

L'ACTU DES CSE

Numéro 1

Janvier 2022



Compte personnel de formation — CPF

DÉCRET SUR L'ABONDEMENT CORRECTIF

Pour rappel, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque l'entretien professionnel tous les 6 ans révèle un manquement, l'employeur doit abonder le compte personnel de formation du salarié de 3 000 €.

Le Décret n° 2021-1916 du 30 décembre 2021 fixe l'échéance de ce versement, avec une règle transitoire pour les entretiens reportés du fait de la crise sanitaire.

Abondement correctif en cas de défaut d'entretien sexennal

1/ Le mécanisme

Tous les 6 ans, l'employeur doit organiser un entretien professionnel qui a un contenu spécifique renforcé (entretien sexennal). On y aborde les points prévus durant l'entretien professionnel « classique » et on y fait un « état des lieux » récapitulatif du parcours professionnel du salarié sur les 6 dernières années (C. trav. art. L. 6315-1, II).

Si cet entretien des 6 ans révèle certains manquements sur les 6 dernières années (défaut de tenue des entretiens professionnels obligatoires, etc.), l'employeur encourt une « sanction » : il doit alors abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié d'un montant de 3 000 € (art. L. 6323-13 et R. 6323-3).

2/ La transmission d'informations

L'employeur qui identifie un salarié pour lequel il doit s'acquitter de l'abondement correctif, renseigne en ligne les informations nécessaires dans l'espace des Employeurs et des Financeurs (EDEF) (nom du salarié concerné, numéro de sécurité sociale, montant à attribuer).

Le décret prévoit que la transmission de ces informations, au final destinée à la Caisse des dépôts et consignations, soit effectuée au plus tard le dernier jour du trimestre qui suit celui durant lequel s'est tenu l'entretien sexennal (décret, art. 1-13°).

3/ Versement de l'abondement correctif

Le décret prévoit que le versement de cet abondement intervienne au plus tard à la même date limite, à savoir le dernier jour du trimestre qui suit celui durant lequel l'entretien sexennal a eu lieu (Décret, art. 1, 13° ; C. trav. art. R. 6323-3, IV modifié).

Pour rappel, l'employeur doit prendre l'initiative de verser l'abondement à la Caisse des dépôts et consignation (par virement bancaire). C'est la Caisse des dépôts qui se chargera d'alimenter le CPF du salarié.

Exemple : pour un entretien sexennal qui se tiendrait le 19 mars 2022, la date limite de transmission des infos nécessaires à l'abondement correctif et de paiement serait donc fixée au 30 juin 2022.

4/ Règle transitoire liée à la crise sanitaire

Compte tenu de cette crise, les employeurs ont eu jusqu'au 30 juin 2021 initialement, puis une tolérance jusqu'au 30 septembre ensuite, pour organiser les entretiens sexennaux qui devaient être réalisés en 2020 et durant le premier semestre 2021.

Le décret (art. 4) prévoit que pour les entretiens sexennaux qui devaient se dérouler en 2020 et 2021, la date limite de transmission des informations relatives à l'abondement correctif et de paiement de cet abondement serait fixée au 31 mars 2022.

Source : Décret n° 2021-1916 du 30 décembre 2021 relatif au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage (art 4 et 1-13)



Proposition de loi pour créer un forfait télétravail

SIMPLIFIER LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

Une proposition de loi visant à permettre aux employeurs qui le souhaitent de prendre en charge les frais de télétravail sous la forme d'un forfait annuel a été déposée à l'Assemblée nationale le 16 novembre 2021.

Elle prévoit aussi de créer un cadre juridique pour un « titre-télétravail », inspiré du forfait mobilités durable, a vocation à mettre en place un certain nombre de mesures permettant notamment de prendre en charge les frais liés au télétravail.

Son objectif : faciliter la mise en place du télétravail dans les entreprises et clarifier les règles liées à l'indemnisation des collaborateurs.

Aujourd'hui, les entreprises peuvent déjà prendre en charge tout ou partie des frais de leurs salariés à distance par le versement d'une indemnité forfaitaire, mais seulement dans le cadre du télétravail à domicile.

L'allocation forfait-télétravail serait exonérée de cotisations, de contributions sociales et d'impôt sur le revenu, dans une limite globale de 600 € par an et par salarié (proposition de loi, art. 1 modifiant CGI, art. 81 et C. séc. soc. art. L. 136-1-1).

La nouveauté réside notamment dans le fait que cette indemnité pourrait être étendue aux collaborateurs qui télétravaillent dans des tiers lieux, c'est-à-dire en espace de coworking ou télécentre.

La mise en place du forfait télétravail ne serait pas légalement obligatoire. Le forfait télétravail serait prévu soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur.

Cette proposition de loi devrait être étudiée en début d'année.

Altercation violente entre des délégués syndicaux : L'EMPLOYEUR DOIT RÉAGIR !

Si un délégué syndical en harcèle un autre puis l'agresse physiquement, l'employeur doit réagir même si les faits se sont déroulés pendant l'exercice de leurs fonctions syndicales. Faute de quoi sa carence peut être sanctionnée par des dommages et intérêts.

La Cour de cassation considère que des faits de violence et d'intimidation commises dans l'entreprise par un salarié protégé caractérisent un abus dans l'exercice du mandat et un manquement aux obligations découlant du contrat de travail pouvant justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire.

Par conséquent, la circonstance que ces faits soient survenus dans le cadre de l'exercice du mandat n'est pas de nature à justifier la carence de l'employeur.

Source : Cass. soc. 24 novembre 2021, n° 19-25145 D

En bref

Le télétravail devient simplement « recommandé » à compter du 2 février 2022.

Le décret du 25 janvier 2022 prolonge la possibilité de prendre les repas dans l'espace de travail.

LA QPC RELATIVE AU REMBOURSEMENT DES FRAIS D'EXPERTISE EN CAS D'ANNULATION DE LA DÉLIBÉRATION DU COMITÉ EST REJETÉE

Ce n'est pas une question « sérieuse »

Les délais d'expertise pour les experts du CSE sont très contraints. L'expertise commence donc, en général, immédiatement après le vote de la délibération. Aussi, lorsque cette expertise est remise en cause en justice et la délibération annulée, des frais ont souvent déjà été payés.

Le Code du travail prévoit à cet égard que l'expert doit rembourser ces frais à l'employeur, et ce alors même qu'un réel travail d'expertise a beau et bien été réalisé.

Une association d'experts auprès des CSE a soumis à la Cour de cassation cette Question prioritaire de constitutionnalité (QPC), mettant en cause cette disposition du Code du travail.

La QPC met en cause l'article L4613-14, al. 3, deuxième phrase du Code du travail « en ce qu'il impose à l'expert de rembourser les sommes perçues pour une expertise qu'il a réalisée en vertu d'une délibération du CHSCT ».

Cette disposition prive-t-elle de toute protection « le droit de propriété de l'expert consacré par les articles 2 et 17 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et méconnaît-elle le droit au maintien de l'économie des conventions légalement conclues découlant des articles 4 et 16 de la Déclaration de 1789 »

le principe de responsabilité découlant de l'article 4 de la Déclaration de 1789 et les droits de participation des travailleurs à la détermination des conditions de travail et de protection de la santé des travailleurs découlant des huitièmes et onzièmes alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 ? »

Pour la Cour de cassation, cette question ne présente pas un caractère sérieux. Il n'y a pas d'atteinte au droit de propriété, car l'existence d'une créance de l'expert à l'égard de l'employeur est subordonnée au caractère définitif de la décision du comité.

Ensuite, la Cour explique que les dispositions légales afférentes aux frais d'expertise ne ressortent pas du droit au maintien de l'économie des conventions légalement conclues.

Enfin, l'obligation de remboursement de l'expert en cas d'annulation définitive par le juge de la décision du comité répond bien aux exigences constitutionnelles de participation des travailleurs à la détermination des conditions de travail ainsi que de la protection de la santé des travailleurs « en ce qu'elle permet l'exercice par ce comité du droit à expertise », et « dans la mesure où elle ne vaut que dans le cas d'annulation définitive de la décision dudit comité et où le comité d'entreprise peut, à tout moment, décider de prendre en charge les frais d'expertise dans les conditions prévues à l'article L. 2325-41-1 du Code du travail ». En conséquence, il n'y a pas lieu de renvoyer la question au Conseil constitutionnel.

Source : Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 21-40.025



Passé vaccinal Validation du Conseil constitutionnel

LE TEXTE EST CONFORME À L'EXIGENCE DE PROTECTION DE LA SANTÉ

Le passe vaccinal est donc bien en vigueur ce lundi 24 janvier, comme l'avait annoncé Jean Castex lors de sa conférence de presse.

En prévoyant l'application du passe dans les foires, salons, séminaires, transports, grands magasins, centres commerciaux et restaurants, le gouvernement a réservé son application à des lieux où se trouve en même temps un grand nombre de personnes, et donc qui présentent un risque accru de contagion. En posant les exceptions de la restauration collective, de la vente à emporter et de la restauration routière et ferroviaire, le gouvernement a correctement limité l'application du passe aux lieux qui présentent un risque de diffusion du virus, poursuit le Conseil.

À propos de l'application du passe aux salariés et agents publics, celle-ci est limitée « à certains lieux où sont exercées des activités qui mettent en présence simultanément un nombre important de personnes en un même lieu et présentent ainsi un risque accru de propagation du virus », observe le Conseil.

Le passe ne devant s'appliquer « uniquement lorsque la gravité des risques de contamination en lien avec l'exercice de leur activité professionnelle le justifie, au regard notamment de la densité de population observée ou prévue », il appartient au gouvernement de le restreindre aux seules personnes qui occupent les postes concernés et qui se trouvent exposées au virus. Enfin, le projet de loi prévoit que le passe ne s'applique pas aux salariés et agents qui présentent des contre-indications au vaccin. Pour l'ensemble de ces raisons, les juges estiment que l'application du passe vaccinal aux salariés et agents publics visés par le projet de loi est conforme à la Constitution.

Les conséquences

En pratique, les salariés jusqu'alors soumis au Passe sanitaire, car travaillant ou intervenant dans les lieux assujettis au Passe, sont désormais soumis au Pass vaccinal. S'agissant des salariés et intervenants extérieurs : le Passe vaccinal concerne uniquement les personnes dont l'activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public.

Suspension du contrat de travail : pas de changement. — La procédure de suspension du contrat de travail sans rémunération du salarié qui ne justifierait pas du Pass requis est maintenue.

Pour rappel : l'obligation de vaccination applicable aux salariés et intervenants nait de la loi du 5 août 2021, où l'établissement est soumis à l'obligation vaccinale où dont la profession est soumise à cette obligation.

LE CSE DOIT ÊTRE CONSULTÉ POUR LA MISE EN ŒUVRE DU PASSE VACCINAL

Dès lors que la mise en œuvre du passe vaccinal affecte l'organisation de l'entreprise, les représentants du personnel du comité social et économique (CSE) doivent être informés et consultés. Dès la mise en œuvre des mesures, l'employeur doit informer le CSE sans délai et par tout moyen des mesures mises en place. Cette information déclenche le délai d'un mois de consultation du CSE.

La loi nouvelle habilite les personnes et services autorisés à contrôler le Pass vaccinal (on y inclut donc l'employeur) à demander, en cas de raisons sérieuses de penser que le Pass présenté ne se rattache pas à la personne, la production d'un document officiel comportant une photographie afin de vérifier la concordance des éléments d'identité (loi 2022-46 du 22 janvier 2022, art. 1, I, 2°, b ; loi 2021-689 du 31 mai 2021, art. 1, II, B modifié).

Elles ne sont en revanche pas autorisées à conserver ou à réutiliser ce document ou les informations qu'il contient.

Par ailleurs, la loi renforce un certain nombre de sanctions

Le Pass vaccinal, en l'état actuel, peut être mis en œuvre au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022 (loi 2021-689 du 31 mai 2021, art. 1, I, modifié par la loi 2021-1465 du 10 novembre 2021, art. 2)

À SAVOIR que le gouvernement est censé y mettre fin de manière anticipée si l'amélioration de la situation sanitaire le permet, quitte à le réactiver ensuite si nécessaire : en effet, pour mémoire, la loi du 31 mai 2021 indique que « ces dispositifs ne doivent être mis en œuvre que pour autant qu'ils sont proportionnés aux risques sanitaires encourus et appropriés aux circonstances de temps et de lieu. Il y est mis fin sans délai lorsqu'ils ne sont plus nécessaires » (loi 2021-689 du 31 mai 2021, art. 1, IV).

TRÈS BONNE ANNÉE 2022

**ECODIA
MARQUANT**
Experts aux côtés des CSE



N'hésitez pas à nous solliciter si vous avez un besoin de formation ou d'accompagnement au quotidien.

Pensez à nous pour vos missions d'expertises lors des consultations annuelles du CSE, si vous avez des craintes sur la santé économique de l'entreprise ou pour tout projet de transfert de personnel vers une autre entité.

ECODIA MARQUANT

19 avenue de Messine
75008 Paris

06 33 89 80 34 (Nathalie)

06 14 01 30 96 (David)

06 73 70 43 14 (Arnaud)