

Obligation vaccinale : l'éditeur F. Lefebvre propose aux patrons des modèles de lettres de suspension...

écrit par Maxime | 19 septembre 2021

https://www.laquotidienne.fr/actualite/passe-sanitaire-obligation-vaccinale-nos-modeles-lettres-employeurs-salaries_fdb5074e1-433e-4d13-8f35-213dcea171b7

La Quotidienne / Social

sanitaire et obligation vaccinale : nos modèles de lettres employeurs et les salariés

du contrat de travail, convocation à un entretien avec l'employeur à défaut de passer
d'absence pour se faire vacciner. Autant de nouvelles obligations et de droits mis en oeuvre
2021 de gestion de sortie de la crise sanitaire. À cet effet, nous vous proposons des modèles

2021

Par 1

https://www.laquotidienne.fr/actualite/passe-sanitaire-obligation-vaccinale-nos-modeles-lettres-employeurs-salaries_fdb5074e1-433e-4d13-8f35-213dcea171b7

La Quotidienne / Social

sanitaire et obligation vaccinale : nos modèles de lettres employeurs et les salariés

du contrat de travail, convocation à un entretien avec l'employeur à défaut de passer
d'absence pour se faire vacciner. Autant de nouvelles obligations et de droits mis en oeuvre
2021 de gestion de sortie de la crise sanitaire. À cet effet, nous vous proposons des modèles

2021

Par 1

Certes, les employeurs se trouvent pris au piège. En tous cas,

en apparence.

Le fait du prince ne leur permet plus d'employer leur salarié touché par l'obligation de pass sanitaire à la tâche à laquelle ils l'avaient préposé.

Et alors, n'y aurait-il pas moyen de réorganiser l'entreprise pour éviter la suspension du contrat de travail pour force majeure ?

Un vacciné ne pourrait-il pas faire la tâche de son collègue, lequel prendrait temporairement son poste ? Rien ne permet d'affirmer dès l'abord que c'est absolument impossible.

Certes, dans la plupart des cas, les postes ne seront pas permutables, mais parfois ils pourraient l'être et donc le fait de ne pas détenir le sésame macronien n'empêcherait pas complètement la poursuite du contrat de travail.

Les parties pourraient être tenues, au nom de la bonne foi, de renégocier le contrat.

Mieux, le Parlement aurait pu instaurer une obligation de reclassement temporaire, comme il existe des obligations de reclassement en cas de licenciement économique.

La négociation individuelle comme collective, fût-ce par visioconférence, pourrait apporter une solution.

Mais non, on voit bien que la solution brutale, punitive sans dire son nom, a la préférence du pouvoir en place.

Rien n'empêchera en tous cas un employeur bienveillant d'essayer d'arrondir les angles, surtout s'il est attaché à son salarié. La négociation amiable reste une voie salvatrice pour respecter la liberté de chacun de se faire vacciner ou non, au nom de la libre disposition de son corps face à des incertitudes scientifiques qui empêchent de considérer que le vaccin est réellement, aujourd'hui, d'intérêt général.

Et dans le cas où l'employeur ne veut pas ou ne peut pas

réorganiser temporairement l'entreprise, rien ne lui interdit de maintenir le salaire de son employé au nom de la solidarité qu'il entendrait lui manifester.

Enfin, rien, sinon les nombreuses contraintes administratives qui peuvent peser sur lui. Si c'est une personne physique, le patron à titre personnel qui emploie le salarié, il a une large marge de manoeuvre. Mais s'il représente une société, comme c'est de plus en plus fréquent, ce sera plus compliqué. Dans tous les cas, ce sera coûteux.

Car le salaire maintenu sera considéré par le fisc comme un avantage anormal, un acte anormal de gestion. Le salaire et les cotisations ne seront pas déductibles de l'assiette de l'impôt de l'entreprise.

Si le directeur prend la décision au nom d'une structure sociale, il s'expose au risque d'être incriminé au titre de l'abus de biens sociaux, le salaire versé sans prestation de travail en contrepartie étant considéré comme une libéralité. En cas de faillite, sa gestion sera considérée comme abusive et il risque des poursuites personnelles des créanciers à ce titre.

Le salaire devra de plus être déclaré comme une donation par le salarié avec une taxation aux droits d'enregistrement.

Le télétravail pourrait être une issue, mais les métiers concernés par l'obligation vaccinale ne sont pas télétravaillables.

Si cependant l'employeur est vraiment attaché à son salarié, une solution peut être de conclure un avenant de fidélité moyennant une contrepartie financière qui serait versée sur le champ pour permettre au salarié d'avoir des rentrées d'argent pendant la période de suspension.

Il s'agit d'une clause de non concurrence, si elle n'est pas déjà stipulée dans le contrat de travail, pendant une certaine

période.

Cette clause n'est valable que si le salarié bénéficie à ce titre d'une indemnité compensant l'entrave à sa liberté du travail que représente l'obligation de non concurrence. La clause doit être limitée dans le temps, l'espace et les fonctions exercées et pleinement justifiée par les craintes raisonnables de l'employeur d'être concurrencé par une autre entreprise venant à employer son collaborateur.

Si par exemple, elle est stipulée pour 5 ans, il semble raisonnable que le salarié reçoive à ce titre 1 an de salaire à titre d'indemnité. Si la trésorerie de l'entreprise le permet, ce peut être un moyen légal et non critiquable par l'administration de continuer à payer le salarié exposé à la suspension du contrat de travail pour défaut de pass sanitaire.

Certains milieux d'affaires semblent s'être précipités sur la solution unique, la solution finale d'une suspension de contrat de travail inéluctable. La mise à mort sociale du salarié.

Et certains éditeurs se proposent généreusement de leur venir en aide. Ainsi, les éditions Francis Lefebvre publient dans leur lettre d'actualité très lue en France par les cadres et cadres supérieurs des entreprises des modèles de lettres (réservés aux abonnés).

https://www.evl.fr/actualite/passe-sanitaire-obligation-vaccinale-nos-modeles-lettres-employeurs-salaries_fdb3074e1-433e-4d13-8f35-213dcea171b7

Passé sanitaire et obligation vaccinale : nos modèles de lettres pour les employeurs et les salariés

Suspension du contrat de travail, convocation à un entretien avec l'employeur à défaut de passe sanitaire, autorisation d'absence pour se faire vacciner. Autant de nouvelles obligations et de droits mis en oeuvre par la loi du 5 août 2021 de gestion de sortie de la crise sanitaire. À cet effet, nous vous proposons des modèles de courrier.

Publié le 16/09/2021

Par Sophie ANDRE

Certes, on comprend la sollicitude des éditions FL pour leurs lecteurs et clients. On veut être aux petits oignons, vous aider à diriger l'entreprise, gérer le personnel... Mais quand même. **Serait-ce une vraie catastrophe si les entreprises ne savaient pas faire face à cette problématique ?**

Non !

Bien au contraire, ce serait dans ce cas les administrations du travail qui seraient submergées de demandes d'assistance et donc il y aurait une sorte de retour à l'expéditeur (l'Etat) du colis piégé du pass sanitaire en entreprise.

Il me semble que bon nombre d'entreprises et de patrons sont opposés aux pass sanitaires et plus largement aux mesures anti-covid les plus radicales et excessives (en premier lieu, les couvre-feu et confinements). Et pour cause, si les masques, gestes barrières (distances entre deux personnes), aérations et désinfections des mains sont respectés, on se sent en sécurité sanitaire. Ces contraintes sont suffisantes de mon point de vue et déjà bien assez contraignantes quand on pense au masque porté en permanence dans les bureaux collectifs et autres espaces partagés.

Proposer aux entreprises, et paraît-il aussi aux salariés – vraiment ? je n'ai pas pu accéder aux modèles de lettres pour

vérifier si c'était réellement avantageux pour eux et je parie que ce ne sont pas des moyens de se défendre qui leur sont proposés – des modèles de lettres pour leur faciliter la vie, c'est aller au-delà de la prévenance, au-delà de l'aide à la gestion des entreprises dont se charge cet éditeur. **C'est donner en réalité un coup de main à Macron dans son projet vaccinal et donc tout à fait contestable quand on s'adresse à un public de décideurs privés.**

J'espère que nombreux auront été les responsables qui auront été choqués par cette publication...

D'autant plus que les éditions FL évoquent de façon régulière la "responsable sociale et environnementale" des entreprises qui les oblige à témoigner d'une éthique des affaires.

Préserver la liberté individuelle face à une dictature pseudo-sanitaire relève pleinement d'une responsable sociale de l'entreprise !

https://www.efi.fr/actualite/entreprises-doivent-maitriser-risque-societal-toutes-etapes-chaine-production_f628c691f-0ae2-4220-b46e-ecc25add1b75 67 %

Affaires

Les entreprises doivent maîtriser leur risque sociétal à toutes les étapes de leur chaîne de production

La responsabilité sociale et environnementale des entreprises n'est plus seulement un outil de communication : l'éthique des affaires a largement été intégrée à la réglementation, de nombreuses actions judiciaires sont en cours contre des entreprises et la Cour de cassation vient de relancer l'affaire Lafarge. Le point sur ces questions par Me Mongin-Archambeaud.

Publié le 14/09/2021

Par Lucie MONGIN-ARCHAMBEAUD

On se demande d'ailleurs ce que vient faire dans les colonnes de la lettre "Quotidienne" un article vantant l'abolition de la peine de mort, à l'heure où on rêve de la réinstaurer pour les djihadistes qui tuent les nôtres de la façon la plus sauvage qui soit. La bien-pensance à son sommet, avec le soutien du Premier ministre indique l'article en question...

Exposition : « Un combat capital – 40e anniversaire de l'abolition de la peine de mort en France »

À l'occasion du 40e anniversaire de l'abolition de la peine de mort en France, le Centre des monuments nationaux et le ministère de la justice présentent l'exposition « Un combat capital – 40e anniversaire de l'abolition de la peine de mort en France » qui se tiendra au Panthéon du 8 octobre 2021 au 9 janvier 2022.

Publié le 14/09/2021



Avec le soutien de la Direction de l'information légale et administrative (DILA - services du Premier ministre)

L'éthique des affaires, la responsabilité sociale et solidaire sont de vains mots lorsque le pouvoir économique se couche devant des entraves excessives à la liberté et la dignité de l'être humain...