

01

20

L'ESSentiel

Newsletter mensuelle dédiée au droit du travail

#17



L'ESSentiel est un outil opérationnel de veille juridique en droit du travail, spécialement pensé pour les acteurs du secteur !

SP

Picard
avocats

Le droit du travail
au service de l'économie
sociale et solidaire



Aide à domicile : toilettage conventionnel en matière de relations collectives !

L'avenant n°41/2019 du 3 septembre 2019 (agrée par arrêté du 20 déc. 2019, J.O. du 22 janv. 2020) opère une refonte du Titre II relatif aux relations collectives de travail, dont nous vous proposons une sélection. Les structures ayant déjà mis en place le CSE sont invitées à le mettre en application, en particulier s'agissant des commissions.

.....
Droit d'expression : un crédit de 6 heures par an, considéré comme du temps de travail effectif, est mis à la disposition de chaque salarié. Les modalités d'exercice de ce droit sont fixées dans le cadre de la **négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle et la QVT** ou, à défaut d'accord, par l'employeur après consultation du CSE.

Comité social et économique :

- Un CSE doit être mis en place dès que le seuil de 7 ETP est atteint et que deux salariés en effectuent la demande écrite ;
- Toutes les structures sont invitées à mettre en place une CSSCT. Pour celles de moins de 50 ETP dépourvues de cette commission, le sujet relatif à la SSCT devra être inscrit à l'ordre du jour du CSE au moins une fois par an ;
- Il est rappelé que le lieu de travail de la majorité des salariés du secteur est le domicile privé des bénéficiaires, dans lequel les membres de la CSSCT n'ont pas de droit d'entrée. Dans ces conditions, **l'usager ne peut en aucun cas être sollicité directement ou indirectement par les membres de la CSSCT** ;
- Les partenaires sociaux incitent à la mise en place d'une **commission de l'égalité professionnelle**. Pour les entreprises de 50 à 300 salariés ne l'ayant pas constituée, ce sujet devra être inscrit à l'ordre du jour du CSE au moins une fois par an.

Ateliers et Chantiers d'Insertion

Les partenaires sociaux ont défini les **salaires minima hiérarchiques (SMH)** applicables dans la Branche à compter du 1er janvier 2020 (Avenant n° 27 du 4 déc. 2019, en cours de demande d'extension). Le contenu des SMH est limité à la seule **valeur du point qui est portée à 6,05 euros**, en conformité avec l'interprétation restrictive retenue par le Ministère du Travail (v. L'ESSentiel de juin 2019). Les ateliers et chantiers d'insertion ne pourront donc déroger à ces minima qu'à condition de prévoir des « garanties au moins équivalentes ».

Par avenant applicable à compter du 17 décembre 2019, les partenaires sociaux ont également créé et positionné les **emplois-repères de « Chargé de mission ou projet » et de « Responsable administratif et financier »** (Avenant n° 26 du 22 novembre 2019).

Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif : la première pierre du nouveau socle conventionnel est posée ! La Confédération vient de signer deux accords, l'un portant sur la mise en place de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et d'une instance paritaire pour assurer le financement des instances paritaires du secteur, l'autre sur la promotion et la reconversion par l'alternance (« la Pro A »).



1 - Les mesures sociales de la loi d'orientation des mobilités (LOM) du 24 décembre 2019

Parmi les nouvelles mesures entrées en vigueur le 1er janvier 2020 :

➤ **La mobilité entre dans les sujets de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.** Les structures assujetties à la négociation obligatoire devront, à titre supplétif, négocier sur « les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux et en prenant en charge les frais de transport personnel » (C. trav., art. L. 2242-17, 8°). À défaut d'accord, ces structures devront élaborer un **plan de mobilité employeur** (C. transports, art. L.1214-8-2, II).

➤ Le montant, les modalités et les critères de la **participation de l'employeur aux frais de transport personnel** sont désormais déterminés par **accord d'entreprise**, et à défaut par accord de branche. L'employeur ne pourra agir par voie de décision unilatérale qu'à défaut d'accord et après consultation du CSE, s'il existe.

➤ Le « **forfait mobilités durables** » permet à l'employeur de prendre en charge tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant en vélo (électrique ou non), en covoiturage (conducteur ou passager), et d'autres services de mobilité partagée. Ce forfait est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations jusqu'à 400 euros par an.

2 - CSE : les dernières précisions du Ministère sur la CSSCT

➤ Le Ministère du travail a de nouveau modifié son « questions-réponses sur le CSE » en publiant un document qui « annule et remplace » celui publié le 18 décembre. Alors qu'en décembre, le Ministère indiquait que la formation en santé, sécurité et conditions de travail était organisée pour les membres de la CSSCT « lorsqu'elle existe », le nouveau document précise que **l'ensemble de la délégation du personnel au CSE doit bénéficier de cette formation**. Toutefois, le Ministère continue de réserver la **durée minimum** de 3 ou 5 jours aux seuls membres de la CSSCT, et à encourager une formation d'une durée similaire pour les autres élus du CSE. Toutefois, **cette durée minimale de formation devrait, selon nous, être respectée pour tous les membres du CSE**.

➤ Dans une note adressée aux avocats fin décembre, la DGT a précisé que :

- C'est bien l'accord d'entreprise et non le CSE qui définit les **attributions de la CSSCT** ;
- Les **modalités de fonctionnement de la CSSCT** peuvent être précisées par accord entre l'employeur et le CSE ou au sein du règlement intérieur du comité ;
- Il est **obligatoire d'allouer un crédit d'heures particulier aux membres de la CSSCT**.

3 - Généralisation des emplois francs à tout le territoire national

Le dispositif des emplois francs prévoyant d'accorder une **aide financière aux employeurs** (jusqu'à 5.000 € par an pendant 3 ans) **embauchant des demandeurs d'emploi résidant dans l'un des quartiers prioritaires** de la ville est désormais étendu à tout le territoire national pour une durée d'un an (Décret n° 2019-1471 du 26 décembre 2019).



Préjudice « automatique » du salarié : les tâtonnements de la jurisprudence

La jurisprudence a longtemps considéré que pouvait exister un « préjudice nécessaire » en cas d'inexécution par l'employeur de certaines de ses obligations. Le salarié pouvait ainsi prétendre à une indemnisation sans avoir à prouver son préjudice. La Cour est toutefois progressivement revenue **au droit commun des contrats, considérant que le salarié ne peut obtenir réparation du préjudice subi qu'à la condition de démontrer l'existence d'un préjudice** (Cass. soc., 13 avril 2016, n°14-28.293 ; 30 novembre 2017, n°15-26.248).

Dans le prolongement de ce changement de cap, il a récemment été jugé que **lorsque l'employeur manque à son obligation** d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi par le biais d'actions de formation (article L. 6321-1 du Code du travail), le salarié peut être indemnisé à condition de fournir « des explications permettant de caractériser le préjudice qui en a découlé » (CA Riom, 12 novembre 2019, n°17/01675).

En revanche, la Cour de cassation apparaît bien moins tolérante en matière de mise en place des instances représentatives du personnel, jugeant que « **l'employeur qui n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts** » (Cass. soc., 8 janvier 2020, n°18-20.591). Le message est lancé aux retardataires dans la mise en place du CSE !

Harcèlement moral : de la nécessité de procéder à une enquête interne...

La Cour de cassation a rappelé que **l'obligation de prévention des risques professionnels était distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral**. Dès lors, **l'employeur averti d'une situation de harcèlement moral par l'un de ses salariés doit systématiquement déclencher une enquête interne** pour évaluer la situation et, le cas échéant, apporter les mesures utiles pour faire cesser les faits dénoncés. À défaut, l'employeur est susceptible d'être condamné pour manquement à son obligation de prévention, y compris si la qualification de harcèlement moral n'est pas retenue par les juges (Cass. soc., 27 novembre 2019, n° 18-10.551).

Concernant le rapport d'enquête, **le seul fait que la totalité des collaborateurs du salarié accusé de harcèlement n'ait pas été entendue ne permet pas d'écarter cette pièce** qui pourra valablement être produite en justice pour justifier le licenciement pour faute grave de l'intéressé. En l'espèce, seuls les collaborateurs d'un des deux services dirigés par le salarié avaient été entendus, soit la moitié (Cass. soc., 8 janvier 2020, n° 18-20.151).

Obligation de convoquer un élu aux réunions CSE pendant sa mise à pied

La Cour de cassation rappelle que **la suspension du contrat de travail d'un salarié n'a pas pour effet de suspendre son mandat** d'élu du personnel. Dès lors, l'absence de convocation aux réunions de l'instance postérieurement à la **mise à pied conservatoire** du salarié constitue une entrave à l'exercice de ses fonctions justifiant une prise d'acte de son contrat de travail aux torts de l'employeur (Cass. soc., 8 janvier 2020, n° 18-13.289).



Le décret du 23 avril 2019 a profondément modifié la procédure d'instruction des AT/MP. Des précisions ont été apportées dans une circulaire administrative du 30 octobre 2019.

Phase déclarative de l'accident de travail

1 Survenance de l'accident - démarches du salarié :

- Informer l'employeur de l'accident au plus tard dans les **24 heures** ;
- Faire constater son état par un médecin qui établit un **certificat médical** ;
- Adresser les volets n°1 et 2 à la CPAM, le **n°4 à l'employeur** et conserver le n°3.

2 Démarches de l'employeur :

- **Déclaration obligatoire de l'accident** à la Caisse par tout moyen conférant date certaine à sa réception (net-entreprises, LRAR).
- Si l'accident donne lieu à un arrêt de travail, l'employeur adresse également à la Caisse une **attestation nécessaire au calcul des IJSS**.

Procédure d'instruction et de reconnaissance de l'accident de travail

3 Réception de la déclaration d'accident de travail (DAT) et du certificat médical initial par la CPAM.

4 L'employeur peut émettre des réserves motivées dans un délai de **10 jours francs** à compter de la date de rédaction de la DAT. Le délai commence à courir le lendemain de l'événement et se termine le dernier jour à minuit. Le délai expirant un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

5 La CPAM :

- Dispose de **30 jours à compter de la réception de la DAT pour prendre sa décision** quant au caractère professionnel ou non de l'accident ;
- Peut, si elle l'estime nécessaire, **mener des investigations**, auquel cas la procédure d'instruction reprend son cours et la CPAM dispose de **90 jours francs** à compter de la réception de la DAT pour statuer.

6 La Caisse met à disposition de l'employeur et du salarié un **questionnaire** auquel il doit être répondu dans un délai de **20 jours francs suivant sa réception**.

7 La Caisse informe l'employeur et le salarié de leur **possibilité de consulter le dossier et d'y apporter des observations dans un délai de 10 jours francs**. N.B. : Cette phase est essentielle pour le respect du contradictoire qui a donné lieu, sous l'ancienne procédure, à de nombreuses décisions de non-opposabilité à l'employeur du caractère professionnel.

La CPAM rend sa décision avec un accord ou non sur le caractère professionnel de l'accident. Le **recours contentieux** demeure toujours envisageable afin d'éviter, le cas échéant, que le caractère professionnel ait un impact sur le taux de cotisations applicable à l'employeur.

Publications



À lire dans le magazine *Direction[s]* n° 183 de février 2020, un article de François Legras sur la refonte des seuils d'effectifs ainsi qu'une interview de Stéphane Picard sur la mise en oeuvre du CDD à remplacements multiples.

Formations



En février, le Cabinet poursuivra ses interventions sur le fonctionnement du comité social et économique et la gestion des mandats.

Vie du Cabinet



Le Cabinet est ravi d'accueillir de nouveau **Marine LEBRIS**, élève-avocate, pour son stage final de l'École de Formation du Barreau !



PICARD AVOCATS

31, rue du Faubourg Poissonnière
75009 - PARIS
01.84.25.14.70
contact@picard-avocats.com

