

## Fusion des accords CHRS et de la CCN 66 : coup de sifflet de la DGT !

Par arrêté du 5 août 2021, publié au journal officiel du 7 août, l'Administration a procédé au rattachement du champ conventionnel des accords dits « CHRS » à celui de la convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (CCN dite de « rattachement »). Ce rattachement était attendu depuis plusieurs années sans que toutefois les partenaires sociaux ne parviennent à un accord collectif en ce sens. C'est donc l'Administration qui a pris la main, sur demande du syndicat employeur, en sifflant la fin de la partie (à tout le moins de la première mi-temps).

À l'heure de la restructuration des branches impulsée par la Direction Générale du travail (DGT), cet héritage du passé propre au secteur médico-social n'avait – faute de négociation collective – aucune chance de perdurer plus longtemps. Le moment choisi par la DGT n'est par contre pas anodin. Ce rattachement « administré » intervient quelques mois après la signature de l'accord de méthode dit « Laforcade » prévoyant expressément une revalorisation salariale sous condition de rapprochement effectif des conventions collectives du secteur (CCN 66 / 51 / CRF / CLC).

À ce titre, la confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif a mené pendant l'été un groupe paritaire visant à la « convergence » des conventions collectives. Cette décision de l'Administration est-elle un rappel à destination des partenaires sociaux ? Ce qui vient d'être fait pour les accords CHRS pourrait-il demain être élargi à un périmètre plus important ?

À noter enfin, que trois organisations syndicales avaient exprimé qu'elles s'opposeraient à cette fusion « en usant de tous les moyens dont [elles disposent] » (*Déclaration commune CGT, FO et SUD, compte-rendu CMP CHRS, 1er juillet 2021*). À notre connaissance, l'arrêté d'extension n'a pour le moment fait l'objet d'aucune procédure devant le juge administratif.

En conclusion, cette décision de l'administration n'a pas d'effet immédiat sur l'application des accords CHRS qui, à ce stade, sont simplement annexés à la CCN du 15 mars 1966. Il faut évidemment regarder vers l'horizon et celui-ci s'annonce riche en négociation collective !

### Extensions et agréments

**BASS.** Extension de l'accord du 29 octobre 2019 relatif à la création de la CPPNI et au financement du paritarisme. La CPPNI est destinataire ([accords.CPPNI.SSMS@gmail.com](mailto:accords.CPPNI.SSMS@gmail.com)) de tous les accords des entreprises du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, de la Croix-Rouge française et des accords de branches du secteur.

**Ateliers et chantiers d'insertion.** Extension de l'avenant n° 5 du 16 novembre 2020 à l'accord du 15 septembre 2015 (régime de remboursement des frais de santé) et extension de l'accord du 16 novembre 2020 (« Pro-A »). Passage de la valeur du point à 6,15 euros à compter du 1er juillet 2021 pour tous les employeurs compris dans le champ d'application de la CCN, à l'exclusion des structures soumises à agrément au sens de l'article 314-6 du CASF.

**Aide à domicile.** Extension de l'avenant n° 43/2020 du 26 février 2020 et de son avenant n° 1 du 21 janvier 2021 (remplaçant, à compter du 1er octobre, l'intégralité des dispositions du titre III de la convention collective sur les emplois et rémunérations).

**CCN 51.** Prime Grand Âge de 118 € bruts applicable au 1er octobre 2021 (avenant n° 2021-02 du 9 juin 2021).

**CCN 66.** Agrément de l'avenant du 4 mars 2021 relatif à la complémentaire santé : nouvelle cotisation pour les associations « hors mutualisation » (n'ayant pas souscrit leur contrat de auprès des assureurs recommandés par l'accord interbranches du 2 octobre 2019).

**ALISFA.** Extensions de l'avenant n° 07-18 du 14 juin 2018 relatif au dialogue social, de l'avenant n° 05-20 du 10 juillet 2020 relatif à la formation professionnelle et de l'avenant n° 02-21 du 7 janvier 2021 (« Pro-A »).





## La loi santé au travail, tournée vers la prévention

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, qui transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 10 décembre 2020, prévoit des évolutions conséquentes en matière de santé au travail. Synthèse des mesures phares qui entreront en vigueur le **31 mars 2022** :

- **Document unique d'évaluation des risques professionnels** : le DUERP, dans ses versions successives, devra être conservé par l'employeur et tenu à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès, pendant au moins 40 ans.
- **Actions de prévention** : pour les structures de 50 salariés et plus, le programme annuel de prévention devra comporter « des indicateurs de résultat », identifier « les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées » et comprendre « un calendrier de mise en œuvre ». Pour celles de moins de 50 salariés, les résultats de l'évaluation des risques devront déboucher sur une liste d'actions de prévention et de protection des salariés inscrite au DUERP.
- **CSE** : le comité devra être consulté sur le DUERP (de notre lecture, cette obligation s'appliquera quel que soit l'effectif de la structure) ; tous ses membres bénéficieront de 5 jours de formation SSCT pour un premier mandat et 3 jours en cas de renouvellement, avec une bonification à 5 jours pour les membres de la CSSCT.
- **NAO** : la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pourra (sans obligation) également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.
- **Harcèlement sexuel** : la définition contenue dans le code du travail sera harmonisée avec celle du code pénal, à l'exception de l'intention de l'auteur qui n'a pas à être qualifiée.
- **Création d'une visite médicale de mi-carrière** : cette visite devra être organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du 45ème anniversaire du salarié. Elle visera à faire un état des lieux de l'adéquation entre le poste du salarié et son état de santé, à permettre une évaluation du risque de désinsertion professionnelle et à le sensibiliser aux problématiques relatives au vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

## Covid-19 : activité partielle et arrêts de travail dérogatoires

**Personnes vulnérables.** À compter du 27 septembre, peuvent être placés en activité partielle, lorsque le recours total au télétravail est impossible et que le salarié ne peut bénéficier de mesures de protection renforcées (listées par le texte) : **1)** les salariés entrant dans l'une des catégories de personnes vulnérables listées (la trisomie 21 intégrant la liste des causes de vulnérabilité), dont le poste est exposé à de fortes densités virales et ne pouvant bénéficier des mesures de protection renforcées sur leur lieu de travail, **2)** les salariés sévèrement immunodéprimés et **3)** les salariés vulnérables justifiant, par présentation d'un certificat médical, d'une contre-indication à la vaccination (D. n° 2021-1162 du 8 septembre 2021). Le protocole sanitaire en entreprise précise que « pour les salariés qui ont déjà fait l'objet d'un certificat d'isolement entre mai 2020 et août 2021, un nouveau justificatif est nécessaire. »

**Garde d'enfants.** Depuis le 3 septembre 2021, lorsqu'un enfant est déclaré positif au Covid-19, l'un des deux parents, s'il ne peut pas télétravailler, peut bénéficier des indemnités journalières dérogatoires, sans délai de carence, avec un complément employeur. En revanche, l'un des parents contraint de garder son enfant en raison de la fermeture de classe pour raison sanitaire continue à être pris en charge au titre de l'activité partielle.





## Temps partiel : requalification en cas de dépassement de la durée légale sur une semaine

La Cour de cassation maintient son intransigeance s'agissant du contrôle de la durée du travail des salariés à temps partiel, faisant une stricte application de l'article L. 3123-9 du code du travail en vertu duquel les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale. Un salarié, dont la durée contractuelle de travail était de 140 heures par mois, avait effectué des heures complémentaires ayant eu pour effet de porter, sur une même semaine, sa durée de travail au-delà de la durée légale. Partant, la requalification en contrat à temps plein est encourue, **peu important que ce dépassement ne se soit produit que sur une semaine et que la durée mensuelle de travail soit restée inférieure à la durée légale** (Cass. soc., 15 septembre 2021, n°19-19.563).

## Recours systématique aux heures supplémentaires et modification du contrat de travail

La Cour de cassation juge sans cause réelle et sérieuse le licenciement pour faute grave notifié à un salarié ayant refusé de réaliser des heures supplémentaires, considérant que le recours systématique à de telles heures par l'employeur avait pour effet de porter la durée du travail du salarié de 35 à 39 heures, **modifiant ainsi le contrat de travail de l'intéressé et exigeant son accord préalable** (Cass. soc., 8 septembre 2021, n° 19-16.908). Si cette décision peut surprendre au regard du principe selon lequel « les heures supplémentaires imposées par l'employeur, dans la limite du contingent dont il dispose légalement et en raison des nécessités de l'entreprise, n'entraînent pas modification du contrat de travail » (Cass. soc., 9 mars 1999, n° 96-43.718), elle illustre l'exception relative à l'**abus de droit de l'employeur** (voir déjà concernant un tel recours systématique : Cass. soc., 16 mai 1991, n° 89-44.485).

## Exonération du versement mobilités pour les associations et fondations

La Cour de cassation retient que le non-assujettissement d'une association ou d'une fondation au versement transport (devenu versement mobilités) en Ile-de-France est soumis aux seules conditions prévues par les articles L. 2531-2 et R. 2531-1 du code général des collectivités territoriales, **sans qu'il y ait lieu à une décision préalable de l'autorité organisatrice des transports** (Cass. civ. 2ème, 9 septembre 2021, n° 20-11.056).

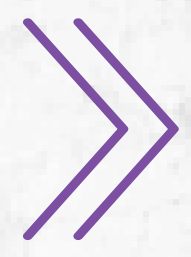
## CCN du 15 mars 1966 : entretien préalable à l'avertissement

La Cour de cassation rappelle que les associations soumises aux dispositions conventionnelles de la CCN 66 sont tenues d'organiser un entretien préalable du salarié avant la notification d'un avertissement ou d'une sanction équivalente. En effet, l'article 33 de cette convention subordonne, sauf faute grave, le licenciement disciplinaire d'un salarié à l'existence de deux sanctions antérieures, de sorte qu'**un avertissement ou une sanction de même nature peut avoir une incidence sur la présence du salarié dans l'entreprise** (Cass. soc., 22 septembre 2021, n° 18-22.204). Cette jurisprudence est également applicable aux structures appliquant la CCN du 31 octobre 1951, dont l'article 05.03.2 exige au moins une sanction préalable.

## Indemnisation de la rupture anticipée abusive du CDD

La Cour de cassation juge que l'indemnisation due au salarié dont le CDD a été rompu de manière illicite ne se limite pas aux seules rémunérations dont il a été privé, celui-ci pouvant également réclamer la réparation d'un **préjudice de perte de chance** (en l'espèce, de percevoir des gains liés à la vente d'albums non produits). Il sera néanmoins tenu de rapporter la preuve du caractère direct et certain du préjudice invoqué et que celui-ci constitue une suite immédiate et directe de l'inexécution du contrat (Cass. soc., 15 septembre 2021, n°19-21.311).





La loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (article 82) a créé le forfait mobilités durables (FMD) qui permet une prise en charge par l'employeur des frais occasionnés par les salariés utilisant un moyen de transport alternatif entre leur domicile et leur lieu de travail.

### Mise en place

Facultatif, le FMD est en priorité mis en place par accord d'entreprise ou interentreprises, ou à défaut par accord de branche (ce qui n'est pas le cas dans le secteur). À défaut d'accord (ce qui implique une tentative de négociation en présence de délégués syndicaux), l'employeur peut décider unilatéralement de sa mise en place, après consultation du CSE s'il existe.

### Bénéficiaires

Le FMD concerne les salariés en CDI, CDD, à temps plein ou à temps partiel, apprentis, ou intérimaires, et même les stagiaires. Lorsque l'employeur décide de prendre en charge tout ou partie des frais sous forme d'un FMD, il doit **en faire bénéficiaire, selon les mêmes modalités, l'ensemble des personnels entrant dans le champ d'application**. Toutefois, le salarié à temps partiel pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet, bénéficie, lui, d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

### Moyens de transport éligibles

Le panel des modes de transports concernés est large, et va s'agrandir dans les mois à venir. Sont aujourd'hui concernés vélos, les systèmes de covoiturage, le transport public de personnes, le cyclomoteur, la motocyclette, le service d'autopartage à faibles émissions, et les engins de déplacement personnel en location (art. L. 3261-3-1 du CT). Dès le **1er janvier 2022**, seront également concernés les engins de déplacement personnels dont le salarié est propriétaire (trottinette électrique, gyroroue ou encore skateboard électrique), afin de couvrir un plus grand nombre de travailleurs. À terme, tous les moyens de transports à faible émission de CO2 devraient faire l'objet d'une prise en charge par le forfait mobilités durables.

### Régime social et fiscal

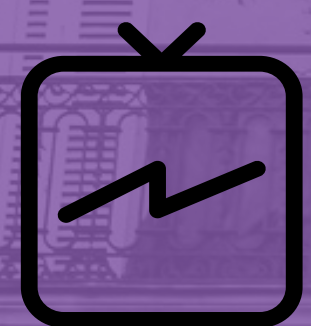
De 400 euros en 2020, le montant maximal du FMD est passé à **500 euros par an** depuis le 1er janvier 2021. Le FMD peut être **cumulé avec la prise en charge patronale obligatoire du coût des titres d'abonnement de transports publics**. Mais jusqu'à présent, l'avantage résultant de ce cumul était exonéré de cotisations sociales et non imposable dans la limite de 500 euros par an et par salarié (même limite que celle applicable au FMD seul) ou, s'il est supérieur, du montant de la prise en charge obligatoire des coûts des titres d'abonnement de transports publics. Témoin d'une véritable volonté du législateur d'encourager l'utilisation de nouveaux moyens de transport, et cela sans faire peser de frais trop importants sur le salarié et l'employeur, la loi Climat du 22 août 2021 a porté cette **limite de cumul à 600 euros** à compter du 25 août. En pratique, l'employeur doit bien mentionner sur le bulletin de paie « forfait mobilités durables », quel que soit le mode de transport concerné.



Différentes **ressources** sont mises à la disposition des entreprises pour les accompagner dans la mise en œuvre du FMD : la foire aux questions du ministère de la Transition Ecologique, le Bulletin officiel de la sécurité sociale ou encore le « document d'accompagnement à destination des employeurs du secteur privé » de France Mobilités.



..... Webinaires



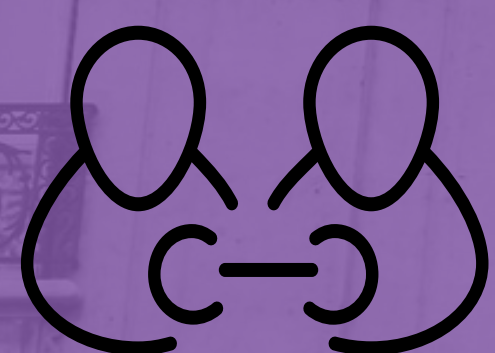
Le 6 septembre 2021, le Cabinet organisait avec le magazine Direction[s] un webinaire autour de la mise en œuvre du passe sanitaire et de l'obligation vaccinale au sein des ESSMS. Retrouvez gratuitement le replay et le livre blanc sur les sites internet du cabinet et de Direction[s].

..... Publications



À lire dans le magazine Direction[s] n° 201 d'octobre 2021, un article de Cécile Noël « L'arrêt maladie, parade à l'obligation vaccinale ? »

..... Rencontres



Le 6 octobre, le Cabinet sera présent à la **Journée de Rentrée Sociale de l'URIOPSS Ile-de-France**. Retrouvez-nous dans le Village Réseau !

Le 13 octobre, le Cabinet sera également présent (avec des goodies...) au **Forum National des Associations et Fondations** !

..... Vie du Cabinet



Le Cabinet a le plaisir d'accueillir **Clément Dagorn** et **Doriane Merigard** pour leur stage de Master II !



**PICARD AVOCATS**  
31, rue du Faubourg Poissonnière  
75009 - PARIS  
01 84 25 14 70  
contact@picard-avocats.com

