

NUM. 165 | MAI 2021

LA LETTRE DES CADRES



Newsletter mensuelle **CFTC Cadres** à destination des cadres, ingénieurs et assimilés



La prime Macron renouvelée : quel montant, quelles conditions ?

La CFTC, à travers son Président Cyril Chabanier, avait mis en garde le gouvernement contre un arrêt trop brutal des aides attribuées notamment aux salariés : « *il faut prolonger les mesures qui ont été mises en œuvre. C'est le fameux quoi qu'il en coûte, et l'économie en a encore besoin* ». Sa parole a semble-t-il été entendue puisque le Gouvernement a annoncé la reconduction de la « prime Macron » et l'augmentation de son montant pour les travailleurs de seconde ligne.

Les travailleurs dits de « seconde ligne » méritent en effet qu'on leur manifeste une certaine reconnaissance pour leur présence au travail, indispensable à la continuité économique du pays pendant la crise sanitaire et malgré une exposition forte au virus.

C'est dans cette optique que la « prime Macron » va être renouvelée cette année, permettant de verser une prime exonérée de charges sociales et fiscales jusqu'à 1.000 € (pour les salaires allant jusqu'à 3 SMIC) et jusqu'à 2.000 € pour les travailleurs dits de « deuxième ligne » si l'entreprise ou la branche s'engagent formellement à des actions de valorisation de ces travailleurs, ou si un accord d'intéressement est en vigueur. Elle peut être versée jusqu'au début de l'année 2022 et pourrait potentiellement concerner 6 millions de salariés qui verront sûrement d'un bon œil son versement.

CONTRAT DE TRAVAIL

Une rétrogradation acceptée peut toujours être contestée

La Cour de cassation rappelle qu'une mesure de rétrogradation disciplinaire, qui nécessite le consentement du salarié car elle provoque une modification du contrat de travail, peut être contestée par la suite, même lorsqu'un avenant au contrat a été signé et accompagné de la mention "lu et approuvé".

Dans cette affaire, la sanction disciplinaire ayant été annulée, la rétrogradation, même acceptée en son temps, pouvait donc elle aussi être annulée.

Soc. 14 février 2021 n° 19-12.180

Vers une accélération de la vaccination en entreprise ?

La ministre du Travail a annoncé le 5 mai dernier plusieurs mesures dont l'objectif est de renforcer et d'accélérer la vaccination en entreprise.

Plus de doses et plus de choix pour les services de santé au travail

Les services de santé au travail (SST) devraient recevoir 100.000 doses supplémentaires du vaccin AstraZeneca au cours de ce mois de mai. Par ailleurs, une expérimentation prévoit de permettre à plusieurs sites pilotes (services de santé autonome de grandes entreprises telle que Safran et services de santé interentreprise) d'avoir recours aux vaccins Pfizer ou Moderna.

Pour ces derniers, rappelons que depuis le 1er mai, les personnes de moins de 49 ans peuvent en bénéficier en centre de vaccina-

-tion s'ils déclarent souffrir de comorbidité(s), sans pour autant devoir présenter une prescription médicale.

Un approvisionnement renforcé

Afin de pouvoir plus largement les services de santé au travail de vaccin, leur circuit d'approvisionnement sera simplifiée. Cela permettra, on l'espère, d'augmenter le nombre de salariés vaccinés alors qu'à ce jour, seules 63.000 injections ont été réalisées en service de santé au travail.



Rappelons que les services de santé au travail peuvent, depuis le 25 février, administrer le vaccin aux salariés volontaires et éligibles (en fonction de la priorisation des publics cibles). Le rendez-vous vaccinal n'engendre aucune charge financière supplémentaire pour l'employeur et les vaccins sont fournis gratuitement par l'État. Ainsi, les services de santé au travail mettent leurs ressources humaines et logistiques au service de la campagne vaccinale.

Des avantages de la vaccination en entreprise

La vaccination *via* un SST permet aux salariés de bénéficier d'une **autorisation d'absence** sans qu'aucun arrêt de travail ne soit requis, il suffit d'informer son employeur qui ne peut s'y opposer.

Le rendez-vous vaccinal n'entraîne **aucune charge** financière pour l'employeur ou le salarié. L'État prend en charge le coût des vaccins et les services de santé au travail mettent à disposition leurs ressources en termes de professionnels de santé et de logistique.

Il est toujours possible pour un salarié de **refuser** d'être vacciné. La vaccination professionnelle est très encadrée et s'agissant du Covid-19, son caractère obligatoire n'a pas été retenu. L'employeur ne peut donc exiger d'un salarié qu'il soit couvert par une vaccination recommandée et ne doit en aucun cas être destinataire d'une quelconque information sur le statut vaccinal de ses salariés (acceptation ou refus).



Banque d'investissement : le code de déontologie, opposable aux salariés ?

Lorsqu'un code de déontologie est soumis à la procédure de mise en place du règlement intérieur, dès que les formalités sont accomplies, il est opposable aux salariés.

La Cour de cassation s'est prononcée à propos d'un cadre d'une banque d'investissement, licencié pour non-respect des règles relatives aux déclarations de transactions personnelles. Ce directeur du pôle capital développement invoquait la non opposabilité du code de déontologie car celui-ci, bien qu'ayant été soumis pour avis au CSE et mis à la connaissance des salariés n'avait pas encore été formellement annexé au règlement intérieur de l'entreprise.

Pour les juges du Quai de l'horloge, le code de déontologie (ensemble de procédures et bonnes pratiques à adopter) peut être considéré comme une adjonction au règlement intérieur.

Il est donc opposable aux salariés

dès lors qu'il a été soumis à l'avis du CSE, transmis à l'inspecteur du travail et fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité.

Soulignons que les fonctions du salarié, cadre de haut niveau dans la hiérarchie, exigeaient de sa part une grande exemplarité et ne lui permettaient pas d'ignorer les règles et principes figurant dans le code de déontologie.



Rappelons enfin que la force obligatoire du code de déontologie provient des règles s'imposant aux entreprises du secteur bancaire à la fois régies par les dispositions du code monétaire et financier et le règlement général de l'AMF (Autorité des Marchés Financiers).

Soc. 5 mai 2021 n° 19-25.699

Relooking du site de la CFTC Cadres

Après plusieurs semaines de relooking, l'équipe CFTC Cadres est heureuse de pouvoir vous présenter son nouveau site :

<https://cftc-cadres.fr>

Ce site a été pensé pour vous : vous y trouverez les dernières actualités sociales, nos services, nos publications, nos formations. Sans oublier la présentation de notre équipe.

Bonne visite !



Retrouvez la CFTC Cadres sur les réseaux sociaux !



CFTC Cadres UGICA



CFTC Cadres



@CftcCadres



@CftcCadres



Cftc Cadres Ugica



Cftc Cadres

📍 CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris

✉ ugica@cftc.fr

☎ 01 83 94 67 91

Directeur de la publication : Onno Ypma
Rédacteur, concepteur : Thomas Panouillé

CPPAP n° 1007 5 06214

