

Juin 2021

## SOMMAIRE :

- Pass sanitaire-  
p.1-2
- Nouvelles  
modalités de  
calcul du salaire  
journalier de  
référence –p.2
- Notification  
dématérialisée du  
taux AT/MP- p. 3-  
4
- Prolongation du  
report de  
certaines visites  
médicales-p. 4
- Précisions sur  
l'encadrement  
des aides d'Etat  
Covid 19- p.4-5
- Unification des  
déclarations des  
indépendants -  
p.5-6
- Exonération  
« sport en  
entreprise » – p.6
- Etat des  
négociations-  
p.7
- Jurisprudence-  
p.7-9

Retrouvez  
l'ensemble de ces  
textes sur  
[www.cgi-cf.com](http://www.cgi-cf.com),  
partie « Social »

### Contact:

Marie Guédeney  
Tel : 01 44 55 35 15  
[mguedeney@cgi-cf.com](mailto:mguedeney@cgi-cf.com)  
[www.cgi-cf.com](http://www.cgi-cf.com)

## I – L'essentiel à savoir sur le Pass sanitaire

**Le pass sanitaire a été déployé le 9 juin 2021 pour accompagner la nouvelle étape de réouverture du pays et l'allègement des contraintes en termes de nombre de personnes accueillies dans certains lieux ou établissements.**

### 1) Qu'est-ce que le pass sanitaire ?

La loi relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire du 31 mai 2021 a créé un « pass sanitaire », que le gouvernement peut imposer par décret durant la période du 2 juin au 30 septembre 2021 pour encadrer :

- soit le déplacement des personnes à destination ou en provenance de l'étranger, de la Corse ou d'une collectivité d'outre-mer (pass « frontières ») ;
- soit l'accès à certains lieux, établissements ou événements impliquant de grands rassemblements de personnes pour des activités de loisirs ou des foires ou salons professionnels (pass « activités »).

### 2) Utilisation du pass sanitaire « activités » pour les rassemblements

Le pass sanitaire « activités » concerne certains lieux ou événements prévoyant d'accueillir 1000 personnes ou plus et notamment :

- les salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usages multiples
- les établissements à vocation commerciale destinés à des expositions, des foires, des expositions ou des salons ayant un caractère temporaire.

**Le pass sanitaire « activités » ne s'applique pas aux salariés des lieux ou événements concernés, ni aux organisateurs ou aux professionnels qui s'y produisent. Il vise uniquement le public qui y est accueilli.**

### 3) Usage du pass sanitaire « frontières »

La gestion des entrées et sorties de territoire dépend du niveau de circulation du virus, représenté par trois zones :

- verte (faible circulation du virus) ;
- orange (circulation active du virus dans des proportions maîtrisées) ;
- rouge (circulation particulièrement active de l'épidémie ou présence de variants préoccupants présentant un risque de transmissibilité accrue ou d'échappement immunitaire).

Pour consulter les règles applicables en cas de déplacement à l'étranger, cliquez [ici](#)

---

## **II- Assurance chômage : les modalités de calcul du salaire journalier de référence sont ajustées**

**Un décret du 8 juin 2021 modifie les modalités de calcul du salaire journalier de référence pour les salariés ayant connu certaines périodes de suspension de leur contrat de travail ou au cours desquelles ils ne percevaient plus qu'une rémunération réduite.**

Ce décret prévoit que désormais, en cas de périodes de suspension du contrat de travail comprises dans la période de référence (maladie, maternité, paternité ou adoption, ainsi que les périodes ayant donné lieu à indemnisation au titre de l'activité partielle ou de l'APLD), la rémunération prise en compte au titre de cette période pour le calcul du salaire de référence correspond au produit du SJM (salaire journalier moyen) perçu au titre du contrat de travail considéré et du nombre de jours calendaires de cette période.

En cas de périodes ayant donné lieu à un salaire moindre comprises dans la période de référence (mi-temps thérapeutique, congé parental d'éducation, congé de reclassement, congé de proche aidant...), les mêmes dispositions quant à la rémunération prise en compte sont prévues, mais sous réserve de transmission préalable des pièces justificatives par l'allocataire.

Aux termes du décret, le salaire journalier moyen correspond au quotient :

- des rémunérations (hors primes) afférentes à la période de référence et perçues au titre du contrat de travail considéré, déduction faite des rémunérations perçues au titre de ce même contrat, afférentes aux périodes de suspension du contrat ou de rémunération réduite ;
- par le nombre de jours calendaires du contrat de travail sur la même période de référence, déduction faite des jours calendaires correspondant à ces mêmes périodes, ainsi que des jours calendaires correspondant aux périodes de suspension du contrat de travail non prises en compte dans la durée d'affiliation.

Lorsque plusieurs périodes de suspension du contrat de travail ou de rémunération réduite sont intervenues au cours du même contrat de travail, le même SJM est appliqué à l'ensemble de ces périodes.

En outre, lorsqu'aucune rémunération n'a été perçue au titre du contrat de travail, le SJM est reconstitué sur la base de la dernière rémunération mensuelle prévue par les stipulations du contrat en vigueur au début de la période de suspension du contrat ou de rémunération réduite, hors primes.

---

### III- Notification dématérialisée du taux AT/MP obligatoire à partir du 1er janvier 2022 : les consignes de l'Assurance maladie

La notification de la décision de taux de cotisation d'accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) par voie électronique sera obligatoire, à partir du 1er janvier 2022, pour toutes les entreprises relevant du régime général, y compris celles de moins de 10 salariés. Dans une actualité publiée le 7 juin 2021, l'Assurance maladie donne la marche à suivre afin que tous les employeurs puissent remplir leur obligation.

Rappelons que la notification à l'employeur du taux de la cotisation AT/MP par la CARSAT est obligatoirement effectuée de façon électronique :

- depuis le 1er janvier 2020 pour les entreprises de 150 salariés et plus ;
- depuis le 1er janvier 2021 pour les entreprises de 10 à 149 salariés.

Cette notification dématérialisée des taux de cotisation AT/MP ne deviendra obligatoire pour les entreprises de moins de 10 salariés qu'à compter du 1er janvier 2022.

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

**Pour remplir cette obligation de notification dématérialisée, le site [ameli.fr](http://ameli.fr) indique que chaque entreprise doit ouvrir un compte AT/MP avant le 1er décembre 2021, si elle n'en possède pas déjà un.** Pour cela, l'entreprise doit s'inscrire sur [net-entreprises.fr](http://net-entreprises.fr) en renseignant le numéro de Siret, un nom, prénom, numéro de téléphone et une adresse mail valide. Elle devra ensuite sélectionner « le compte AT/MP » à partir du menu personnalisé.

L'Assurance maladie précise que 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 par les caisses régionales pour janvier 2022. Elles peuvent également bénéficier dès à présent de la notification dématérialisée en s'abonnant volontairement au service, via leur compte personnel.

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

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

Elle rappelle également que la caisse régionale peut notifier une pénalité à l'entreprise.

Cette pénalité est égale à un pourcentage du plafond mensuel de Sécurité sociale (PMSS) par salarié, et elle est due au titre de chaque année sans adhésion au téléservice.

Son montant varie selon l'effectif de l'entreprise :

- 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (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.

---

#### **IV- Covid-19 : la possibilité de reporter certaines visites médicales des salariés est prolongée**

**Un décret du 8 juin prévoit que certaines visites médicales devant normalement être réalisées par le médecin du travail avant le 2 août 2021 peuvent être reportées jusqu'à un an après l'échéance réglementaire.**

##### 1) Report de certaines visites médicales

Le médecin du travail peut reporter jusqu'à un an après l'échéance normale, la date des visites et examens médicaux suivants :

- la visite d'information et de prévention initiale, sauf pour les travailleurs handicapés, ceux qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité, les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, les travailleurs âgés de moins de 18 ans, les travailleurs de nuit ;
- le renouvellement de la visite d'information et de prévention ;
- le renouvellement de l'examen médical d'aptitude des salariés bénéficiant du suivi individuel renforcé ;
- ainsi que la visite intermédiaire des salariés bénéficiant du suivi individuel renforcé.

Les visites ou les examens médicaux précités sont réalisés dans le respect de l'échéance normale lorsque le médecin du travail l'estime indispensable au regard des informations dont il dispose concernant l'état de santé du salarié ainsi que les risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail.

##### 2) Visites de reprise et de pré-reprise par un infirmier en santé au travail

Jusqu'au 1er août 2021 (au lieu du 16 avril 2021), le médecin du travail peut confier, sous sa responsabilité, à un infirmier en santé au travail, la visite de pré-reprise et la visite de reprise.

Toutefois, en cas de nécessité, ce dernier oriente le salarié vers le médecin du travail qui réalise alors sans délai la visite de pré-reprise ou de reprise.

---

#### **V- Précisions sur les règles européennes d'encadrement temporaire des aides d'État**

**La DGEFP a apporté des précisions sur les règles d'encadrement temporaire via une mise à jour des questions/réponses consacrées au FNE Formation.**

Toute subvention sollicitée par une entreprise en 2021 au titre du FNE Formation doit respecter le plafond d'aides publiques (1,8 million d'€ dans le cas général).

Au-delà de la stricte question du FNE, le document questions/réponses de la DGEFP apporte des précisions sur les aides à prendre en compte dans la comparaison avec le plafond à respecter.

Sont ainsi à prendre en compte, « notamment » :

- la subvention sollicitée au titre du FNE-Formation 2021 ;
- le fonds de solidarité ;
- le dispositif « soutien aux investissements de transformation vers l'industrie du futur » ;
- les dispositifs relatifs aux exonérations de cotisations sociales
- la Prestation Conseil RH ;

A contrario, les aides suivantes n'entrent notamment pas dans le calcul :

- toute subvention reçue en 2020 au titre du FNE-Formation ;
- l'activité partielle ;
- le prêt garanti par l'État ou « PGE » ;
- l'aide exceptionnelle pour la prise en charge des coûts fixes des entreprises ; le dispositif « Transco » (Transitions collectives) ;

---

## **VI- Les modalités de l'unification des déclarations sociales et fiscales des indépendants sont fixées**

**À compter de l'année 2021, les travailleurs indépendants n'ont plus qu'une seule déclaration fiscale et sociale de revenus à réaliser. Un décret du 28 mai 2021 fixe les modalités de mise en œuvre de l'unification des déclarations.**

- 1) Transmission des données au réseau des Urssaf par l'administration fiscale

Aux termes du décret, la liste des données nécessaires au calcul des cotisations et contributions sociales que les travailleurs indépendants sont tenus de déclarer dans le cadre de la souscription de la déclaration de revenus est fixée par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

L'administration fiscale transmettra ces données à l'Urssaf Caisse nationale (anciennement Acof), dans un délai de sept jours suivant le dépôt de la déclaration (ou, le cas échéant, de la déclaration corrective réalisée postérieurement à la date limite de dépôt), selon des modalités fixées par convention passée avec l'Urssaf Caisse nationale.

À son tour, l'Urssaf Caisse nationale transmettra ces données à l'Urssaf dont relève le travailleur indépendant.

- 2) Cas particuliers

Dans certaines situations, le travailleur indépendant est tenu de transmettre lui-même à l'Urssaf dont il relève, par voie dématérialisée, la déclaration de revenus comprenant les données nécessaires au calcul des cotisations et contributions sociales :

- soit lorsqu'il n'a pas souscrit la déclaration de revenus à la date limite de dépôt ;
- soit lorsqu'il a souscrit à cette date la déclaration de revenus, mais par une voie autre que dématérialisée.

Lorsque la déclaration dématérialisée de revenus comprenant les données nécessaires au calcul des cotisations et contributions sociales n'a pas été transmise à l'Urssaf à la date limite

de dépôt, les cotisations et contributions sont assorties d'une pénalité de 5 %.

### 3) Entrée en vigueur

Les dispositions du décret s'appliquent à partir des déclarations transmises en 2021 au titre des revenus de l'année 2020 et des années suivantes.

Pour les revenus 2020, les corrections que le travailleur indépendant apporte, le cas échéant, à la déclaration des éléments nécessaires au calcul des cotisations et contributions sociales après la date limite de dépôt doivent être transmises par voie dématérialisée par le travailleur indépendant à l'Urssaf.

---

## VII- Exonération sport en entreprises : le décret est sorti

**Un décret paru au JO du 30 mai 2021 fixe les règles d'exclusion d'assiette des cotisations de la participation par l'employeur à la mise à disposition d'équipements sportifs et de financement de prestations sportives destinés à ses salariés.**

Afin d'encourager la pratique du sport en entreprise, la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2021 a prévu que les avantages que représente la mise à disposition par l'employeur d'équipements sportifs à usage collectif et le financement de prestations sportives à destination de l'ensemble de ses salariés ne constituent pas un avantage soumis à cotisations, dans des conditions et limites fixées par décret.

Les avantages « sportifs » concernés doivent être proposés par l'employeur à tous les salariés de l'entreprise quelles que soient la nature et la durée de leur contrat de travail.

La mesure d'exclusion d'assiette des cotisations et contributions sociales porte sur deux types d'avantages :

- la mise à disposition par l'employeur d'équipements à usage collectif dédiés à la réalisation d'activités physiques et sportives, tels qu'une salle de sport appartenant à l'entreprise ou un espace géré par elle ou dont elle prend en charge la location aux fins d'une pratique d'activité physique et sportive ;
- le financement par l'employeur de prestations d'activités physiques et sportives, tels que des cours collectifs d'activités physiques et sportives ou des événements ou compétitions de nature sportive, mais dans une limite annuelle égale à 5 % de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale (soit 171,40 € en 2021) multipliée par l'effectif de l'entreprise.

Faute de date spécifique d'entrée en vigueur, le décret s'applique à partir du 31 mai 2021.

---

## VIII- Etat des négociations

### ➤ **CCN des commerces de gros (3044)**

- **Négociations en cours :**
  - Renégociation de l'accord formation professionnelle
- **Négociation à venir :**
  - Présentation des comptes prévoyance et santé
- **Accords signés et en cours d'extension :**
  - L'avenant du 4 décembre 2020 à l'accord du 18 janvier 2010 relatif à la prévoyance a été signé par la CFDT, la CFTC, FO et la CFE CGC. Il prolonge d'un an la cotisation supplémentaire pour reprise des en-cours de 0,04%
  - L'accord du 22 septembre 2020 relatif à la fusion entre la CCN des commerces de gros et la CCN des fournitures dentaires a été signé par la CFDT.
- **Pour rappel, derniers accords étendus :**
  - L'accord du 8 janvier 2021 mettant en place le dispositif d'APLD dans la branche a été étendu par un arrêté du 22 février 2021

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 30 juin 2021.**

### ➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

- **Négociation en cours :**
  - Mutualisation des indemnités de départ en retraite
  - Mise en place du bilan social de branche
  - Mise en place d'un guide sur l'épargne salariale
- **Accord signé :**
  - L'avenant au contrat de prévoyance prévoyant le retour au taux contractuel au 1er juillet ;

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 8 juillet 2021.**

### ➤ **CCN de la distribution des papiers cartons**

#### **Négociations en cours :**

- Télétravail au niveau de la branche
- Minima conventionnels

Les prochaines réunions paritaires se tiendront **les 28 juin et 8 septembre 2021**

---

## IX– Jurisprudence

### **Parité des listes électorales : la proportion femmes-hommes est déterminée dans le protocole préélectoral ou lors de l'établissement de la liste électorale**

Depuis le 1er janvier 2017, les règles de représentation équilibrée entre femmes et hommes doivent s'appliquer sur les listes syndicales de candidats aux élections professionnelles. Pour déterminer combien d'hommes et combien de femme il faut présenter sur les listes, il est nécessaire de fixer la proportion de femmes et d'hommes composant

chaque collège électoral. A cet égard, le protocole préélectoral doit mentionner cette proportion.

Mais à quelle date doit-on prendre en compte l'effectif pour déterminer cette proportion ?

La Cour de cassation répond à cette question pour la première fois à notre connaissance en posant le principe suivant :

- **la proportion de femmes et d'hommes doit figurer dans le protocole préélectoral en fonction des effectifs connus lors de la négociation du protocole ;**
- **à défaut, elle est fixée par l'employeur en fonction de la composition du corps électoral existant au moment de l'établissement de la liste électorale, sous le contrôle des organisations syndicales.**

#### **Cass. soc., 12 mai 2021, n° 20-60.118**

- **Licenciement disciplinaire : un guide RH interne ne peut créer une garantie de fond**

Dans cette affaire, une salariée avait été licenciée pour faute grave. Elle a contesté son licenciement au motif que, notamment, l'absence de mention des fautes reprochées dans la convocation à entretien préalable, comme l'imposait un document interne recensant les règles de gestion RH, constituait selon elle, une violation d'une garantie conventionnelle de fond.

La Cour de cassation lui donne tort : légalement, l'employeur n'a pas l'obligation d'indiquer les motifs pour lesquels il envisage de prononcer un licenciement dans la convocation à entretien préalable à licenciement, sauf si la convention collective l'impose, ce qui constitue alors une garantie de fond.

En l'espèce, un « guide mémento des règles de gestion » imposait la mention des fautes reprochées dans la **convocation à entretien préalable. Cependant, pour la Cour de cassation, il s'agissait d'un document interne de l'entreprise ayant pour seul objet d'explicitier les règles de droit aux délégués du pouvoir disciplinaire en charge de les appliquer.**

**Ce document avait donc surtout un rôle « pédagogique » pour les managers. Les dispositions de ce type de support n'avaient pas en soi de valeur juridique. Elles ne pouvaient pas créer d'obligations nouvelles (au-delà des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles) pour une procédure disciplinaire.**

#### **Cass. soc. 27 mai 2021 n° 19-16117 FSP**

- **Durée conventionnelle du travail inférieure à 35 h : quel impact sur les heures supplémentaires ?**

Une convention ou un accord collectif peut abaisser la durée du travail dans l'entreprise en deçà de la durée légale. Dans ce cas, les heures de travail effectuées entre la durée conventionnelle et la durée légale doivent-elles être décomptées en tant qu'heures supplémentaires ?

La Cour de cassation répond à cette question en posant pour principe que « **la fixation par voie conventionnelle de la durée du travail applicable dans l'entreprise à un niveau inférieur à la durée légale n'entraîne pas, en l'absence de dispositions spécifiques en ce sens, l'abaissement corrélatif du seuil de déclenchement des heures supplémentaires** ».

L'arrêt pose donc le principe général de déconnexion entre abaissement de la durée légale du travail et seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Ainsi, le fait d'abaisser la durée du travail en dessous de 35 h par semaine par accord collectif ne modifie pas en soi le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Ce n'est que si l'accord collectif le prévoit que les heures comprises entre la durée conventionnelle et la durée légale pourront être considérées comme des heures supplémentaires.

**Cass. soc. 2 juin 2021, n° 20-12578 FSP**