

08

22

# L'ESSentiel

Newsletter mensuelle dédiée au droit du travail

#37



..... **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



## Convention collective unique étendue (CCUE) : AXESS présente son projet de classification

Lors de la Commission Mixte Paritaire (CMP) du 12 juillet 2022, l'un des grands enjeux du projet de CCUE a été abordé : la Confédération patronale AXESS a présenté aux organisations syndicales de salariés représentatives un projet de système de classification, reposant sur un dispositif unique couvrant l'ensemble des activités et des emplois du secteur sanitaire, social et médico-social non lucratif (en remplacement des systèmes prévus par les CCN 51, 66-79 et CHRS). En synthèse, le projet proposé est le suivant :

- 1 En premier lieu, une classification segmentée en **12 classes d'emploi** (de A à L), regroupant des emplois de niveau de responsabilité comparable. Le positionnement conventionnel s'opère en tenant compte uniquement de l'emploi occupé, en fonction du diplôme et des compétences théoriques requises ;
- 2 En second lieu, la reconnaissance de la **maîtrise de l'emploi** par le salarié selon son expérience professionnelle, avec 5 degrés d'ajustement.

Ce mode de classification, assez classique, laisserait une marge d'appréciation pour l'employeur, ce qui est totalement inédit dans l'histoire du secteur. Les difficultés rencontrées par la mise en œuvre de l'avenant 43 au sein de la CCN de l'aide à domicile devront être prises en compte. Pour accompagner les structures, seraient mis à disposition un simulateur ainsi que des guides applicatifs par secteur d'activité. Pour plus d'informations, consultez en détail [la présentation AXESS](#). Prochaine CMP fixée au 12 septembre 2022. À suivre !

## Accords collectifs : extension et agrément

**Prime socio-éducatifs.** L'accord du 2 mai 2022 a été agréé par arrêté du 17 juin 2022 (J.O. du 23 juin) et étendu par arrêté du 12 juillet 2022 (J.O. du 30 juillet). Le texte est désormais obligatoire pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de l'accord avec effet rétroactif au 1er avril 2022.

**Accords nationaux interprofessionnels (ANI) : AXESS demande leur agrément.** Pour mémoire, la FEHAP, NEXEM et AXESS ont adhéré à la CPME en 2019. Se posait la question de l'application des ANI aux structures à but non lucratif, jusqu'alors exclues de leur champ d'application. L'absence d'agrément constituait, pour les structures autorisées soumises à cette procédure (CASF, art. L.314-6), une justification juridique - parmi d'autres - sécurisée pour s'opposer à l'application des ANI et notamment celui de 2008 qui prévoit, pour la détermination de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, la comparaison entre les dispositions légales et conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement. Les ANI pourrait donc être applicables à compter de la publication de l'arrêté d'agrément. À suivre !

## Revalorisation du SMIC, minimas conventionnels et minimum garanti

À compter du 1er août 2022, le SMIC horaire passe de 10,85 à 11,07 €, soit 1.678,95 € mensuels (arrêté du 29 juillet 2022, J.O. du 30 juillet). Pour les salaires conventionnels inférieurs au SMIC, une **indemnité différentielle** doit être versée au salarié. Sont notamment concernés 9 grilles de classification de la CCN 66, 6 coefficients soit 67 métiers dans la CCN 51, 15 échelons dans les accords CHRS ou encore 8 métiers dans la CCN ALISFA. À noter que la loi de finances rectificative adoptée le 4 août prévoit un **risque de fusion des branches professionnelles** en cas de non-respect du SMIC... Parallèlement, la **valeur du minimum garanti (MG)**, qui sert de référence à la **valorisation des astreintes** dans le secteur sanitaire, social et médico-social passe de 3,86 € à **3,94 €** au 1er août 2022.



## Projet de loi de finances rectificative pour 2022

Sous réserve de la décision du Conseil constitutionnel saisi le 5 août, les principales mesures sociales du texte définitivement adopté le 4 août 2022 sont les suivantes :

**Rachat de jours de « RTT ».** Le salarié qui en fait la demande peut, avec l'accord de l'employeur, monétiser les journées ou demi-journées de repos acquises entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2025. Attention, ne sont concernés que les repos acquis en application d'un dispositif de RTT (antérieur à la loi du 20 août 2008) ou d'un dispositif de jours de repos mis en place dans le cadre de l'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail. Cette monétarisation donne lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire (HS) applicable dans l'entreprise, et bénéficie du régime fiscal favorable des HS. Ne sont pas concernés les jours de repos acquis par les salariés au forfait-jours, qui bénéficient déjà d'un régime de « rachat » prévu par l'article L.3121-39 du Code du travail, et d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales dans les entreprises de 20 à moins de 250 salariés (projet de loi pouvoir d'achat, art. 2).

**Heures supplémentaires.** La limite d'exonération d'impôt sur le revenu passe de 5.000 € à 7.500 € pour les heures réalisées à compter du 1er janvier 2022.

**Activité partielle des personnes vulnérables.** Le dispositif, qui avait pris fin le 31 juillet, est rétabli à compter du 1er septembre 2022. Les critères d'éligibilité, les modalités de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle ainsi que la date de fin (31 janvier 2023 au plus tard) seront fixés par décret. Malgré le vide juridique existant durant le mois d'août, le ministère du Travail a précisé que le dispositif serait maintenu « *dans les mêmes conditions que celles applicables jusqu'à présent* » (Q/R, 2 août 2022). Les certificats médicaux d'isolement restent ainsi valables jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

## Nouvelle Prime de Partage de la Valeur (PPV)

Définitivement adopté le 3 août 2022, le projet de loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat - soumis à la validation du Conseil constitutionnel - prévoit la transformation de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) en prime de partage de la valeur (PPV) avec quatre principales innovations. Premièrement, un triplement des plafonds d'exonération de cotisations sociales, passant de 1.000 à 3.000 €, et de 2.000 € à **6.000 € dans les associations et fondations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général**. Deuxièmement, la possibilité de prendre en compte l'**ancienneté du salarié** pour moduler le montant de la prime. Troisièmement, la faculté de verser la prime aux salariés rémunérés **au-delà de 3 SMIC**, en contrepartie d'un assujettissement fiscal et social identique à celui de l'intéressement. Quatrièmement, la **pérennisation du dispositif** à compter du 1er janvier 2024, toujours exonéré de cotisations sociales mais moyennant un assujettissement à CSG/CRDS et à l'impôt sur le revenu, ainsi qu'au forfait social dans les entreprises de 250 salariés et plus. Enfin, la prime peut être **versée en une ou plusieurs fois**, dans la limite d'une fois par trimestre (soit 4 fractionnements possibles), au cours de l'année civile.



Pourrait-on utiliser la PPV pour octroyer un complément de rémunération aux salariés non éligibles aux primes Ségur, Laforcade & co ? Difficile, au regard des critères de modulation fixés qui devraient s'apprécier sur les 12 derniers mois, de prévoir une exclusion ou de limiter le montant pour ces bénéficiaires... Reste à savoir ce que l'on entend par « rémunération » comme critère de modulation : l'administration n'a pas répondu à cette question dans ses précédentes instructions...



### Télétravail : prise en charge des frais de transport public et éloignement du domicile

L'employeur a l'obligation de prendre en charge 50 % du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics (C. trav., art. L. 3261-2 et R. 3261-1). L'essor du télétravail soulève une question récurrente : l'éloignement géographique, pour convenances personnelles, entre le lieu de travail et le domicile du salarié peut-il justifier un refus de prise en charge des frais de transport par l'employeur ? Le Tribunal Judiciaire de Paris répond par la négative et précise qu'un tel refus serait constitutif d'une inégalité de traitement injustifiée entre salariés (TJ Paris, 5 juillet 2022, n° 22/04735). Cette décision s'inscrit dans le cadre d'une jurisprudence préexistante (Cass. soc., 12 décembre 2012, 11-25.089), le seul critère fixant la prise en charge des frais de transport étant celui de la résidence habituelle du salarié, définie comme le lieu où l'intéressé a fixé, avec la volonté de lui conférer un caractère stable, le centre permanent ou habituel de ses intérêts (Cass. soc., 12 novembre 2020, 19-14.818),

### Droit disciplinaire : sélection de décisions à ne pas manquer

**Le secret médical protège le patient, pas le salarié.** La Cour de cassation rappelle que le secret professionnel est légalement institué dans l'intérêt des patients. Elle en déduit qu'un salarié professionnel de santé, participant à la transmission de données couvertes par le secret, ne peut se prévaloir, à l'égard de son employeur, d'une violation du secret médical pour contester le licenciement fondé sur des manquements à ses obligations ayant des conséquences sur la santé des patients (Cass. soc. 15 juin 2022, n° 20-21.090).

**Enquêtes internes en matière de harcèlement moral : nouvelles précisions.** Constitue un moyen de preuve recevable, les résultats de l'enquête interne diligentée par l'employeur, limitée à une partie seulement des collaborateurs du salarié accusé de harcèlement et menée par la direction des ressources humaines sans que les représentants du personnel n'y aient été associés (Cass. soc., 1er juin 2022, n° 20-22.058). L'enquête est également valide même si le salarié mis en cause n'a pas eu accès à son dossier (Cass. soc., 29 juin 2022, n° 20-22.220). Vigilance toutefois : constitue un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, le fait de confier l'enquête au supérieur direct de la salariée accusée de harcèlement, avec qui la mésentente était connue, tout en informant le codir de la mutation disciplinaire de cette salariée - qui plus est dotée d'une forte ancienneté sans antécédents - avant même que ne soit engagée la procédure disciplinaire (Cass. soc., 6 juillet 2022, n° 21-13.631).

### Élections professionnelles : vigilance en matière de vote électronique

Lorsqu'il organise les élections professionnelles par vote électronique, l'employeur doit s'assurer que l'ensemble des salariés dispose d'un accès effectif au matériel de vote - par exemple via la mise en place dans les locaux de terminaux sécurisés - pour que ne soit écartée du scrutin aucune personne ne disposant pas du matériel nécessaire ou résidant dans une zone non desservie par internet. À défaut, l'annulation du scrutin est encourue, que cette irrégularité ait eu ou non une incidence sur les résultats (Cass. soc., 1er juin 2022, n° 20-22.860 ; V. « Élections des IRP : dernières jurisprudences », Directions n° 208).

**Inaptitude.** La Cour de cassation a (enfin) précisé que lorsque le médecin du travail a, sur l'avis d'inaptitude, coché la case « tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi », l'employeur, qui n'a pas à rechercher de reclassement pour le salarié, n'est pas non plus tenu de consulter les représentants du personnel (Cass. soc., 8 juin 2022, n° 20-22.500).



Dès lors que l'autorisation de l'inspection du travail (IT) a été obtenue, l'employeur peut procéder au licenciement du salarié protégé sans attendre l'expiration des délais de recours administratifs et contentieux, non suspensifs. À la suite d'un tel recours exercé par le salarié, l'autorisation de l'IT est toutefois susceptible d'être annulée : soit en raison d'une **illégalité interne** (erreur d'appréciation ou de droit sur le bien-fondé de la demande d'autorisation ou sur la régularité de la procédure), soit d'une **illégalité externe** (incompétence de l'IT ; irrégularité de l'enquête contradictoire menée par l'IT ; insuffisance de motivation de la décision administrative). Rappel des conséquences pour l'employeur.

### Conséquences de l'annulation de l'autorisation de licenciement

Une telle annulation est lourde de conséquences :

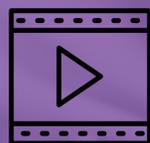
- ✗ Le salarié dispose d'un **droit à réintégration** dans son emploi ou dans un emploi équivalent, dès lors qu'il en fait la demande dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision d'annulation (C. trav. art., L.2422-1) ;
- ✗ Le salarié peut prétendre à une « **indemnité d'éviction** » réparant le préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration s'il en a fait la demande, ou à défaut au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois à compter de la notification de la décision (C. trav. art. L.2422-4). Cette somme constituant du salaire, elle est assujettie à charges sociales, à impôt et aux congés afférents (Cass. soc., 21 avril 2022, n° 20-23.119). Doivent toutefois être déduits les revenus que le salarié a perçus entre son licenciement et l'annulation de l'autorisation ;
- ✗ **En cas de réintégration**, l'employeur peut réclamer le remboursement de l'indemnité de licenciement versée au salarié (Cass. soc., 1er février 2017, n° 15-20.739) ;
- ✗ **En l'absence de réintégration**, le conseil de prud'hommes est compétent pour statuer sur le bien-fondé du licenciement et le cas échéant allouer une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse (avec application du barème). Il est tenu d'allouer une indemnité de licenciement nul (6 mois minimum) si le motif de l'annulation repose sur l'existence d'un lien entre la demande d'autorisation de licenciement et les mandats exercés par le salarié.

### L'annulation d'une autorisation en raison d'un motif d'illégalité externe

Dans l'hypothèse d'une **illégalité externe**, l'autorisation administrative de licenciement est annulée pour un motif totalement indépendant du respect par l'employeur de ses obligations. Dans ce contexte, ce dernier dispose de **moyens d'action** :

- ✓ Si l'employeur est tenu de procéder à la réintégration du salarié qui le demande, il peut toutefois **reprenre la procédure de licenciement pour les mêmes faits**, telle que par exemple une procédure disciplinaire avec mise à pied à titre conservatoire. Une nouvelle demande d'autorisation de licenciement est alors formulé auprès de l'autorité administrative, à qui il appartiendra d'accomplir les formalités qui avaient été méconnues, puis de statuer à nouveau sur la demande.
- ✓ Même si, par la suite, une nouvelle autorisation de licenciement était obtenue, le salarié conserve le droit à une indemnisation réparant le préjudice subi entre le prononcé initial du licenciement et sa réintégration (Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 19-10.534). Toutefois, l'employeur peut saisir le tribunal administratif d'une **action en responsabilité contre l'État**, dans la perspective d'obtenir le remboursement du montant de l'indemnisation versée au salarié directement liée à la faute de l'administration.

..... Webinaire



Le 27 juin 2022, le Cabinet et Direction[s] animaient la deuxième représentation du **Social Club**, le rendez-vous trimestriel qui condense les dernières actualités du droit du travail à destination des employeurs des ESSMS. Vous l'avez manqué ? Le replay est disponible !

..... Rencontres



Le Cabinet sera présent à la **Mêlée**, les rencontres de l'action sociale et de la santé de **Nexem**. Rendez-vous le **15 septembre 2022** à la Cité des Congrès de Nantes !

..... Publication

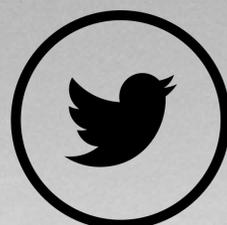


À lire dans le magazine Direction[s] n° 208 du mois de mai 2022, un article de **Stéphane Picard** relatif aux dernières **jurisprudence** en matière de **renouvellement des instances représentatives du personnel**.

..... Vie du Cabinet



Le Cabinet propose d'accueillir un stagiaire pour la période de septembre à décembre 2022 ! Pour plus d'information, consultez notre page dédiée et adressez-nous votre candidature à l'adresse [recrutement@picard-avocats.com](mailto:recrutement@picard-avocats.com) !



**PICARD AVOCATS**  
118, rue La Fayette  
75010 PARIS  
01 84 25 14 70  
[contact@picard-avocats.com](mailto:contact@picard-avocats.com)