

10

21

L'ESSentiel

Newsletter mensuelle dédiée au droit du travail



..... 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



Vers une convention collective unique au secteur sanitaire, social et médico-social ?

En quelques mois, ont été semées les premières graines d'un rapprochement entre les conventions collectives (CCN) du 15 mars 1966, des accords CHRS, du 31 octobre 1951, de la Croix-Rouge Française et des Centres de Lutte Contre le Cancer (CLCC). Après la signature de l'accord de méthode dit « Laforcade » prévoyant expressément une revalorisation salariale financée par l'Etat sous condition de rapprochement effectif de ces conventions collectives, la Direction Générale du travail (DGT) a récemment semé de l'engrais en prononçant le rattachement administratif (arrêté du 5 août 2021) des accords CHRS à la CCN du 15 mars 1966 (voir l'analyse du Cabinet dans le magazine *Direction[s]* de novembre 2021).

Parallèlement, la FEHAP et NEXEM ont acté l'ouverture des procédures pour arriver d'ici **quatre à cinq ans** à la fusion des branches professionnelles. En ce sens, un **plan global pour l'attractivité des métiers et la fusion des conventions collectives** vers une convention collective unique et étendue est prévu pour janvier 2022. La décision a été prise d'un travail commun sur 5 thèmes : revalorisation salariale ; emploi ; formation initiale et continue, apprentissage, évolution entre les métiers ; communication autour des métiers de la Santé et du médico-social ; premières orientations de la CCUE (un socle commun avec des sous-déclinaisons par secteur d'activité, la valorisation des compétences, la facilitation des parcours professionnels).

Dernière bouture, la Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif (AXESS), qui rassemble La Croix-Rouge Française, la FEHAP, NEXEM et Unicancer, est l'organisation patronale désormais **représentative dans les champs conventionnels de la CCN du 31 octobre 1951** (à la place de la FEHAP) et de la **CCN du 15 mars 1966** (à la place de NEXEM). Reste désormais à connaître l'identité de l'acteur représentatif pour le champ conventionnel des centres de lutte contre le cancer...

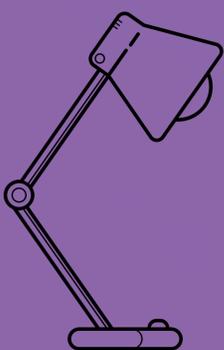
Actualités conventionnelles

CHRS : malgré l'agrément du **protocole n° 164 du 1er juillet 2021** relatif à la politique salariale 2021 et son entrée en vigueur rétroactive au 1er février 2021, la revalorisation du SMIC de 2,2 % depuis le 1er octobre a eu pour effet de replacer certains coefficients conventionnels (inférieurs à 382) sous le minimum légal. Une « indemnité différentielle SMIC » - qu'il est préconisé de faire apparaître comme telle sur le bulletin de paie - devra donc être versée aux salariés dont la rémunération conventionnelle est inférieure au SMIC.

BAD : l'**avenant n° 49/2021** du 1er juillet 2021, qui opère une mise en conformité de la convention collective après l'agrément de l'avenant 43, a été agréé. Il actualise les dispositions conventionnelles relatives à la période d'essai, au préavis, au travail de nuit, au CDI intermittent ainsi qu'au calcul de l'indemnité de licenciement.

CCN 51 : à la suite de l'agrément de l'avenant 43-2020 revalorisant les salaires de 13 à 15 % dans la CCN de la Branche de l'aide à domicile, la FEHAP a indiqué qu'elle proposera un avenant concernant les services d'aide à domicile et les SPASAD appliquant la CCN 51.

Mise en œuvre de l'**extension de l'indemnité Ségur aux personnels soignants, AES, AMP et AVS**. Alors que faute d'accord collectif, la FEHAP a décidé de prendre une recommandation patronale le 30 septembre dernier (actuellement soumise à agrément), une ultime séance de négociation est prévue entre NEXEM et les organisations syndicales représentatives au sein de la CCN du 15 mars 1966. Si l'objectif commun est de disposer d'un cadre juridique pour une application de la mesure au 1er janvier 2022, nombre de structures ont d'ores et déjà anticipé le versement de cette revalorisation salariale par la conclusion d'accords collectifs d'entreprise ou de décisions unilatérales. Il convient toutefois d'apporter une vigilance particulière à la rédaction du texte instituant un tel versement anticipé.





Mesures sociales liées à la Covid-19

- **Tests de dépistage** : depuis le 15 octobre, les tests Covid-19 sont devenus payants sauf pour certaines situations personnelles ou territoriales (arrêté du 14 octobre 2021). Par ailleurs, les autotests sous supervision d'un professionnel de santé ne permettent plus d'établir un pass sanitaire valable (décret du 14 octobre 2021).
- **Frais professionnels** : Le ministre du Travail indique, dans un questions/réponses mis à jour le 18 octobre 2021, que les coûts des tests Covid-19 ne constituent pas des frais professionnels et que l'employeur n'est pas tenu d'en assurer la prise en charge. Outre l'absence de force juridique de ce document, il est à noter que des modifications ont déjà été « discrètement » apportées entre la première et la seconde rédaction sur le site du ministère...
- **État d'urgence sanitaire** : le projet de loi « Vigilance sanitaire », adopté en première lecture le 20 octobre 2021 par l'Assemblée nationale, prévoit une sortie de l'état d'urgence sanitaire au 31 juillet 2022 ainsi que la possibilité pour le gouvernement, au regard d'« indicateurs sanitaires », de prolonger le pass sanitaire jusqu'à cette date. Les sénateurs, qui ont adopté le projet de loi le 28 octobre, y ont apporté de profondes modifications, afin notamment de réduire la durée d'extension du pass au 28 février 2022 et à en territorialiser l'application. Prochaines étapes : une CMP le mardi 2 novembre puis, vraisemblablement, une nouvelle lecture devant l'Assemblée nationale, qui devrait avoir le dernier mot !
- **Activité partielle** : le projet de loi proroge le mécanisme des taux d'allocation et des indemnités d'activité partielle, de même que les allocations majorées pour l'activité partielle des « personnes vulnérables » ou des parents de personnes en situation de handicap ou d'enfants de moins de 16 ans. La date limite de ces dispositifs, fixée au 31 juillet 2022 par les députés, a été réduite au 28 février 2022 par les sénateurs.
- **Arrêt maladie** : alors que le projet de loi adopté par les députés prévoyait le maintien du mécanisme dérogatoire des indemnités complémentaires de l'employeur pour les salariés en arrêt « Covid » jusqu'au 31 juillet 2022, les sénateurs ont réduit cette date au 28 février 2022.
- **Obligation vaccinale** : dans une circulaire du 8 octobre 2021, la Direction générale de la santé élargit le champ des personnes concernées par la troisième dose de vaccin contre la Covid-19. Sont ainsi ciblés les professionnels de santé et personnels des ESMS. Une modification du décret du 1er juin 2021 est attendue pour rendre effective cette obligation.

Alternance

Aides à l'embauche : au vu d'un projet de décret communiqué aux partenaires sociaux le 15 octobre 2021, le mécanisme des aides exceptionnelles à l'embauche des alternants serait prolongé jusqu'au 30 juin 2022. Le montant de l'aide pour la première année du contrat ne devrait pas évoluer : au maximum 5.000 € s'agissant des mineurs et 8.000 € pour les majeurs.

Précis de l'apprentissage : le ministère du travail a publié le 6 octobre un précis sur l'apprentissage visant « à donner des repères juridiques et des clefs de compréhension » aux différents acteurs de l'apprentissage.

« **Indemnité inflation** » : le 21 octobre, le Premier Ministre a annoncé le versement d'une indemnité de 100 € à tous les français percevant moins de 2000 euros nets par mois, sans distinction selon les revenus du foyer. Cette aide exceptionnelle, exonérée de charges sociales et d'impôt, serait versée sur la paie du mois de décembre 2021. Un texte reste attendu pour en préciser les modalités (période de référence pour le calcul de la rémunération, éléments de salaire pris en compte, cas des salariés multi-employeurs...).



Obligation vaccinale contre la covid-19 : premiers contentieux, premières décisions...

Les conseils de prud'hommes de Troyes et de Saint-Brieuc, saisis par des salariés n'ayant pas satisfait à leur obligation vaccinale, ont transmis à la Cour de cassation une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) : la suspension contractuelle est-elle contraire à l'engagement de la France de respecter les conventions internationales, qui interdisent de priver tout travailleur d'une rémunération et d'une protection sociale, notamment par une suspension arbitraire du contrat de travail ? La décision de la Cour quant à la transmission de la QPC au Conseil constitutionnel doit intervenir sous 3 mois, ce dernier ayant alors également 3 mois pour statuer.

Dans l'attente, certains tribunaux administratifs (TA) ont déjà pris position :

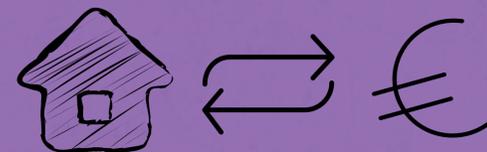
- **Nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude...** Le TA de Versailles a jugé que la condition d'urgence exigée en matière de référé-suspension n'était pas remplie, puisqu'en refusant ou en négligeant de se soumettre à l'obligation vaccinale, l'agent s'est lui-même placé dans la situation d'urgence qu'il invoque, à savoir la perte de toute source de revenu due à la suspension de sa rémunération.
- **Discordance concernant l'arrêt maladie.** Le TA de Besançon a jugé valable la suspension d'un agent hospitalier durant son arrêt maladie, la loi du 5 août 2021 n'opérant pas de distinction selon que les fonctionnaires concernés seraient, ou non, en arrêt maladie. Au contraire, le TA de Cergy-Pontoise a suspendu la décision de suspension de l'agent non-vacciné, jugeant que les dispositions précitées ne trouvaient pas à s'appliquer à l'agent qui, en congé maladie à la date d'entrée en vigueur de ces dispositions, n'est pas en mesure d'exercer son activité.
- **Pass sanitaire et exercice du mandat.** Un aide soignant d'un EHPAD public, suspendu de ses fonctions car non vacciné, a saisi le TA de Châlons-en-Champagne afin de voir notamment jugé que le pass sanitaire n'est pas applicable aux agents en délégation syndicale. Le Tribunal le déboute, jugeant que l'agent « exerce son activité syndicale au sein d'un local syndical situé dans l'enceinte de l'EHPAD et qu'il est amené, pour l'exercice de cette activité, à fréquenter habituellement d'autres agents de cet établissement, multipliant ainsi le risque de propagation de l'épidémie parmi le personnel hospitalier, lui-même potentiellement en contact avec les patients. Il s'ensuit que, eu égard à la gravité de l'épidémie que connaît le territoire, la mesure attaquée, qui ne saurait être rattachée à une sanction disciplinaire, ne peut être regardée comme incohérente et disproportionnée au regard de l'objectif de santé publique poursuivi et ne porte ainsi pas d'atteinte grave et manifestement illégale à la liberté syndicale. »

Perte de la qualité d'établissement distinct : contestation de la décision patronale

Dans une affaire jugée par la Cour de cassation le 20 octobre 2021 (n° 20-60.258), la liste des établissements distincts pour la mise en place du CSE avait été décidée unilatéralement par l'employeur, comme le permet l'article L. 2313-4 du Code du travail en l'absence d'accord. À la suite d'une réorganisation de l'entreprise, l'employeur avait invité les syndicats représentatifs à négocier sur la perte, pour un établissement distinct, de cette qualité. Faute d'accord, il avait **constaté cette perte et le rattachement des salariés à un autre établissement**. La Cour confirme cette possibilité, en précisant que la **contestation** d'une telle décision de l'employeur devant le Drets n'est **pas ouverte aux salariés**, mais aux seules organisations syndicales, représentatives ou ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise.

Arrêt maladie : l'autorisation de sorties libres n'exclut pas le contrôle

Le 15 septembre 2021, la Cour d'appel de Versailles (n° 18/05292) a jugé que l'employeur était fondé à ne pas verser d'indemnité complémentaire au salarié en congé maladie dès lors que le médecin-contrôleur s'était présenté au domicile du salarié sans réponse de ce dernier, pourtant tenu d'« **informer l'employeur des horaires et adresse où les contre-visites peuvent s'effectuer** pour le mettre en mesure de faire procéder à une contre-visite médicale. »



La pérennisation du télétravail interroge quant à la prise en charge des frais de déplacement domicile-travail du télétravailleur ayant déménagé. Face au risque d'augmentation prévisible des coûts pour les employeurs, une évolution de la législation apparaît souhaitable...

L'obligation de prise en charge des frais de transport domicile-travail

Dans une affaire jugée le 12 décembre 2012 (n° 11-25.089), un salarié qui habitait dans les Yvelines avait déménagé dans l'Eure-et-Loir. Il demandait, outre le remboursement de 50 % son abonnement Navigo parisien, la prise en charge à hauteur de 50 % de son abonnement SNCF couvrant le trajet de Chartres à Paris. **L'employeur refusait cette demande en exposant que :**

- l'obligation de l'employeur de prendre en charge la moitié du prix des abonnements souscrits par un salarié pour ses déplacements résidence habituelle / lieu de travail ne comprend que les trajets effectués dans les limites du **secteur géographique de ce lieu de travail** ;
- cette obligation ne s'applique qu'aux trajets de nature professionnelle, or ne revêt pas un caractère professionnel le trajet effectué entre le lieu de travail et la résidence que le salarié aurait fixée dans une autre région, **pour des raisons personnelles** ;
- une partie à un contrat ne peut **modifier unilatéralement les conditions contractuelles** initiales, or le salarié vivait en Ile-de-France au moment de son recrutement, de sorte que la somme correspondant à la moitié des frais de transport a été modifiée en cours de contrat.

La Cour de cassation n'a **pas suivi ces arguments**, jugeant que « l'article L. 3261-2 du code du travail [...] impose aux employeurs la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnements souscrits par leurs salariés pour leurs déplacements accomplis au moyen de transports publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, **sans distinguer selon la situation géographique de cette résidence** ; [...] **aucune disposition légale ou réglementaire ne limite cette prise en charge aux déplacements effectués dans la région Île de France** ».

Titres de transport concernés

Les titres de transport éligibles au remboursement à 50 % sont (art. R. 3261-2 du CT) :

- Les **abonnements « multimodaux »** ainsi que les abonnements hebdomadaires, annuels, mensuels ou à renouvellement tacite à voyages illimités émis par la SNCF, les entreprises de transport public, les régies et autres visés par l'art. L.1221-3 du code des transports ;
- Les **cartes et abonnements** mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité délivrés par la RATP, la SNCF, les entreprises de l'Organisation professionnelle des transports d'Île-de-France ainsi que les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées à l'article L.1221-3 du code des transports ;
- Les **abonnements à un service public de location de vélos**.

L'Administration (BOSS « frais professionnels ») précise que « La **notion d'abonnement devant être interprétée strictement**, le coût des réservations exposées à chaque voyage par les salariés bénéficiaires d'un abonnement SNCF (TGV) est exclu du dispositif de prise en charge obligatoire de 50%. L'employeur n'est tenu de prendre en charge que les titres de transport permettant de réaliser, dans le temps le plus court, les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail du salarié et sur la base du tarif de seconde classe. Lorsque plusieurs abonnements sont nécessaires à la réalisation du trajet [...], l'employeur prend en charge ces différents titres ».



L'employeur peut **refuser la prise en charge** des frais de transport lorsque le salarié achète des tickets et billets ordinaires, perçoit déjà des indemnités de frais pour ses déplacements d'un montant supérieur ou égal à la prise en charge légale, lorsqu'il utilise son véhicule ou encore lorsque l'employeur organise lui-même son transport.

..... Webinaires

Le 25 novembre, le Cabinet animera un atelier sur les différences et points de vigilance entre les **salariés et bénévoles** au sein d'une Association.



Le 26 novembre, le Cabinet animera un webinaire d'**actualités sociales** pour les conseillers prud'homaux employeurs UDES / FEHAP du secteur de l'Économie Sociale et Solidaire.

..... Publications



À lire dans le magazine *Direction[s]* n° 202 de novembre 2021, un article de **Stéphane Picard & Arthur Lampert** relatif à l'**impact du rattachement des accords CHRS à la CCN du 15 mars 1966**.

..... Formation



Le 19 novembre 2021, le Cabinet animera une formation pour les conseillers prud'homaux de l'ESS sur le **contentieux du contrat de travail à durée déterminée**.

..... Vie du Cabinet



Le Cabinet a le plaisir d'accueillir **Léa Demarez** en stage de trois mois durant sa préparation à l'examen d'entrée au CRFPA !



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

