

02

22



..... **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

Extension du Ségur : des annonces attendues et des inconnues...

Lors de la Conférence des métiers s'étant déroulée le 18 février dernier, le Premier Ministre a annoncé que « Face à un contexte de très fortes tensions au plan des effectifs dans ce secteur, l'État et les Départements ont décidé d'accorder la revalorisation de 183 euros nets par mois aux professionnels de la filière socio-éducative, par équité avec les personnels soignants. Ces revalorisations, qui interviendront pour les rémunérations dues à compter du mois d'avril 2022, devront être versées au plus tard en juin sur le bulletin de paie. »

Périmètre. Le Premier Ministre précise que cette revalorisation bénéficiera « aux professionnels de la filière socio-éducative des structures présentes dans le secteur non-lucratif (environ 140.000 ETP). » Il faudra toutefois demeurer vigilant quant aux conditions d'éligibilité, afin d'éviter une nouvelle fracture au sein du collectif des salariés déjà largement entamé depuis plusieurs mois. À date, semblent en effet exclus les personnels administratifs et logistiques/techniques ainsi que les autres personnels exerçant dans les secteurs de l'intervention sociale (veilleurs de nuit, agents de service...).

Vecteur juridique. Le Premier Ministre n'a aucunement évoqué les modalités de traduction de cette revalorisation salariale au sein des structures : accord collectif de « branche » (FEHAP, NEXEM, AXESS ?) ou d'entreprise ? Simple recommandation patronale ou décision unilatérale ? Qu'en est-il des nombreuses structures n'adhérant pas à une fédération patronale ? Selon Monsieur Jean Castex, « il faut aussi que ce soit au-delà des engagements financiers, l'amour ne va pas sans les preuves d'amour, mais les preuves d'amour ne vont pas sans amour. On a donné des preuves d'amour, mais il faut que ce soit aussi une rénovation des méthodes de la concertation sociale dans ce secteur » ! Néanmoins et à l'image des premières revalorisations salariales ou encore de la « prime covid » pour les ESSMS, le bricolage juridique semble encore d'actualité (dans l'attente d'une convention collective unique étendue, soit...).

Financements. Selon les annonces gouvernementales, le coût de ces revalorisations serait financé aux deux tiers par l'État et la sécurité sociale, et à un tiers par les départements. Dès lors, le versement de la revalorisation sera-t-il conditionné à la perception des budgets correspondant ? Il apparaît plus qu'ambitieux - ou illusoire - de croire que les structures percevront les budgets concernés avant le 1er avril 2022. Se posera donc la question de la mise en œuvre anticipée de la mesure et de la sécurisation d'un tel versement.

Attractivité des métiers : publication d'un guide NEXEM x FEHAP

Les deux syndicats ont publié un guide afin « d'appréhender dans un seul document les différents outils qui existent actuellement afin d'apporter une première réponse à la question de l'attractivité des métiers. » Au menu : aides salariales, formation, programmes pour l'emploi ou encore qualité de vie au travail.

CCN du 15 mars 1966 : agrément (ou pas)

Par arrêté du 20 janvier 2022 (J.O. 15 février), est agréé l'avenant n° 362 relatif à la prévoyance, formalisant notamment une augmentation sensible des taux de cotisations. Le texte entrant en vigueur le 1er mars 2022, les organismes gestionnaires doivent être vigilants quant aux dispositifs conclus en interne. En revanche, l'agrément relatif à la recommandation patronale du 11 janvier 2022 (dite « Ségur 2 ») pour les personnels soignants et de rééducation des établissements de santé et médico-sociaux d'un montant de 38 euros bruts / mois, se fait toujours attendre...



DUERP : un projet de décret présenté aux partenaires sociaux

Pris en application de la loi Santé au travail qui entrera en vigueur le 31 mars 2022, le projet de décret pose le principe d'une suppression de l'obligation de mise à jour annuelle du DUERP pour les entreprises de moins de 11 salariés. Le texte synchronise la mise à jour du DUERP et du programme de prévention des risques professionnels (PAPRI Pact) ou de la liste des actions de prévention (pour les entreprises de moins de 50 salariés). Il précise également la liste des nouvelles personnes désormais susceptibles d'avoir **accès au DUERP et à ses versions antérieures** : les salariés (pour les seules versions existant à compter de leur entrée), les anciens salariés (pour les périodes au cours desquelles ils ont travaillé dans l'entreprise) ainsi que l'ensemble du service de prévention et de santé au travail. Enfin, l'employeur aura **l'obligation de conserver le DUERP, dans chacune de ses versions, pendant au moins 40 ans** : cette conservation se fera par dépôt dématérialisé sur un portail numérique, à compter du 1er juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés et du 1er juillet 2024 au plus tard pour les entreprises de moins de 150 salariés. Dans l'attente, l'obligation de conservation s'applique dès le **31 mars 2022**.

Situation sanitaire : dernières précisions

Obligation vaccinale. Depuis le 15 février, la dose de rappel permettant de disposer d'un schéma vaccinal complet doit être réalisée dans les 4 mois de la fin du schéma vaccinal initial. La durée de validité du certificat de rétablissement est ramenée à 4 mois (contre 6 mois auparavant). Une infection au Covid-19 est désormais considérée comme équivalente à l'administration de l'une des deux premières doses du vaccin ou de la dose de rappel.

Garde d'enfants. Le 22 février 2022, le ministère du Travail a actualisé son « questions-réponses » sur les situations permettant aux salariés de bénéficier de l'activité partielle « garde d'enfant » ainsi que la liste des justificatifs à fournir.

Index égalité professionnelle : nouvelles dispositions

Un décret, publié au J.O. du 26 février, vient mettre en œuvre l'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 : la publication de l'index et des indicateurs se fera désormais, en plus du site internet de l'entreprise et de la mise à disposition dans la BDES, sur le **site internet du ministère du Travail**. Les **mesures de correction**, pour les entreprises ayant obtenu un score inférieur à 75, devront être publiées sur la même page que l'index. Pour les entreprises atteignant un score inférieur à 85, des **objectifs de progression** pour chaque indicateur devront également être instaurés. Les employeurs ont jusqu'au 1er septembre 2022 pour appliquer les mesures relatives aux d'objectifs de progression, de correction et de rattrapage et à la transmission de ces informations au Ministère et au CSE.

Renforcement du statut des lanceurs d'alerte. Une proposition de loi, définitivement adoptée par le Parlement le 16 février 2022, prévoit une définition élargie du lanceur d'alerte, simplifie les canaux de signalement dont il dispose (choix entre le signalement interne externe) et renforce la protection liée à son statut (en instituant notamment une extension de son irresponsabilité). Rappelons que les structures de 50 salariés et plus doivent établir des procédures appropriées de recueil des signalements émis par leurs salariés ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels.





Licenciement pour faute grave ne rime pas avec mise à pied conservatoire. La Cour de cassation rappelle que le licenciement pour faute grave n'a pas à être nécessairement précédé d'une mise à pied à titre conservatoire. Ainsi, même si la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise à pied conservatoire reste une mesure facultative offerte à l'employeur (Cass. soc., 9 février 2022, n° 20-17.140).

Précision sur la période de protection du salarié protégé. Lorsque le licenciement d'un salarié protégé intervient au terme de sa période de protection en raison de faits commis pendant cette période de protection, l'autorisation de l'inspecteur du travail reste nécessaire. Toutefois, cette autorisation n'est pas requise lorsque les faits ont persisté après l'expiration de la période de protection du salarié (Cass. soc., 16 février 2022, n° 20-16.171).

Faits reprochés dans un compte rendu d'entretien, attention à la double sanction. Un compte rendu d'entretien au sein duquel l'employeur reprochait au salarié son attitude dure et fermée aux changements, à l'origine d'une plainte de collaborateurs en souffrance, des dysfonctionnements graves liés à la sécurité, et l'invitait de manière impérative, comminatoire et sans délai à un changement complet et total, constitue un avertissement. Dès lors, en l'absence de fait nouveau, le licenciement fondé sur les faits reprochés dans le compte rendu d'entretien est sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 2 février 2022, n° 20-13.833). Corrélativement, une telle solution interroge sur son invocabilité pour un employeur soumis à une convention collective exigeant une sanction préalable au licenciement pour faute simple...

Durée du travail : dernières précisions de la Cour de cassation

Le dépassement de la durée maximale hebdomadaire cause nécessairement un préjudice. Après l'absence de mise en place des instances représentatives du personnel (Cass. soc, 15 mai 2019, n° 17-22.224), la Cour instaure ainsi un nouveau domaine d'exception à l'obligation faite au salarié de prouver son préjudice (Cass. soc., 26 janvier 2022, n° 20-21.636).

Autonomie du forfait annuel en jours n'est pas synonyme de liberté totale. Si la conclusion d'une convention de forfait-jours suppose une autonomie du salarié dans l'organisation de son emploi du temps (C. trav., art. L. 3121-58), cette autonomie n'instaure pas à son profit un droit à la libre fixation de ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'organisation du travail par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction. L'employeur était ainsi fondé à imposer au salarié des demi-journées ou journées de présence en fonction des contraintes liées à l'activité (Cass. soc., 2 février 2022, n° 20-15.744).

Barèmes Macron : application confirmée par la Cour de cassation

La Cour confirme, dans le cadre d'une résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur après le 24 septembre 2017, que les montants plancher et plafond fixés à l'article L.1235-3 du code du travail s'appliquent. La Cour casse ainsi l'arrêt d'appel ayant alloué au salarié une indemnité de 19 mois de salaire alors que le maximum fixé pour 22 ans d'ancienneté est de 16,5 mois bruts (Cass. soc., 16 février 2022, n° 20-16.184). La Cour n'était toutefois pas saisie de la conventionnalité du barème, sur laquelle elle statuera le 31 mars prochain.

Obligation vaccinale. Par une ordonnance rendue dans le cadre d'un litige plaidé par le Cabinet concernant un salarié suspendu pour défaut de vaccination obligatoire, le CPH d'Auch a jugé qu'il n'y avait pas lieu à référé (Ord. du 12 janvier 2022). Même solution pour le juge départiteur du CPH d'Arles, qui refuse également le renvoi d'une QPC et condamne au passage le salarié à verser à l'employeur 200 euros au titre de l'article 700 du CPC (Ord. du 8 février 2022).



La question de la preuve des heures supplémentaires réalisées par le salarié fait l'objet d'un contentieux abondant. Quelques rappels sur les règles probatoires en vigueur.

Principe : un partage de la charge de la preuve

L'article L. 3171-4 du Code du travail prévoit qu' « En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable. » En application de ces dispositions, la preuve des heures supplémentaires n'incombe spécialement à aucune des parties (Cass. soc., 18 mars 2020, n° 18-10.919 ; Note explicative de la Cour de cassation).

Étape 1. Il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des **éléments suffisamment précis** quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies.

Étape 2. L'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, doit **répondre utilement** aux éléments produits par le salarié en produisant ses propres éléments.

Étape 3. Dès lors que le salarié a produit des éléments factuels revêtant un minimum de précision, le juge doit se livrer à une **pesée des éléments de preuve** produits par l'une et l'autre des parties. Dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il **évalue souverainement**, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

Application : une jurisprudence de plus en plus exigeante envers l'employeur

Soucieuse du respect par l'employeur de son obligation légale de contrôler le temps de travail, la Cour de cassation se montre souple sur l'analyse des éléments de preuve produits par le salarié. Elle a ainsi pu juger que le fait de verser aux débats de simples tableaux de décomptes d'heures prétendument effectués par le salarié, peuvent constituer des éléments suffisants, l'employeur devant alors fournir des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié (Cass. soc., 8 septembre 2021, n° 19-25.502). Aussi, l'aménagement probatoire ne s'applique pas à la preuve du respect des seuils et plafonds de durée du travail et de repos, qui incombe à l'employeur (Cass. soc., 20 février 2013, n° 11-21.599).

À noter toutefois une « résistance » de certaines juridictions : très récemment, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence a jugé qu'un décompte hebdomadaire des heures supplémentaires impayées que le salarié estimait avoir effectuées, n'était pas suffisant au regard du régime probatoire applicable, dès lors qu'il ne présentait aucune explication ni aucun élément de preuve de nature à corroborer le décompte précité. Dans cette affaire, l'employeur n'avait pourtant fourni aucune explication et aucun élément de preuve pour contester la demande du salarié (CA Aix en Provence, 28 janvier 2022, n° 17/17528).

En pratique, l'évolution de la jurisprudence appelle à la plus grande **vigilance de l'employeur en matière de suivi du temps de travail**, ce qui implique la mise en place d'un process interne efficace : il en va notamment ainsi d'un logiciel de gestion des temps et activités (GTA) **bien paramétré** à l'organisation du temps de travail en vigueur dans l'établissement et auquel le personnel est formé. Aussi, veillez à **ne perdre aucune donnée** en cas de changement d'outil !

..... Webinaire



Le 25 mars 2022, le Cabinet animera un **webinaire d'actualités sociales** pour les conseillers prud'homaux employeurs de l'UDES et de la FEHAP.

..... Formation

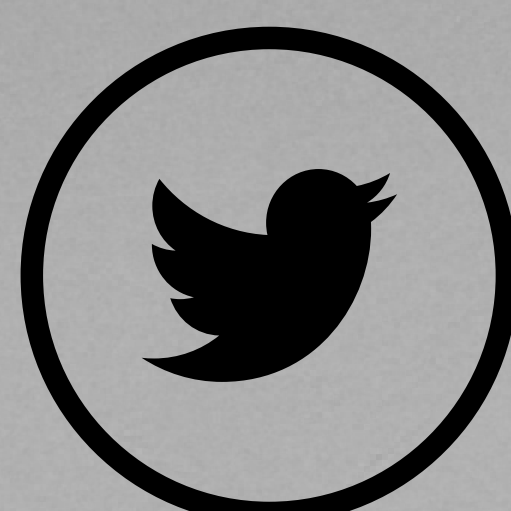


Le 31 mars 2022, le Cabinet animera une formation relative au **contentieux du contrat de travail à durée déterminée** pour les conseillers prud'homaux employeurs de l'UDES et de la FEHAP.

..... Vie du Cabinet



Le Cabinet a le plaisir d'accueillir dans son équipe **Mathilde Vernet** en qualité d'assistante juridique !



PICARD AVOCATS

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

