

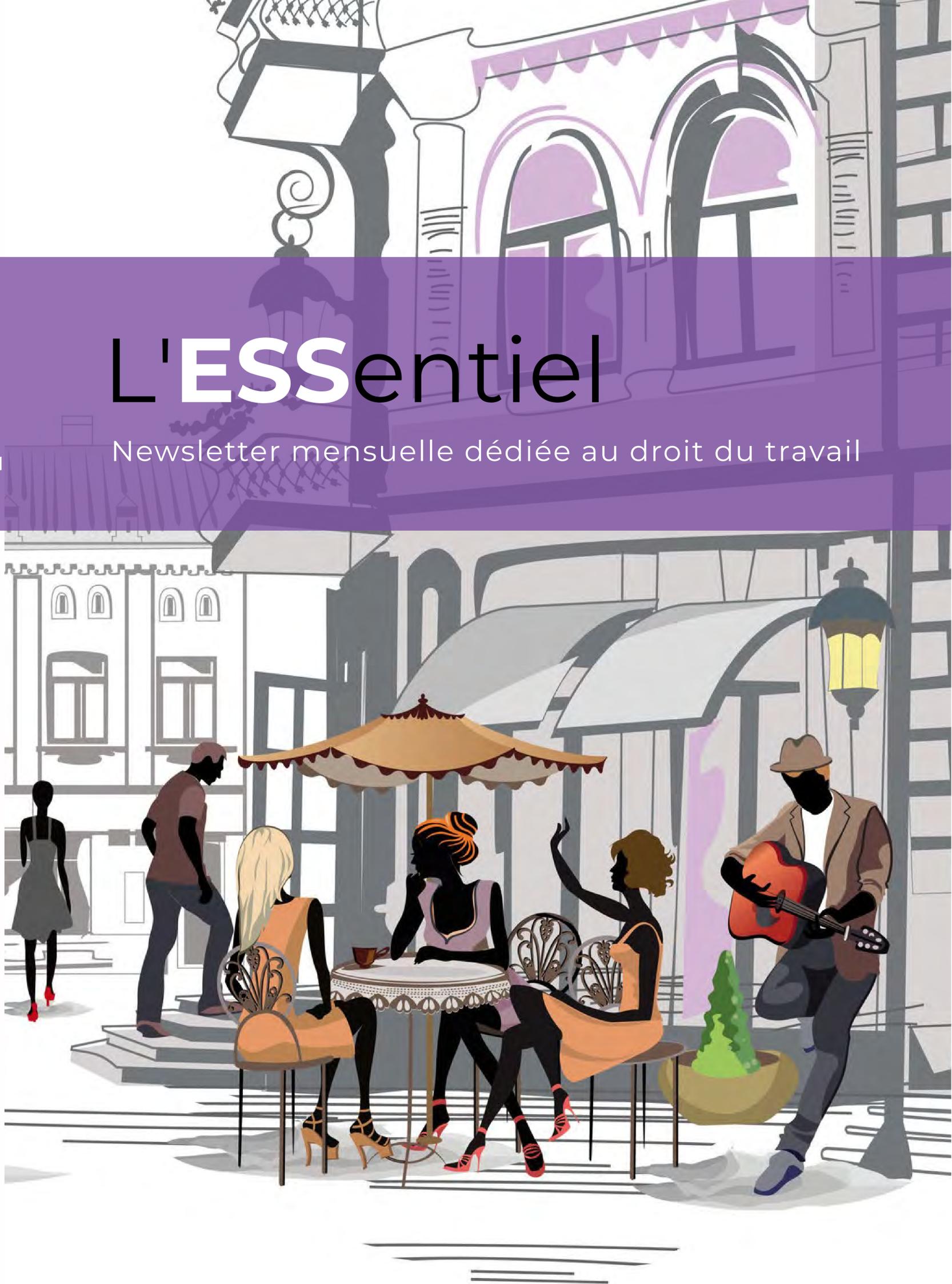
# 05

# 21

## L'ESSentiel

Newsletter mensuelle dédiée au droit du travail

#29



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



**Picard**  
avocats

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



## IRP conventionnelles : quel maintien depuis la mise en place du CSE ?

Dans le secteur, nombre de dispositions conventionnelles prévoyaient la mise en place d'instances « ad hoc », distinctes du comité d'entreprise, des délégués du personnel ou du CHSCT. Il s'agit notamment du conseil d'établissement et du conseil d'entreprise prévus par la CCN 51 (art. 03.04 ancien), du conseil d'établissement des CCN 66 (art. 10 ter) et des acteurs du lien social et familial (art. 4 ancien), ou encore de l'Instance Santé et Conditions de Travail de la CCN des ateliers et chantiers d'insertion (Titre III).

Lors de la réforme opérée par les ordonnances « Macron », le législateur a prévu que les stipulations des accords collectifs relatives aux délégués du personnel, au comité d'entreprise, au CHSCT ou à la DUP cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections du CSE (Ord. n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 modifiée). Sur la base de ces dispositions, les anciennes IRP conventionnelles auraient pu être considérées, de plein droit, caduques.

Toutefois, la Cour de cassation a récemment jugé que **demeurent applicables les accords collectifs relatifs à la mise en place et au fonctionnement des IRP qui n'entrent pas dans les prévisions de l'article 9 VII** de l'ordonnance précitée. La Cour précise que lorsqu'une clause de ces accords se réfère aux termes « comité d'entreprise », « délégation unique du personnel », « délégué du personnel » ou « comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », il y a lieu d'y substituer les termes de « comité social et économique » dès lors que cette substitution suffit à permettre la mise en œuvre de cette clause (Cass. soc., 27 janvier 2021, n° 19-24.400).

Ainsi, les dispositions relatives aux IRP conventionnelles n'ayant pas été supprimées par un « toilettage post CSE » devraient toujours être applicables. Si les partenaires sociaux de la CCN ALISFA ont procédé à une telle révision, tel n'est pas le cas des **CCN 51, 66 et des ateliers et chantiers d'insertion...** De sorte que **ces dispositions seraient toujours applicables.**

## Mission Laforcade : l'épée de Damoclès de l'égalité de traitement ?

Les signataires de l'accord de méthode du 15 avril 2021 se sont entendus pour négocier en trois étapes : une revalorisation des personnels soignants, des aides médico-psychologiques, des auxiliaires de vie sociale et des accompagnants éducatif et social de 183 euros nets par mois, mise en œuvre par accord de branche ; l'engagement de négociations sur les conditions de la revalorisation des métiers de l'accompagnement ; puis l'engagement de négociations sur la revalorisation des métiers au sein de l'ensemble du champ social et médico-social.

La concrétisation de ces négociations interroge quant à ses **conséquences juridiques et budgétaires**, en particulier pour les structures au financement départemental. En effet, à date, seul serait assuré - par le biais de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 - le financement des revalorisations des structures financées par l'État... Étant rappelé que la Cour de cassation a déjà eu l'occasion de juger que « *les contraintes budgétaires imposées par l'autorité de tutelle ne constituaient pas une justification pertinente* » à une différence de rémunération instituée par voie d'avenant à la convention collective (Cass. soc., 4 février 2009, n° 07-11.884) ou par usage (Cass. soc., 18 mars 2009, n° 07-43.789).

## Derniers agréments - Arrêté du 19 avril 2021, J.O. du 16 mai 2021

- CCN de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (**BAD**) : Avenant n° 46/2021 du 21 janvier 2021 relatif à la renégociation du régime de **prévoyance**. Toujours pas de trace de l'agrément de l'avenant 43-2020...
- CCN des secteurs sanitaire, social et médico-social du 26 août 1965 (**UNISSS**) : Avenant 2-2020 du 11 décembre 2020 relatif à la renégociation du régime de **prévoyance**
- Divers accords d'entreprise et DUE relatifs à la transposition du **Ségur de la Santé**



## Prime exceptionnelle (ou pas) de pouvoir d'achat (PEPA)

Le 28 avril 2021, le ministère du Travail a **confirmé la reconduction de la PEPA** pour les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 3 SMIC. Comme annoncé, la prime sera exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite de 1.000 ou 2.000 euros, selon que l'entreprise s'engage à valoriser les travailleurs de seconde ligne ou si un accord d'intéressement est en vigueur en son sein. **À date, aucune précision relative à la modulation de son montant ou à ses modalités d'application au sein des associations et fondations n'est apportée.** Le Ministère indique que son versement pourrait intervenir **jusqu'au début de l'année 2022** mais également rétroactivement à partir du jour du dépôt du projet de loi, prévu dans le courant du mois de juin. Cette précision est pour le moins surprenante, en ce qu'elle invite les employeurs à verser au plus tôt la prime sans en connaître le cadre juridique définitif. Or et au gré des débats parlementaires, le cadre juridique peut sensiblement évoluer : en témoignent les modifications successivement opérées aux PEPA 1ère et 2ème moutures !



S'il est tout à fait possible pour les partenaires sociaux de formaliser un « accord de principe » sur la négociation de la PEPA, notamment dans le cadre des NAO, **il est fortement préconisé d'attendre la promulgation de la loi pour conclure un accord collectif ou une décision unilatérale sur le versement de la prime.**

## Registre des accidents du travail bénins : une mise en place simplifiée

Depuis le 1er mai 2021, **le registre des accidents bénins ne requiert plus l'autorisation de la CARSAT ou de la CRAMIF pour être mis en place.** Une simple information suffit désormais, à charge pour l'employeur de le conserver 5 ans. Sans changement, ne peuvent y être consignés - sans avoir à procéder à une déclaration d'accident de travail - que les accidents n'ayant entraîné aucun soin ni arrêt de travail. En cas de manquements constatés par un agent de contrôle, l'employeur doit, tant qu'ils n'ont pas été régularisés, déclarer tout accident du travail selon la procédure habituelle (loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la Sécurité sociale pour 2021 ; décret n° 2021-526 du 29 avril 2021). Le **modèle de registre** est disponible en téléchargement sur le site de la sécurité sociale.

## Obligation de sensibiliser les futurs retraités aux gestes de survie

L'employeur est désormais tenu de **proposer** aux salariés, avant leur **départ volontaire** à la retraite, des **actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent**. Ce temps de sensibilisation, considéré comme du temps de travail effectif et pouvant être adapté en fonction des acquis des salariés, doit être réalisé par des organismes et professionnels remplissant les conditions prévues par arrêté à paraître (décret n° 2021-469 du 19 avril 2021). Selon les débats parlementaires, « *En inscrivant cette obligation dans cette partie du code du travail, on s'assure ainsi que nul ne quittera le monde de l'entreprise sans avoir suivi cette formation. Il ne s'agit naturellement pas de la dispenser dans les derniers jours de travail du salarié – il pourra l'effectuer bien plus tôt – mais de toucher le public le plus large possible.* » (Rapport AN n° 1633, 6 févr. 2019).



Si aucune sanction n'est prévue pour l'employeur qui manquerait à cette obligation, il n'est pas à exclure que sa responsabilité puisse être engagée sur le fondement de **l'obligation de sécurité**. Ainsi et en pratique, il pourrait être opportun d'étendre la proposition de telles actions de sensibilisation à tous les salariés de l'entreprise, notamment pour prévenir la réalisation des risques aux temps et lieux de travail.



**Maltraitance et faute grave : l'intransigeance de la jurisprudence.** La Cour de cassation accueille la décision de la Cour d'appel de Montpellier, qui, par son pouvoir souverain d'appréciation, a estimé qu'une salariée, aide-soignante au sein d'une association, avait commis des actes de maltraitance à l'encontre de plusieurs résidents, portant ainsi atteinte à la dignité de personnes fragiles, dépendantes ou peu à même de se défendre, et justifiant son licenciement pour faute grave (Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-23.518). Étaient en cause plusieurs faits de maltraitance à l'égard de résidents, notamment des violences physiques au cours de toilettes et de transferts, des remarques désobligeantes voire dégradantes, et de l'irrespect. La solution est conforme à la jurisprudence abondante en la matière. Il est préconisé, tant compte tenu de l'enjeu de prévention des actes de maltraitance qu'en prévision du risque contentieux, de **formaliser au maximum les mesures prises au sein de la structure** (sensibilisation et formation des salariés, process de signalement et de traitement des événements indésirables, formalisation au sein du règlement intérieur...).

**Remplacement d'une directrice licenciée pour arrêt maladie prolongé ayant perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise : le délai de six mois jugé raisonnable.** La Cour adopte une solution pragmatique, tenant compte des spécificités de l'entreprise et de l'emploi concerné, ainsi que des démarches faites par l'employeur en vue d'un recrutement (Cass. soc., 24 mars, n° 19-13.188). Cette solution est également cohérente avec les délais de préavis auquel peut être soumis le remplaçant du salarié licencié, souvent de 3 à 6 mois pour un poste de cadre.

### Inaptitude : nouvelles précisions de la Cour de cassation

Dans une première affaire, la Cour de cassation approuve la Cour d'appel de Paris qui, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, a considéré que l'employeur ne justifiait pas d'une recherche sérieuse et loyale de reclassement, ce dernier s'étant borné à présenter au salarié une **liste de postes à pourvoir ne répondant pas aux préconisations du médecin du travail** (Cass. soc., 8 avril 2021, n° 20-10.986).

Dans une seconde affaire, la Cour de cassation valide le raisonnement de la Cour d'appel d'Angers ayant constaté que la convocation des délégués du personnel (DP) avait été accompagnée d'informations sur la situation du salarié, son poste et la reconnaissance de maladies professionnelles, qu'il résultait du P-V de la réunion que les DP avaient été informés de la teneur des deux avis du médecin du travail ainsi que des réponses apportées par celui-ci aux propositions de reclassement formulées par l'employeur, de sorte qu'ils avaient été en possession de toutes les **informations nécessaires leur permettant d'émettre un avis sur la possibilité de reclasser le salarié**. Les juges angevins avaient également jugé que les DP n'étaient pas en mesure de se prononcer sur les possibilités de reclassement au sein des autres établissements ne relevant pas de leur périmètre. Cette décision devrait être transposable au CSE (Cass. soc., 8 avril 2021, 20-12.368).

### Mesures exceptionnelles liées à la Covid-19 : à la recherche de la sécurité juridique...

La Cour d'appel de Paris subordonne la possibilité pour l'employeur d'imposer aux salariés des jours de repos à des dates déterminées, conformément à l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, à la démonstration de difficultés économiques liées à la pandémie (CA Paris, 1er avril 2021, n° 20/12215). Cette position surprend, ce texte s'appliquant « *lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19* ». Or, le texte semble viser la situation économique exceptionnelle « générale » du pays, de sorte que la Cour ajouterait une condition non prévue par l'ordonnance, ce qui pose de véritables enjeux de sécurité juridique dans un contexte de gestion d'urgence. La décision de la Cour de cassation est particulièrement attendue sur cet arrêt ayant fait l'objet d'un pourvoi.



## L'autorisation d'absence pour enfant malade



Sous certaines conditions, tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident médicalement constaté d'un enfant dont il a la charge. Rappel des principales règles et possibilités de négociation en la matière.

### Que dit la loi ?

Quelles que soient la nature de son contrat de travail et son ancienneté, le salarié bénéficie d'un **congé non rémunéré de 3 jours maximum par an lorsque l'enfant de moins de 16 ans**. Cette durée est portée à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus de moins de 16 ans (art. L. 1225-61 CT).

### Quelles sont les dispositions conventionnelles applicables ?

- **CCN 51** (art. 11.02) : chaque année, le salarié parent ou son conjoint, concubin ou partenaire du PACS bénéficie d'un **congé rémunéré de 4 jours par enfant de moins de 13 ans** (moins de 20 ans s'il est reconnu handicapé). Entre 13 et 16 ans, c'est le régime légal qui s'applique.
- **CCN 66** (art. 24) et accords CHRS (art. 9.5) : l'employeur peut, s'il le souhaite, accorder des congés rémunérés en cas de maladie grave d'un enfant. N.B. : si la CCN 66 précise à « la mère salariée » ou « à la mère salariée au foyer de laquelle est placé l'enfant » (sic), il va sans dire que cette disposition doit s'appliquer à tout parent...
- **CCN Aide à domicile** (art. 24.6) : le salarié bénéficie d'un congé **rémunéré** par année civile pour soigner un enfant malade de moins de 13 ans. La durée du congé est de **3 jours** ouvrés maximum si le salarié a un ou deux enfants et **4 jours** ouvrés maximum s'il en a trois ou plus.
- **CCN Ateliers et Chantiers d'Insertion** (art. 3, section 6, titre VI) : Il peut être accordé un congé supplémentaire **rémunéré** dans la limite de 2 jours par année civile, aux mères ou pères de famille pour soigner un enfant malade et âgé de moins de 16 ans, dont l'état a été médicalement constaté. Ces absences peuvent être prises par demi-journée.
- CCN **ALISFA** (Chap. 6, art. 4) : le parent ou la personne ayant la charge habituelle de l'enfant de moins de 16 ans bénéficient, sur justificatif médical, de congés rémunérés qui ne peuvent dépasser **10 jours ouvrés par an**, quel que soit le nombre d'enfants.



Chaque structure est libre de négocier sur le sujet et le cas échéant de déroger aux dispositions conventionnelles, sous réserve de demeurer plus favorable que la loi.

### L'oeil du Cab... clauses préconisées !

- Préciser l'**articulation des dispositions négociées avec les dispositions légales** : par exemple, si le salarié bénéficie des jours d'absence rémunérés au titre de l'accord pour un enfant de moins de 16 ans, peut-il en plus bénéficier des 3 jours non rémunérés légaux ou s'y substituent-ils ?
- En cas d'autorisations d'absence rémunérées comme du **temps de travail effectif**, préciser que ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des durées maximales de travail et du repos minimum obligatoire.
- Prévoir que pour les parents travaillant au sein de la structure, le droit au congé est ouvert aux deux salariés, mais il **ne peut être pris aux mêmes dates**.
- Préférer le terme d'« **absence autorisée** » à celui de « congé » puisque le salarié ne peut y prétendre que s'il devait travailler le jour concerné.



..... Webinaires

Le 11 mai, le Cabinet animait un webinaire relatif à la **consultation du CSE en matière économique**, en partenariat avec **ORCOM** et le magazine **Direction[s]**. Accédez gratuitement au replay !



Le 25 mai, le Cabinet animera le premier webinaire de la série « **ma première fois** » relatif au contrat de travail, en partenariat avec le **Centre des Jeunes Dirigeants** et **Réseau Entreprendre**. Inscription gratuite !

Le 26 mai, le Cabinet animera un webinaire relatif au **contrat de travail à durée déterminée** réservé aux adhérents de la **Fédération EBEN**.

..... Formations



Le 27 mai, le Cabinet animera une formation pour les conseillers prud'homaux employeurs de l'**UDES / FEHAP** sur le **contentieux de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail**.

..... Publications



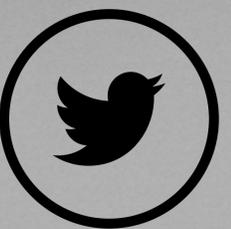
À lire dans la revue *Jurisprudence Sociale Lamy* n° 520 du 14 mai 2021, un article de **Stéphane Picard & Steven Theallier** « **Enquête interne, le nouvel enjeu des entreprises en matière de harcèlement ?** »

À lire dans le magazine *Direction[s]* n° 197 de mai 2021, un article de **Cécile Noël** sur **le report de l'entretien préalable**.

..... Vie du Cabinet



Le Cabinet propose d'accueillir un(e) **stagiaire pour une durée de 3 à 4 mois** à compter du mois de septembre ! CV & LM : [recrutement@picard-avocats.com](mailto:recrutement@picard-avocats.com).



**PICARD AVOCATS**  
31, rue du Faubourg Poissonnière  
75009 - PARIS  
01.84.25.14.70  
[contact@picard-avocats.com](mailto:contact@picard-avocats.com)