

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

2 novembre 2021



ARRETS DE TRAVAIL COVID : PROLONGATION JUSQU'AU 31 DECEMBRE. Un décret du 29 octobre 2021 ([ici](#)) prolonge jusqu'au 31 décembre 2021 les mesures exceptionnelles relatives aux **arrêts de travail dérogatoires** à destination des assurés ne pouvant continuer à travailler pour des raisons liées à la crise

L'INFO

sanitaire (**personne vulnérable, cas contact, test positif...**) ainsi que la suspension des conditions ordinairement requises (ancienneté, délai de carence, durée d'indemnisation) pour bénéficier du **complément employeur** au titre de ces arrêts.

[En savoir plus](#)

LA STAT

SALARIES, GARE A L'ORTHOGRAPHE. Selon une étude de l'organisme de formation en orthographe Projet Voltaire ([ici](#)), **76 % des employeurs seraient confrontés** quotidiennement aux lacunes de leurs équipes en matière d'orthographe. Pour 86 % des **recruteurs**, la maîtrise de l'expression écrite et orale ainsi que de l'orthographe est fondamentale. La qualité d'expression devance l'expérience professionnelle et la formation initiale parmi les critères de recrutement, d'autant plus dans un contexte de **multiplication des échanges à distance**.



[En savoir plus](#)



INOPPOSABILITE DE LA CLAUSE DE REMUNERATION VARIABLE INCLUANT LES CONGES PAYES. Dans sa décision du 13 octobre 2021 (n° 19-19.407), la chambre sociale confirme son arrêt du 22 mai 2019 relatif aux **conditions de validité d'une clause incluant l'indemnité de congés payés dans la rémunération forfaitaire** ([ici](#)). Elle juge inopposable la clause prévoyant, sans plus de précision, que la rémunération variable s'entend « congés payés inclus ». Pour être valable, la clause aurait dû préciser la **répartition entre la**

L'ARRÊT

rémunération et les congés payés ainsi que **l'imputation de ces sommes sur un congé déterminé devant être effectivement pris** afin de la rendre **transparente et compréhensible**.

[En savoir plus](#)

L'ACCORD

ACCORD DE BRANCHE ET EPARGNE SALARIALE. Les branches doivent mener une **négociation** sur la mise en place d'un régime d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale **d'ici le 31 décembre 2021**. L'accord de branche doit être **agréé afin que les entreprises puissent y adhérer**. Le **décret précisant les conditions et délais d'agrément** a été publié le 27 octobre ([ici](#)). La procédure est conduite dans un délai de **6 mois**, pouvant être prorogés de 6 mois supplémentaires. Les branches peuvent proposer des « **options** » aux entreprises dans la mise en place de leur dispositif d'épargne salariale.



[En savoir plus](#)

MISE A DISPOSITION DE SALAIRES : LES REGLES A RESPECTER

LA TO DO LIST

➤ Conditions de fond :

- *Par définition*, cette mise à disposition implique une **refacturation à l'euro près** auprès de l'entreprise utilisatrice (salaires, charges sociales et frais professionnels engagés au titre de la mise à disposition)
- *Par exception*, et sous conditions, assimilation au prêt de main d'œuvre à but non lucratif des **prêts de main-d'œuvre sous-facturés par une entreprise d'au moins 5 000 salariés au profit d'une JEI, d'une PME et de certaines personnes morales**

➤ Formalisme :

- Conclusion d'une **convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice** précisant :
 - o La durée du/des prêt(s) de main-d'œuvre ;
 - o L'identité et la qualification du/des salarié(s) mis à disposition ;
 - o Le mode de détermination des salaires, charges sociales et frais professionnels refacturés ;
- **Accord exprès** du salarié via la conclusion d'un **avenant au contrat de travail** précisant :
 - o Le travail confié au sein de l'entreprise utilisatrice ;
 - o Les horaires et le lieu d'exécution du travail ;
 - o Les caractéristiques particulières du poste ;
 - o L'éventuelle période probatoire.

➤ **Exécution de la mise à disposition** : le contrat initial se poursuit (non suspendu) avec possibilité pour le salarié mis à disposition d'accéder aux installations et moyens de transport collectifs de l'entreprise utilisatrice

➤ **Fin de la mise à disposition** : retour au poste de travail ou poste équivalent, sans impact sur l'évolution de carrière ou la rémunération du salarié mis à disposition