'assurer que vos documents et pratiques sont sécurisés. La seule conformité des contrats d'assurance est insuffisante en cas de contrôle !

En bref

- Un décret du 27 août dernier précise les **nouvelles règles applicables aux dépôts des accords d'épargne salariale** (intéressement, participation, plan d'épargne entreprise) et à la sécurisation de leur contenu par les DREETS (anciennes DIRECCTE) et URSSAF. La liste des documents à déposer est élargie en cas de mise en place par décision unilatérale de l'entreprise. Rappelons que le respect des règles de dépôt et de contrôle des accords conditionne le bénéfice des exonérations fiscales et de cotisations sociales.

Le point sur...

La prime
exceptionnelle
de pouvoir d'achat
(nouvelle version)

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) est de retour, jusqu'au 31 mars 2022, dans une version quelque peu modifiée. Elle permet de verser jusqu'à 1 000 euros de prime, voire 2 000 euros dans certains cas, aux salariés dont la rémunération annuelle est inférieure à 57 220 euros bruts. Cette prime est **exonérée de cotisations et contributions sociales et défiscalisée**.

QUI ?

Tous les salariés de l'entreprise peuvent être bénéficiaires, à condition de s'acquitter des cotisations sociales pour ceux dont la rémunération est supérieure à 57 220 euros bruts. La PEPA peut également être réservée à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond fixé par l'employeur ou par un accord collectif. Le montant de la prime **peut être modulé** en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de la durée du travail et/ou du temps de présence effectif au cours de l'année écoulée.

Une exigence demeure néanmoins : le principe **d'égalité de traitement** doit être respecté.

QUAND ?

La PEPA doit être versée entre le 1^{er} juin 2021 et le **31 mars 2022**.

COMBIEN ?

Le plafond de la PEPA est fixé à **1 000 euros**.

Il est **porté à 2 000 euros** si l'entreprise se situe **dans l'une** des hypothèses suivantes :

- Sans autre condition, elle emploie moins de 50 salariés ;
- Quelle que soit sa taille, l'entreprise est couverte par un accord d'intéressement ou en conclut un d'ici au 31 mars 2022 ;
- Elle est couverte par un accord d'entreprise ou de branche portant sur l'identification des salariés ayant contribué à la continuité de l'activité pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire et la valorisation des métiers de ces personnes ;
- L'employeur est une association ou une fondation reconnue d'utilité publique ou d'intérêt général.

COMMENT ?

Une **décision unilatérale** de l'employeur (écrite, et après consultation du CSE) ou un **accord collectif d'entreprise** doit fixer le montant de la prime et, le cas échéant, son plafond et ses conditions de modulation entre les bénéficiaires. Au contraire de la décision unilatérale, l'accord doit être déposé en ligne, sur le portail [teleaccords](#).

L'administration a précisé que la prime pouvait être versée en plusieurs fois, dès lors que l'ensemble des versements est effectué avant le 31 mars 2022.