

01



22

# 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



## Premiers pas vers une convention collective unique étendue (CCUE) : le calendrier se précise

Après le rattachement « administré » des accords CHRS à la CCN du 15 mars 1966 et la signature de l'accord de méthode « Laforcade » conditionnant le financement des revalorisations salariales par l'État au rapprochement effectif des conventions collectives du secteur sanitaire, social et médico-social (CCN 66 / 51 / CRF / CLC), l'horizon d'une convention collective unique et étendue se dessine.

En premier lieu et selon le cabinet du ministère des Solidarités et de la Santé, la **conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social** se tiendra le 18 février 2022. Face au problème d'attractivité des métiers, cette conférence aura pour objectif de « fixer un cap et une méthode partagés entre l'État, les départements et les partenaires sociaux » et « les conditions du soutien public à la modernisation des conventions collectives du secteur ».

Parallèlement, la FEHAP et NEXEM organisent, le 17 février prochain, des assemblées générales extraordinaires (AGE) afin de solliciter de leurs adhérents un **mandat pour négocier une convention unique visant à remplacer les conventions collectives actuelles**. L'objectif commun affiché est de repenser le système de classification des emplois, les grilles salariales et de favoriser la mobilité des parcours. La résolution soumise à l'adoption des AGE, identique pour les deux fédérations patronales, évoque « un système national de classification couvrant l'ensemble du périmètre. Reconnaisant l'évolution des métiers, valorisant davantage les compétences et facilitant la fluidité des parcours professionnels [...]. » Une convention collective unique oui, mais ne gommant pas toute particularité : « À côté de ce socle commun, la CCUE peut comporter des volets spécifiques qui visent plus précisément la spécificité des activités couvertes, comme le sanitaire. Dans ce cas, ces volets, qui pourraient être des annexes : organiseraient la singularité des dites activités, avec des règles complémentaires qui leur seraient propres ; dans des espaces de négociation dédiés, gérés par les structures directement concernées par ces activités. »

Une fois ces résolutions adoptées, les fédérations patronales proposeront aux organisations syndicales la négociation d'un accord de fusion des conventions collectives ainsi que celle d'un accord de méthode (fixant le calendrier des négociations notamment). Si l'accord de fusion est conclu, les conventions collectives actuelles demeureraient applicables jusqu'à l'aboutissement des négociations d'harmonisation et au plus tard pendant 5 ans. À suivre !

## Indemnité Laforcade : quid des structures n'adhérant à aucune fédération patronale ?

Pour la mise en œuvre du complément de rémunération de 238 euros bruts par mois pour les personnels soignants et assimilés (AMP, AES, AVS) des établissements et services pour personnes handicapées et des SSIAD, la Confédération AXESS a pris une recommandation patronale le 21 décembre 2021, agréée par arrêté du 6 janvier 2022 (J.O. 18 janvier). Or, une recommandation patronale n'est applicable qu'aux employeurs adhérant à la fédération signataire. Dès lors, les structures non adhérentes à NEXEM ou à la FEHAP doivent, si elles entrent dans le champ d'application de la mesure Laforcade, **conclure un texte d'application interne** (éventuellement inspiré en tout ou partie de la recommandation patronale) : accord d'entreprise, ou décision unilatérale de l'employeur dès lors que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires n'est pas en cours. Au préalable, il est recommandé de recenser les personnels éligibles (nombre d'ETP) et de chiffrer le coût de cette revalorisation, en intégrant son montant, les charges patronales afférentes et les impacts éventuels sur les allègements généraux de cotisations afin de solliciter les financeurs concernés (ARS et CD) si les crédits n'ont pas été alloués ou si ceux versés s'avéreraient insuffisants.



## Loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire

Outre la transformation du passe sanitaire en passe vaccinal pour toute personne âgée d'au moins 16 ans, la loi prévoit qu'en cas de situation dangereuse résultant d'un risque d'exposition à la covid-19 du fait du non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention des risques (C. trav. art. L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4522-1), l'employeur peut se voir infliger une amende de **500 euros par salarié, dans la limite de 50.000 euros**.

Contrairement à ce que laissent entendre les communications gouvernementales, n'est donc pas spécialement visé le non-respect du protocole sanitaire en matière de télétravail, mais plus largement tout manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (port du masque par exemple). En effet, le protocole ne demeure qu'un « ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre de l'épidémie de covid-19 en rappelant les obligations qui existent en vertu du code du travail. Si certains termes du protocole sont formulés en termes impératifs [...], le protocole [...] n'a pas vocation à se substituer à l'employeur dans l'évaluation des risques et la mise en place des mesures de prévention adéquate dans l'entreprise » (CE, référés, 17 décembre 2020, n° 446797). En pratique, un agent de contrôle ne pourrait donc prononcer une amende sur le seul fondement du non-respect du nombre de jours de télétravail fixé par le protocole, mais devra qualifier l'existence d'une situation dangereuse liée au risque d'exposition au Covid-19 du fait du non-recours au télétravail.

### Obligation vaccinale : dernières évolutions

**Dose de rappel.** Depuis le 30 janvier 2022, les professionnels soumis à l'obligation vaccinale doivent avoir effectué leur dose de rappel (D. n° 2022-51 du 22 janvier 2022). À noter que l'assurance maladie a mis en place un service en ligne permettant d'aider les personnes à calculer la date de leur dose de rappel. Dans un « DGS URGENT » du 29 janvier 2022, le ministère des Solidarités et de la Santé rappelle les conditions de respect de l'obligation vaccinale et comporte une annexe avec des schémas d'application.



**Attention,** l'employeur n'est légalement autorisé à **conserver que les résultats** des vérifications de satisfaction à l'obligation vaccinale (loi n° 2021-1040 du 5 août 2021, art. 13), et non les justificatifs eux-mêmes (QR code, certificat de vaccination). Cela est confirmé par le ministère du Travail comme par la CNIL. En pratique, nous préconisons de compléter un tableau permettant de retranscrire les résultats des contrôles effectués : date du contrôle, prénom, nom et fonction de la personne ayant effectué le contrôle, prénom, nom et fonction du salarié contrôlé, nature du justificatif fourni et résultat, date de validité restante du certificat de rétablissement ou de contre-indication médicale à la vaccination le cas échéant.

**Certificat de rétablissement.** Le ministère des Solidarités et de la Santé vient d'actualiser son site internet en indiquant qu'« à partir du 15 février, le certificat de rétablissement sera valable **4 mois** et non plus 6, comme c'est le cas actuellement. » Une énième actualisation du décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 est donc attendue.



**Index égalité professionnelle.** Alors que l'obligation de publication portait jusqu'alors sur la note globale obtenue, c'est désormais l'ensemble des indicateurs qui doivent être publiés sur le site internet de l'entreprise et sur le site du Ministère du Travail (loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021).





## Harcèlement moral et obligation de sécurité : rappels de la Cour de cassation

La Cour de cassation rappelle que l'obligation de prévention des risques professionnels issue des articles L. 1152-4 et L. 4121-1 du Code du travail est distincte de l'interdiction des agissements de harcèlement moral. Lorsque le salarié informe l'employeur de sa souffrance au travail, ce dernier est tenu de prendre des mesures de prévention. Par conséquent, le salarié qui a informé son employeur de cette souffrance et qui demande l'octroi de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de prévention du harcèlement moral ne peut être débouté sur le seul fondement d'une absence de harcèlement moral. L'employeur doit démontrer que des mesures de prévention ont été prises après l'alerte du salarié (Cass. soc., 5 janvier 2022, n° 20-14.927).

**Prévention du harcèlement moral et réintégration d'un salarié protégé.** Lorsque l'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est annulée, le licenciement est nul (C. trav., art. L. 2422-1). Dès lors, lorsqu'il en fait la demande, le salarié doit être réintégré, sauf à l'employeur de justifier d'une impossibilité absolue. Ici, la Cour de cassation considère pour la première fois que l'obligation de sécurité à laquelle participe l'obligation de prévention du harcèlement moral peut faire obstacle à cette réintégration. En l'espèce, la salariée protégée occupait des fonctions d'encadrement hiérarchique et ne pouvait être réintégrée au regard des faits de harcèlement dont elle s'était rendue coupable à l'égard de ses subordonnés. Ils avaient d'ailleurs exercé leur droit de retrait (Cass. soc., 1er décembre 2021, n° 19-25.715).

## Représentativité syndicale en cas de variation du périmètre électoral

La Cour de cassation rappelle qu'en application des articles L. 2121-1, L. 2122-1, L. 2143-5 et L. 2314-2 du Code du travail, la représentativité syndicale est établie pour toute la durée du cycle électoral, y compris en cas de variation du périmètre électoral. La solution vaut même si la variation dudit périmètre est liée à l'absorption d'un établissement par un autre. Dès lors, un syndicat non représentatif aux dernières élections dans l'établissement absorbant ne pourra pas désigner de délégué syndical ni de représentant syndical au CSE, quand bien même il était représentatif dans l'établissement absorbé (Cass. soc., 5 janvier 2022, n° 21-13.141). La Cour de cassation avait d'ailleurs estimé que les dispositions légales en cause étaient justifiées par un objectif de stabilité de la mesure de la représentativité syndicale durant le cycle électoral et ne portaient donc pas atteinte à la liberté syndicale (Cass. soc., 16 juin 2021, n° 21-13.141).

## Participation au référendum de validation d'un accord collectif

Lorsqu'un accord collectif a été signé par des syndicats représentatifs non majoritaires ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs, l'accord – pour être valable – doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (C. trav., art. L. 2232-12). Le référendum visant à valider un accord collectif minoritaire doit être ouvert à tous les salariés de l'établissement remplissant les conditions pour être électeurs. Lorsque la consultation porte sur une mesure ne bénéficiant qu'aux salariés en CDI, il n'est dès lors pas possible de limiter l'accès au vote à ces seuls salariés. Les salariés en CDD, même s'ils ne sont pas en mesure de bénéficier de l'accord, doivent également pouvoir participer au référendum (Cass. soc., 5 janvier 2022, n° 20-60.270).

**Obligation vaccinale.** Par trois ordonnances de référé rendues le même jour dans le cadre de litiges plaidés par le Cabinet concernant des salariés suspendus pour défaut de vaccination obligatoire, le Conseil de prud'hommes de Nantes a jugé que « la formation de référé ne peut que déclarer la demande irrecevable et renvoyer les parties à la procédure ordinaire » (CPH Nantes, Ordonnances du 12 janvier 2022).



➤ Dans une fiche pratique publiée le 5 janvier 2022 sur son [site internet](#), la CNIL explique les contours du droit d'accès du salarié à ses données personnelles. L'occasion de rappeler le champ **réel** des obligations pesant sur l'employeur en présence d'une telle demande.

### Accès aux données personnelles, rien qu'aux données personnelles

Au titre de l'[article 15 du RGPD](#), le salarié a la faculté de demander à son employeur - ou ex employeur - la communication des données qu'il détient sur lui et en obtenir une copie. Comme le confirme la CNIL, **la demande d'accès à des données personnelles n'implique toutefois pas la communication des documents eux-mêmes** - ce qui peut toutefois être fait, ne serait-ce que par simplicité. Or, le constat est celui d'une recrudescence de demandes de salariés, dans un contexte contentieux, de se voir communiquer l'ensemble des documents où apparaissent leurs données personnelles, et notamment les courriels issus de leur boîte professionnelle.

À ce sujet, l'ICO (autorité britannique de protection des données) a d'ailleurs confirmé sur son [site internet](#) que « **Le fait que la personne ait reçu le courriel ne signifie pas que l'ensemble du contenu du courriel constitue ses données personnelles** », et ce même si le nom et l'adresse électronique sont des données personnelles. L'ICO donne l'illustration suivante : « Un employé fait une demande d'accès (...). Au cours de votre recherche de ses données personnelles, vous trouvez 2 000 courriels dans lesquels l'employé est copié en tant que destinataire. À part son nom et son adresse électronique, le contenu de ces courriels ne concerne pas l'employé et ne contient pas ses données personnelles. Vous n'avez pas à fournir à l'employé une copie de chaque courriel (avec les informations personnelles des tiers caviardées). Puisque les seules données personnelles qui le concernent sont le nom et l'adresse électronique, il suffit de l'informer que vous avez identifié le nom et l'adresse électronique dans 2000 courriels et de lui divulguer le nom figurant dans ces courriels, par exemple John Smith, et l'adresse électronique figurant dans ces courriels, par exemple JohnSmith@org.co.uk. Vous pouvez également fournir un courriel avec d'autres détails expurgés comme un échantillon des 2000 courriels que vous détenez. » **La logique est la même pour tout autre document.**

### Comment répondre au salarié ?

- 1. S'assurer de l'identité du demandeur.** Ex. : si le salarié formule sa demande via une adresse mail personnelle freddiemercurydu75@gmail.com, l'employeur peut légitimement demander à la personne de justifier de son identité (ex. : ancien identifiant professionnel ou copie de la CNI).
- 2. Accuser réception.** Il est préconisé d'informer le salarié de la bonne réception de sa demande et qu'une réponse lui sera apportée sous un mois. Si la demande est complexe (ex. : une copie de l'intégralité des données), il peut utilement être demandé au salarié de préciser sa demande. À défaut, il peut lui être indiqué qu'une réponse sera formulée dans les meilleurs délais et en tout état de cause sous 3 mois maximum compte tenu de la complexité de la demande.
- 3. Rechercher l'ensemble des données personnelles collectées** (prénom, nom, adresse, numéros de téléphone ou de sécurité sociale...) au sein des supports informatiques et matériels (dossier du personnel, serveur, courriels...). L'employeur n'a pas à rechercher des données effacées, tout comme il peut refuser de transmettre certaines données dès lors que cette transmission porterait une atteinte disproportionnée aux droits d'autrui (secret des correspondances, droit à la vie privée, etc.), ce qui devra être expliqué au salarié.
- 4. Répondre au salarié.** Les données personnelles peuvent être communiquées en main propre contre récépissé, par voie électronique (ex. : courriel donnant accès à un cloud sécurisé) ou par voie postale (courrier ou clé USB envoyé(e) par LRAR).

..... Intervention



Le 4 février 2022, le Cabinet aura le plaisir d'intervenir auprès d'une fédération d'associations sur les modalités de négociation d'un statut collectif interne.

..... Publication

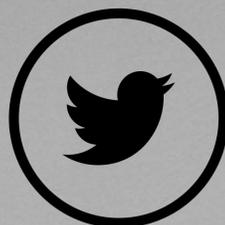


À lire dans le magazine Direction[s], n° 204 du mois de janvier 2022, un article de Cécile Noël : « Obligation vaccinale : quid des premiers contentieux ? »

..... Vie du Cabinet



Le Cabinet a le plaisir d'accueillir en stage **Jeanne Tanguy**, juriste, et **Guillaume Brassart**, élève-avocat, pour le premier semestre 2022 !



**PICARD AVOCATS**  
31, rue du Faubourg Poissonnière  
75009 - PARIS  
01 84 25 14 70  
[contact@picard-avocats.com](mailto:contact@picard-avocats.com)