

N°63
SEPTEMBRE 2021



WALTER FRANCE

membre indépendant d'Allinial Global International

POINT DE VUE D'EXPERTS

LETTRE SOCIALE – RH

Chères lectrices, chers lecteurs,

Nous détaillons pour vous, l'actualité juridique et sociale, encore particulièrement dense pour le trimestre écoulé :

- **Passé sanitaire** en entreprise : lieux et secteurs ciblés, salariés concernés, contrôle par l'employeur, sanctions à défaut de contrôle, conséquences du refus du passe sanitaire ou de l'obligation vaccinale par les salariés.
- Nouveautés du **protocole sanitaire** au 01/09/2021.
- **Aide au paiement** des cotisations et contributions sociales « Covid 3 ».
- **Loi « climat résilience »** cumul forfait mobilité et prise en charge abonnement transport.
- Loi « **Santé au travail** ».
- **Dématérialisation des comptes AT/MP** pour les entreprises de moins de 10 salariés.
- **Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** : version 2021.
- Prolongation de l'**aide à l'embauche** des travailleurs handicapés.
- **Jurisprudences.**

Nous vous donnons rendez-vous, le **jeudi 07 octobre à 11 heures** pour un webinaire de décryptage de cette lettre sociale.

Nos équipes restent à votre disposition pour toute information complémentaire.

Le Service Social & RH



Member of
Allinial
GLOBAL®

ARTICLE 1 – PASSE SANITAIRE EN ENTREPRISE : RAPPELS DES OBLIGATIONS ET GESTION DES SALARIÉS OPPOSÉS AU PASSE

Mis en place depuis le 1^{er} juin 2021, puis étendu progressivement durant l'été dans la vie quotidienne de tout individu souhaitant bénéficier de certaines activités de services, de restaurations, de commerces ou de transport, le passe sanitaire est à l'heure actuelle présenté comme la principale solution pour endiguer l'épidémie de la Covid-19.

Le passe sanitaire a indirectement contribué à une augmentation significative du nombre de vaccinations et de tests à la Covid-19 sur les dernières semaines. Néanmoins, une partie des travailleurs soumise à l'obligation du passe sanitaire s'oppose à la vaccination, ce qui place employeurs et salariés concernés face à des situations inédites.

La loi sur la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021 et les décrets du 7 août 2021 ont prévus également l'obligation, depuis le 30 août 2021, de présentation du passe sanitaire pour les collaborateurs présents dans la majorité des lieux et activités recevant du public. Les employeurs concernés ont ainsi rapidement été investis d'une mission de contrôle des passes sanitaires de leurs clients ou usagers mais également de leurs salariés.

Quelles sont les difficultés rencontrées par les employeurs concernés par cette mesure ? Quelle est la limite du secret médical et quelle est la marge de manœuvre de l'employeur ? A quels risques les employeurs concernés sont-ils désormais exposés ?

Cet article a pour but de vous éclairer et répondre synthétiquement à ces questions.

Quels sont les lieux et secteurs ciblés par l'obligation de présentation de passe sanitaire ?

Le gouvernement est autorisé, pour le moment jusqu'au 15 novembre 2021, à subordonner par décret l'accès des personnes à certains lieux, établissements, services ou événements à la présentation d'un Passe sanitaire, et sans condition d'effectifs (sauf pour les séminaires professionnels), pour :

- **Les activités de loisirs**, ne couvrant pas les activités politiques, syndicales ou liées aux cultes ;
- **Les activités de restauration commerciale ou de débit de boissons** (à l'exception de la restauration collective, de la vente à emporter de plats préparés et de la restauration professionnelle routière et ferroviaire) ;

- **Les foires, séminaires ou salons professionnels ;**
- Sauf en cas d'urgence, **les services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux** (pour les seules personnes accompagnantes ou rendant visite aux personnes accueillies dans ces services et établissements ainsi que celles qui y sont accueillies pour des soins programmés) ;
- **Les déplacements de longue distance par transports publics inter-régionaux** (sauf en cas d'urgence faisant obstacle à l'obtention du justificatif requis)
- **Certains grands magasins et certains centres commerciaux** (surface de 20 000 m²), sur décision motivée du préfet. A noter que le gouvernement a, dès le 8 septembre 2021, mis fin au passe sanitaire à l'entrée de nombreux centres commerciaux, dont ceux situés en Ile-de-France, estimant leur mise en place préjudiciable à la continuité économique de ces magasins.

Véritable outil du Ministère du travail depuis le début de la crise sanitaire, de nombreuses précisions sont apportées par un question/réponse dédié, publié le 9 août 2021 et fréquemment complété.

Celui-ci précise avec utilité que seuls les lieux d'accueil du public sont concernés : ainsi, **tout bureau ou lieu de travail non ouvert au public ne sont donc pas concernés par cette obligation**, tout comme les lieux accessibles au public en dehors des horaires d'ouverture au public.

Quels sont les salariés concernés par l'obligation du passe sanitaire ?

Depuis le 30 août 2021, sont concernés par l'obligation du passe sanitaire toute personne de 18 ans et plus, dont les salariés, qui interviennent dans les lieux précédemment cités, et ce sans conditions d'effectifs. A compter du 30 septembre 2021, les salariés mineurs seront aussi concernés.

Il est précisé que le personnel effectuant des livraisons/des travaux d'urgences et le conseiller extérieur du salarié ne sont pas soumis à l'obligation du Passe sanitaire.

Néanmoins, les bénévoles, **les prestataires extérieurs mais aussi les intérimaires** sont concernés. Dans ce dernier cas, c'est l'entreprise utilisatrice qui est visée par l'obligation qui devra vérifier la détention du Passe sanitaire.

Comment l'employeur peut-il contrôler le passe sanitaire du public ?

Les établissements concernés par le passe sanitaire **doivent habiliter nommément les personnes et services autorisés à contrôler les justificatifs**. Un registre devra ainsi détailler les personnes et services ainsi habilités et la date de leur habilitation, ainsi que les jours et horaires des contrôles effectués par ces personnes et services. La mise en place de ces formalités doit associer le CSE.

Il est nécessaire de respecter les dispositions du RGPD et de la CNIL lors de la remontée d'informations, à savoir l'interdiction de transmettre des listes de noms de personnes.

En pratique, le contrôle doit se faire par l'utilisation de l'application « *TousAntiCovid Verif* ». **L'employeur ne peut toutefois pas imposer aux personnes chargées du contrôle d'utiliser leur téléphone personnel pour le faire, sauf accord entre les deux parties.**

Un document doit donc être établi pour formaliser à la fois à l'accord du salarié sur l'utilisation de son téléphone portable, mais également pour tracer l'habilitation des collaborateurs concernés par la responsabilité du contrôle.

Comment l'employeur peut-il contrôler le passe sanitaire de ses salariés ?

Il incombe à l'employeur de contrôler la réalisation de ces tests. Il est évident que ce contrôle ne pourra être exécuté par la seule médecine du travail par manque de moyens humains. Il va donc incomber à l'employeur d'effectuer ce contrôle.

L'employeur concerné par l'obligation du contrôle du Passe sanitaire de ses salariés peut respecter son obligation en utilisant les formes autorisées (*Application : Tous-Anti-Covid Vérif*). L'employeur ne peut pas conserver le QR code mais uniquement le résultat de l'opération de vérification (*validité ou non du passe*). En effet, les informations collectées sont des données personnelles soumises au RGPD.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE doit être consulté sans délai, et être associé à la méthode de contrôle. L'avis du CSE peut intervenir après que l'employeur a mis en œuvre ces mesures, au plus tard un mois à compter de la communication des informations par l'employeur.

Etant donné l'impact sur l'organisation et la sécurité et la santé au travail, il est recommandé d'échanger utilement avec les représentants du personnel même pour les entreprises de moins de 50 salariés. L'impact de cette obligation peut effectivement emprunter plusieurs formes pouvant nécessiter l'accompagnement des représentants du personnel.

Jusqu'où peuvent aller les employeurs sur l'obligation de respecter les mesures sanitaires nationales (passe sanitaire, vaccination etc.) sans être accusés de harcèlement ? Jusqu'à quelle limite la communication employeur peut porter sans atteinte à la liberté d'opinion de ses salariés ? Le respect du secret médical, le respect des normes issues du RGPD et le respect du principe d'égalité de traitement entre les salariés seront ici à mesurer sur chaque action.

Il est à noter que l'administration précise qu'à l'exception des transports, les salariés détenteurs d'un passe sanitaire peuvent se dispenser du port du masque dans les lieux concernés par l'obligation depuis le 30 août 2021, sauf si le préfet ou l'employeur en dispose autrement. Il semble toutefois prématuré dans la plupart des cas de supprimer cette obligation des différents protocoles sanitaires d'entreprises ou d'associations, dans le cadre de l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur.

Par ailleurs, dans les cas où l'employeur n'est pas le responsable d'établissement et ne contrôle pas lui-même le collaborateur :

- **Le salarié qui ne pourrait pas accéder aux locaux pour non-présentation du passe doit en informer son employeur.** L'employeur doit aborder avec les salariés les modalités de communication de ces informations afin que celle-ci puisse se faire de la manière la plus simple pour chacune des parties,
- **L'employeur devra être informé des modalités de restriction d'accès par le responsable de l'établissement d'intervention du salarié.** Cette information devra permettre à l'employeur d'organiser l'activité du salarié.

En ce sens, les employeurs doivent d'autant plus communiquer sur les impacts des restrictions sanitaires dans leur organisation du travail, notamment en précisant les obligations d'information des collaborateurs pouvant être amenés à contrôler ou à être contrôlés pendant leur temps de travail.

N'oublions pas que des secteurs non soumis au passe sanitaire seront indirectement concernés. Se pose notamment l'interrogation de la gestion des grands déplacements des collaborateurs dans le cadre de leur mission, supposant restaurant, hôtel, train, avion qui nécessitent la détention d'un passe sanitaire pour le collaborateur.

La communication interne et externe, sur les obligations et modalités de contrôle de ce passe sanitaire, ainsi que la possibilité pour les collaborateurs de se faire vacciner sur le temps de travail, sera donc un indicateur essentiel pour l'entreprise en cas de litige.

Quelles sanctions à défaut de contrôle ?

Les commerçants et professionnels ne contrôlant pas le passe s'exposent à une amende de 1 000 €, à une mise en demeure et à une éventuelle fermeture temporaire de l'établissement, voire à une amende de 9 000€ et un an d'emprisonnement dans le cas d'une violation verbalisée à trois reprises dans une période de 30 jours.

Nous attirons toutefois votre **attention sur la nécessité de parfaitement identifier l'application ou non de l'obligation de contrôle du passe sanitaire à votre activité.** Il est tout à fait interdit pour un employeur non concerné par cette obligation d'imposer le passe sanitaire à ses collaborateurs alors que l'activité de son entreprise ne le justifie pas.

Pour exemple récent, la PME Bluelineal a récemment souhaité imposer à ses salariés la présentation d'un passe sanitaire pour qu'ils puissent continuer à pouvoir travailler à partir du 30 septembre alors que son activité n'est pas concernée par cette obligation. La Société a été rapidement rappelée à l'ordre par le Ministère du travail, précisant la peine pouvant être encourue : un an d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

Quelles sont les conséquences pour les salariés refusant de se soumettre au passe sanitaire ?

Le salarié qui refuse de se faire vacciner devra réaliser un test PCR ou antigénique toutes les 72 heures. Les autotests effectués sous la supervision d'un professionnel de santé sont également admis et sont valide 72 heures.

Cette solution pose toutefois poser question sur le long terme, étant donné qu'à partir du 15 octobre prochain, les tests PCR et antigénique ne seront plus systématiquement remboursés par la sécurité sociale. Si l'employeur envisage une prise en charge de ces tests, comment sera traité cette décision ? Un avantage en nature soumis à charges sociales devra-t-il être caractérisé étant donné la possibilité pour le salarié de profiter des résultats de ce test dans le cadre personnel ? Nous attendons une précision de l'administration, qui sera peut-être apportée en temps voulu.

Il est indéniable que cette charge de travail supplémentaire pour les Directions de Ressources Humaines risque d'être très complexe et lourde dans sa mise en œuvre. L'impact de la gestion de cette obligation sur le climat social, pouvant devenir un sujet de tensions ou d'opposition supplémentaire au sein de l'organisation de travail, est également à prendre en compte.

Le salarié qui refuse d'être vacciné, ne présentant pas de certificat de rétablissement de contamination à la Covid-19 ou de contre-indication médicale spécifique, et refusant également les tests peut se mettre d'accord avec l'employeur pour poser des jours de congés ou de repos en attendant la fin de la crise sanitaire. Si le salarié refuse toutes ces alternatives, il est prévu que l'employeur doit lui notifier la suspension de son contrat sans rémunération.

Au bout de 3 jours l'employeur convoque ainsi le salarié à un entretien afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser la situation en envisageant les possibilités d'une nouvelle affectation temporaire sur un autre poste sans contact avec le public. Si aucune autre affectation n'est possible, le contrat de travail reste suspendu sans rémunération. Le ministère du travail précise que *« même s'il ne s'agit pas d'une obligation, tout doit être mis en œuvre pour régulariser la situation et, en cas de contentieux, la recherche d'affectation sera un des éléments que le juge pourra prendre en compte »*.

Pour rappel, la procédure de licenciement pour le motif d'absence prolongée de Passe sanitaire a été supprimée de la loi. Le Ministère mentionne toutefois dans son question/réponse qu'*« à l'issue et dans le cas d'une situation de blocage persistante, les procédures de droit commun concernant les contrats de travail peuvent s'appliquer »*.

Cette précision désigne indirectement l'éventuelle solution d'une sortie du salarié par la procédure de licenciement pour cause réelle et sérieuse d'absence prolongée désorganisant le bon fonctionnement de l'entreprise. Néanmoins, étant donné la période pour le moment limitée de l'application du Passe sanitaire, auxquelles s'ajoutent les obligations liées à la recherche de reclassement, dont les portées ne sont pas encore aujourd'hui définies, cette solution semble risquée et déconseillée. Ce

licenciement suppose de respecter l'éventuelle garantie d'emploi conventionnelle, de pouvoir prouver l'impossibilité de la solution temporaire de remplacement et de recruter en CDI sur le poste concerné. A noter que la justification d'une réelle désorganisation de l'entreprise sera très probablement contestée au vu du caractère, à ce jour, temporaire de l'obligation du Passe sanitaire.

Point sur la vaccination obligatoire

Depuis le 15 septembre 2021, les salariés travaillant dans le domaine de la santé (*établissements définis à l'article 12 de la loi du 6 août 2021*), quelles que soient leurs fonctions, doivent être vaccinés contre la Covid-19. Par dérogation, ces salariés peuvent continuer à travailler jusqu'au 15 octobre 2021 s'ils justifient avoir reçu une dose de vaccin et produit un test de dépistage négatif.

Le personnel concerné qui ne produit pas les justificatifs nécessaires ne pourra plus continuer à exercer son activité et risque la même sanction que les salariés soumis à l'obligation de présentation du passe sanitaire : suspension du contrat de travail et arrêt de leur rémunération, suspension prenant fin dès que le salarié remplit ses obligations.

Les employeurs et les RH sont amenés à gérer ces situations complexes et inédites, également dans les secteurs non soumis au passe sanitaire.

Des questions encore sans réponses en lien avec ces nouvelles obligations subsistent : les impacts de ces mesures entraînent-ils une mise à jour du document unique d'évaluation des risques ? Jusqu'où s'étend l'obligation de reclassement en cas d'absence de passe sanitaire ou de vaccination des collaborateurs concernés ? Les services de l'administration feront-ils preuve d'indulgence sur les potentiels écarts liés au secret médical et au RGPD, toujours délicats à appréhender dans un contexte sanitaire particulier ? L'avenir nous en dira plus.

ARTICLE 2 – ACTUALISATION DU PROTOCOLE SANITAIRE

Afin de limiter le risque d'exposition des salariés au COVID-19, les employeurs sont invités à prendre les mesures de prévention nécessaires en s'inspirant du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à la pandémie.

Ce protocole national est régulièrement réactualisé par le Ministère du travail.

Voici les dernières modifications significatives :

Fin du nombre de jours minimal de télétravail

Les employeurs peuvent demander à leurs salariés de revenir au 100% présentiel.

Le télétravail reste toutefois possible.

Il revient aux employeurs de fixer "dans le cadre du dialogue social de proximité, les modalités de recours à ce mode d'organisation du travail".

Quelques exceptions au port du masque

Le port du masque reste la règle en entreprise.

Exceptions :

Les salariés travaillant dans un bureau nominatif lorsqu'ils sont seuls dans leur bureau.

Les salariés travaillant dans des ateliers ne sont plus tenus de le porter dès lors que les conditions de ventilation-aération fonctionnelles sont conformes à la réglementation", que le nombre de personnes présentes dans la zone de travail "est limité", qu'elles respectent au moins deux mètres de distanciation physique et portent une visière.

En extérieur, le port du masque n'est exigé qu'en cas de regroupement ou d'impossibilité de respecter la distanciation physique.

Pour les salariés qui travaillent dans des lieux soumis au Passe sanitaire, le port du masque n'est plus obligatoire, sauf sur décision du préfet "lorsque les circonstances locales le justifient", de l'exploitant ou de l'organisateur.

Des mesures renforcées pour les salariés vulnérables

A compter du 27 septembre 2021, les personnes vulnérables qui ne peuvent pas travailler à distance peuvent bénéficier d'une indemnisation, si elles répondent à l'une des trois conditions alternatives suivantes :

1. **Justifier d'un critère de vulnérabilité à la COVID-19** listé dans le décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 (hors cas des immunodépressions sévères) **et être affecté à un poste de travail - pour lequel l'employeur n'est pas en mesure de mettre en place des mesures de protection renforcées -**

susceptible d'exposer le professionnel à de fortes densités virales tels que les services hospitaliers de 1^{ère} ligne ou des secteurs Covid-19

2. **Être atteint d'une immunodépression sévère**, telle que définie par l'avis en date du 6 avril 2021 du Conseil d'Orientation de la Stratégie Vaccinale et le DGS-URGENT n°2021-52,
3. **Justifier d'un critère de vulnérabilité à la COVID-19** listé dans le décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 (hors cas des immunodépressions sévères) **et justifier par la présentation d'un certificat médical, d'une contre-indication à la vaccination.**

Les salariés qui ne relèvent pas de l'une de ces trois situations ne pourront être placés en activité partielle au titre de leur état de santé.

En pratique, ces personnes doivent demander à bénéficier d'un certificat d'isolement à leur médecin traitant, de ville ou du travail. Ce certificat est alors à présenter à leur employeur afin d'être placé en activité partielle.

Pour les salariés qui ont déjà fait l'objet d'un certificat d'isolement entre mai 2020 et septembre 2021, un nouveau justificatif est nécessaire.

Les salariés vulnérables concernés pourront bénéficier des indemnités versées au titre de l'activité partielle jusqu'au 31 décembre 2021.

Les mesures de protection renforcées du travail présentiel mentionnées plus haut sont les suivantes :

- a) **L'isolement du poste de travail**, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;
- b) Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, **de gestes barrières renforcés** : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;
- c) **L'absence** ou la limitation du **partage** du poste de travail ;
- d) Le **nettoyage** et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;
- e) Une **adaptation des horaires d'arrivée et de départ** et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;
- f) La mise à disposition par l'employeur de **masques de type chirurgical** en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

En l'absence de mise en place de ces mesures de protection renforcées, le salarié peut saisir le médecin du travail qui se prononce, en recourant le cas échéant à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, sur la possibilité de poursuite ou de reprise du

travail en présentiel. Le salarié est placé en position d'activité partielle dans l'attente de l'avis du médecin du travail.

La vaccination est encouragée

La vaccination peut notamment être réalisée par les services de santé au travail. Les salariés sont autorisés à s'absenter pour un rendez-vous de vaccination. Ces absences sont assimilées à "une période de travail effectif" et ne doivent pas entraîner de diminution de rémunération.

Le protocole rappelle l'obligation vaccinale pour les soignants et les travailleurs des établissements et services sanitaires et médico-sociaux qui est mise en place en 2 temps, d'ici au 15 octobre 2021.

Les moments de convivialité

Les moments de convivialité sont possibles dans le respect des gestes barrières (port du masque, mesures d'aération et ventilation, et les règles de distanciation).

Il est fortement recommandé que ces moments se tiennent à l'extérieur. Les réunions en audio ou en visioconférence restent à privilégier. En cas de réunion en présentiel, les salariés doivent respecter les gestes barrières.

ARTICLE 3 – AIDE AU PAIEMENT DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES « COVID 3 »

Un décret n° 2021-1094 du 19 Août 2021 et publié au Journal officiel le 20 Août 2021 détermine les modalités d'application de l'aide au paiement des cotisations et contributions sociales de 15 %, instaurée par la Loi de Finances rectificative pour 2021,

L'aide est applicable aux entreprises de **moins de 250 salariés** dont l'activité principale relève des secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien ou de l'événementiel ou dont l'activité principale dépend de celle de l'un de ces secteurs (**secteurs dits « S1 » et « S1 bis »**).

Pour bénéficier de cette nouvelle aide au paiement, il faut que les entreprises **aient été éligibles aux dispositifs Covid 2** (exonération et aide au paiement de 20 %) **au titre des mois de Février, Mars ou Avril 2021**.

Cette nouvelle aide au paiement est applicable sur les rémunérations versées au titre des périodes d'emploi de **mai, juin, juillet, elle est égale à 15% du montant des revenus d'activité versés aux salariés**.

Pour apprécier si l'entreprise a moins de 250 salariés, il convient de retenir l'effectif pris en compte au 1er janvier 2021 (soit l'effectif moyen de 2020).

A NOTER : Les entreprises du secteur S2 ne seront donc pas concernées par cette aide au paiement.

Non-cumul de l'aide au paiement « Covid 3 » et des aides et exonérations « Covid 2 »

Pour mémoire, certains secteurs d'activité ont été éligibles aux aides et exonérations « Covid 2 » au-delà du mois d'Avril 2021. C'est notamment le cas des restaurateurs ou des discothèques.

Pour ces secteurs d'activité, il ne sera pas possible de cumuler sur le même mois l'aide au paiement « Covid 3 » et avec les aides et exonérations « Covid 2 ».

Celui-ci bénéficiera des aides et exonérations « Covid 2 » tant qu'il sera soumis à des conditions d'accueil limitées, puis des aides « Covid 3 ».

Cas des mandataires sociaux

Les mandataires sociaux peuvent bénéficier de l'aide au paiement des cotisations au titre des périodes d'emploi de mai à juillet 2021,

Le montant de l'aide au paiement est de **250 € pour chaque mois au titre duquel le mandataire est rémunéré et les conditions d'éligibilité satisfaites**.

ARTICLE 4 – LOI « CLIMAT RESILIENCE » : CUMUL DU FORFAIT MOBILITE DURABLE AVEC LA PRISE EN CHARGE DE L'ABONNEMENT TRANSPORTS EN COMMUN

La loi « Climat et résilience » publiée au Journal Officiel du 24 Août 2021 (entrée en vigueur le 25 août 2021) favorise le développement de certains modes de transports alternatifs. Cette loi permet notamment à l'employeur de bénéficier d'une limite d'exonération de charges plus importante en cas de cumul du forfait mobilité durable avec sa participation aux transports publics.

Les deux dispositifs concernés sont :

Le forfait mobilité durable

Le forfait mobilité durable est un dispositif applicable depuis le 11 mai 2020 (Décret du 9 mai 2020). C'est une prise en charge **facultative** par l'employeur des frais de déplacements domicile-travail de ses salariés. Les modes de transports éligibles sont :

- Le vélo (électrique ou pas),
- Le covoiturage en tant que passager ou pas,
- Le service de mobilité partagée (location ou mise à disposition en libre-service de : cyclomoteurs ; motocyclettes ; vélos électriques ou pas ; engin de déplacement personnel motorisés ou non ; et service d'autopartage de véhicules à moteur à faibles émissions),
- Le transport public de personne hors abonnement.

Ce forfait est mis en place soit :

- Par **accord d'entreprise** ou à défaut par **accord de branche**,
- En l'absence d'accord, par **décision unilatérale**, après consultation du CSE s'il existe.

A noter : le « forfait mobilité durable » doit bénéficier, selon les mêmes modalités, à l'ensemble des salariés entrant dans son champ d'application.

L'indemnité versée est exonérée d'impôt et de cotisations dans la limite de 500 € par an et par salarié.

La prise en charge des frais de transport en commun

L'employeur a l'**obligation** de prendre en charge une partie du prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos (art. L. 3261-2 du code du travail).

La prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement est égale à 50 % du coût de ces titres pour le salarié. Elle s'effectue sur la base des tarifs 2e classe.

Cette prise en charge est exonérée d'impôt et de cotisations.

Pour bénéficier de la prise en charge de leurs frais de transport, les salariés doivent remplir les deux conditions suivantes :

- Utiliser des transports en commun ou un service public de locations de vélos,
- Acheter, pour payer ces transports ou services, des titres d'abonnement (hebdomadaires, mensuels, annuels ou a renouvellement tacite).

Cumul avec les dispositifs existants : revalorisation du plafond

Le forfait mobilité durable peut-être cumulé avec la prise en charge obligatoire de l'employeur du coût des transports en commun. En principe, l'avantage résultant du cumul de ces deux prises en charge est exonéré d'impôt et de cotisations sociales, dans la limite de 500 € par an et par salarié.

La loi « Climat et résilience » est venue augmenter cette limite d'exonération de 100 €. Désormais, l'exonération globale est limitée à **600 € par an**, ou à la valeur de la prise en charge des frais de transport si ce montant est supérieur à 600 €.

ARTICLE 5 – LOI SANTÉ AU TRAVAIL

Trouvant son origine dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020, la loi santé au travail a enfin été publiée au Journal Officiel le 3 août 2021. Censée entrer en vigueur le **31 mars 2022**, la loi met l'accent sur la **prévention et l'évaluation des risques : tour d'horizon de ces nouvelles dispositions**.

Extension des missions des services de santé au travail : mise en avant d'un rôle de prévention

Les services de santé au travail changent de nom pour devenir **les services de prévention et de santé au travail (SPST)**. Les SPST apportent leur soutien à l'entreprise dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels. Leur but est de préserver, tout au long de la vie professionnelle du salarié, un état de santé compatible avec son maintien dans l'emploi.

Les SPST interentreprises doivent désormais **fournir à leurs entreprises adhérentes un ensemble socle de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle** (art. L. 4622-9-1 du Code du travail).

Rajout rôle du médecin du travail

Décloisonnement avec la médecine de ville

Dans les zones caractérisées par un nombre insuffisant ou une disponibilité insuffisante de médecins du travail, **le suivi médical pourra être réalisé par un médecin praticien correspondant (MPC)**. Ce médecin de ville, qui doit disposer d'une formation en médecine du travail, devra conclure un protocole avec un SPSTI. Le MPC ne pourra pas être le médecin traitant du salarié.

Toutefois, seul le médecin du travail demeurera compétent pour proposer des aménagements de poste ou des horaires de travail ainsi que pour déclarer un salarié inapte à son poste de travail (art. L. 4623-1 du Code du travail).

Le médecin du travail aura accès au dossier médical partagé (DMP) qui comportera un volet relatif à la santé au travail. Ce volet contiendra les éléments du dossier médical en santé au travail nécessaires à la prévention, la coordination, la qualité et la continuité des soins. Le consentement du salarié sera requis.

Un nouvel examen médical obligatoire : la visite de mi-carrière

Les travailleurs doivent être examinés au cours d'une **visite médicale dite « de mi-carrière » organisée** :

- Soit de manière autonome, à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile de leur 45^{ème} anniversaire ;
- Soit conjointement avec une autre visite médicale dans les 2 ans précédant l'échéance précitée ;
- Soit, pour les salariés désinsérés professionnellement et remplissant les conditions fixées par l'accord de branche ou à défaut âgés d'au moins 45 ans, dès le retour à l'emploi.

La visite est réalisée soit par le médecin du travail, soit par un infirmier en santé au travail exerçant en pratique avancée qui oriente, si nécessaire, le travailleur vers le médecin du travail (art. L 4624-2-2 nouveau du code du travail).

La visite de mi-carrière vise à :

- **Établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail occupé par le salarié et son état de santé**, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;
- **Évaluer les risques de désinsertion professionnelle**, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel passé, de son âge et de son état de santé ;
- **Sensibiliser le travailleur sur les enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.**

À l'issue de cet examen, le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, **des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur** (art. L 4624-2-2 nouveau du code du travail).

Modification de la visite médicale de fin de carrière des salariés en surveillance renforcée

Pour mémoire, la visite médicale de fin de carrière avait été créée en 2018 par la loi de ratification des ordonnances du 22 septembre 2017 : l'article L 4624-2-1 du Code du travail impose aux travailleurs en suivi individuel renforcé au moment de leur départ en retraite – c'est-à-dire les personnes occupant un poste de travail à risque –, ainsi qu'à ceux ayant bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière une visite médicale pratiquée par le médecin du travail (Loi 2018-217 du 29-3-2018 art. 13).

L'examen médical a pour objet d'établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou à plusieurs facteurs de risques professionnels auxquelles a été soumis le travailleur (art. L 4624-2-1, al. 2 du Code du travail).

À compter du 31 mars 2022, cet examen médical devra intervenir dans les meilleurs délais après la cessation de l'exposition à des facteurs de risques ou, en cas de maintien de l'exposition, avant le départ à la retraite.

La visite médicale est organisée pour les 2 catégories de travailleurs suivantes (art. R 4624-28-1 du Code du travail) :

- **Ceux qui occupent ou ont occupé au cours de leur carrière un poste à risque et, à ce titre, bénéficient ou ont bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé ;**
- **Ceux qui ont bénéficié d'un suivi médical spécifique du fait de leur exposition à un ou plusieurs risques particuliers antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé.**

Pour l'organisation de la visite, l'employeur informe son service de santé au travail, dès qu'il en a connaissance, du départ ou de la mise à la retraite d'un des

travailleurs de l'entreprise. Il avise sans délai le travailleur concerné de la transmission de cette information (art. R 4624-28-2, al. 1 nouveau du Code du travail).

Si l'employeur manque à son obligation, le travailleur peut, durant le mois précédant son départ, demander à bénéficier de cette visite directement auprès de son service de santé au travail. Il informe son employeur de sa démarche (art. R 4624-28-2, al. 2 nouveau du Code du travail).

Si le médecin du travail constate, lors de cette visite, que le salarié a été exposé « à certains risques dangereux, notamment chimiques » il a la possibilité de mettre en place **une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant du salarié.**

Refonte du document unique d'évaluation des risques professionnels

Pour rappel, l'employeur doit évaluer les risques dans chaque unité de travail, en tenant compte de l'impact différencié de l'exposition à ceux-ci en fonction du risque. Les résultats de l'évaluation doivent être répertoriés dans un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

La refonte du DUERP prévoit de répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et d'assurer la traçabilité collective de ces expositions. L'employeur doit transcrire et mettre à jour au moins une fois par an ce document (art. R 4121-2 du code du travail). L'article L 4121-3 prévoit en outre que celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de 11 salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Obligation de dépôt dématérialisé du DUERP

Le DUERP et ses mises à jour devra à l'avenir faire l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Ce portail devra garantir la conservation et la mise à disposition du document unique. Il préservera la confidentialité des données contenues dans le document unique et en restreindra l'accès par l'intermédiaire d'une procédure d'authentification sécurisée réservée aux personnes et instances habilitées à déposer et mettre à jour le document sur le portail ainsi qu'aux personnes et instances justifiant d'un intérêt à y avoir accès.

Cette obligation de dépôt dématérialisé est applicable :

- **A compter du 1er juillet 2023**, pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 150 salariés ;
- **A compter de dates fixées par décret, en fonction des effectifs des entreprises, et au plus tard à compter du 1er juillet 2024** pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 150 salariés.

Le contenu du DUERP est fonction de l'effectif :

- Pour les entreprises + 50 salariés : le DUERP devra aboutir à un **programme annuel de prévention des risques professionnels, devant être présenté au CSE** s'il existe (indicateurs de résultat, ressources mobilisées, calendrier, etc.) ; le CSE sera également consulté lors de ses mises à jour ;

- Pour les entreprises - 50 salariés : le DUER devra conduire à la **définition d'actions obligatoires de prévention des risques et de protection des salariés**. La liste de ces actions devra être consignée dans le DUER ainsi que ses mises à jour.

Un dialogue social renforcé :

L'ANI du 9 décembre 2020 prévoit que « la mise en place d'un dialogue social renforcé suppose que la prévention des risques professionnels puisse être abordée plus largement dans l'institution représentative du personnel que constitue le CSE ». L'article L 4121-3 du Code du travail est ainsi complété, afin de préciser que doivent désormais participer à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise :

- Dans le cadre du dialogue social, **le comité social et économique (CSE) et la commission santé, sécurité et conditions de travail**, s'ils existent, en application du 1° de l'article L 2312-9 du Code du travail, aux termes duquel le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de pénibilité mentionnés à l'article L 4161-1 du même Code ;
- **Le ou les salariés compétents en matière de santé et de sécurité** (communément appelés « responsables prévention » ou « préventeurs »), s'ils ont été désignés ;
- **Le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère.**

L'employeur peut également faire appels à d'autres intervenants en prévention des risques professionnels du service de santé au travail interentreprises auquel l'employeur adhère, ou ceux enregistrés auprès de la Dreets, les services de prévention des caisses de sécurité sociale, l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBT) et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et son réseau d'agences régionales

Le DUERP doit être conservé et mis à disposition pendant au moins 40 ans

Un des apports importants de la loi est l'instauration d'une **obligation de conservation du DUERP, afin notamment d'assurer la traçabilité collective des expositions aux risques ; durée qui ne peut pas être inférieure à 40 ans.**

Plusieurs mesures pour améliorer la formation santé des représentants du personnel

La formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail à destination des membres du CSE sera **d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel** (auparavant limitée à 3 jours pour les CSE – 300 salariés) ; puis de 3 jours en cas de renouvellement quelle que soit la taille de l'entreprise ; 5 jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Les salariés désignés par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise, appelé Référent santé et sécurité, **bénéficie de la même formation** et devient obligatoire le concernant.

Dans les entreprises de - 50 salariés, le financement de cette formation pourra d'ailleurs être supporté par l'OPCO.

Notion de harcèlement sexuel : harmonisation entre le Code du travail et le Code pénal

La loi ajoute le terme « sexiste » au 1° de l'article L. 1153-1 du Code du travail. Cet ajout permet de caractériser des faits de harcèlement sexuel dès lors que des propos ou comportement à connotation sexiste. Il figurait déjà à l'article 222-33 du Code pénal mais pas dans le Code du travail. C'est désormais chose faite.

Le règlement intérieur et les panneaux d'affichage devront donc être remis à jour.

Autre nouveauté de la loi : le passeport de prévention

La loi crée le passeport prévention qui a pour objectif de baliser les formations du salarié tout au long de sa carrière. L'employeur devra indiquer dans ce passeport de prévention les attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié lors de formations relatives à la santé et à la sécurité au travail (art. L. 4141-5 du code du travail).

Lorsque le salarié suit de sa propre initiative des formations, il peut inscrire les diplômes obtenus dans le passeport.

ARTICLE 6 – DEMATERIALISATION DES COMPTES AT/MP POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS

La notification dématérialisée du taux d'accident du travail et maladie professionnelle (AT/MP) deviendra obligatoire au 1er janvier 2022 pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Pour rappel, cette obligation était déjà en place pour les entreprises d'au moins 150 salariés, depuis le 1er janvier 2020, et pour les entreprises de 10 à 149 salariés, depuis le 1er janvier 2021.

Procédure à suivre pour l'ouverture du compte AT-MP

Ceci est à faire sur le site net-entreprises.fr, avant le 1^{er} décembre 2021 par l'intermédiaire du bandeau « je crée mon compte » : l'entreprise devra renseigner son numéro de SIRET ainsi que son nom, son prénom, son numéro de téléphone et une adresse courriel. Elle devra ensuite sélectionner « le compte AT/MP » dans le menu personnalisé.

Après l'ouverture du compte (dans un délai de 24h après l'inscription), l'entreprise sera automatiquement abonnée au service de dématérialisation par sa caisse régionale pour janvier 2022 (sachant qu'une entreprise de moins de 10 salariés peut s'abonner volontairement à ce service dès aujourd'hui).

Conséquences de l'absence d'adhésion au compte AT-MP

L'entreprise qui n'a pas son compte AT/MP ouvert recevra son taux par voie postale mais est susceptible de se voir appliquer des pénalités par la caisse régionale.

La pénalité est fonction de l'effectif de l'entreprise et se calcule en pourcentage du Plafond Mensuel de Sécurité Sociale (PMSS) par salarié, au titre de chaque année sans adhésion au téléservice.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés, la pénalité s'élèvera à 0,5 % du PMSS par salarié.

A quoi sert le compte AT-MP ?

Le compte AT/MP permet à l'entreprise de visualiser :

- La notification dématérialisée de taux de cotisation de l'entreprise ainsi que les taux de cotisation notifiés au cours des 3 dernières années, avec le détail de leur calcul ;
- Les accidents de travail et maladies professionnelles récemment reconnus impactant les futurs taux ;
- Un bilan individuel des risques professionnels permettant à l'entreprise de se comparer avec les autres entreprises de mêmes taille et secteur ;

- L'attestation des indicateurs des risques professionnels, nécessaire dans le cadre d'une réponse à un marché public ;
- Un service de demande en ligne des Subventions Prévention TPE, proposées aux entreprises de moins de 50 salariés pour les aider à financer des solutions de prévention des risques professionnels ;
- Les barèmes des coûts moyens par secteur d'activité.

ARTICLE 7 – LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT : VERSION 2021

Tout d'abord comme pour les années précédentes, il est important de préciser que les employeurs sont libres de mettre en place ou non la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. La prime « version 2021 » reprend les principales caractéristiques des dispositifs PEPA des années précédentes.

Toutefois, son dispositif permet de nouvelles possibilités de bénéficier du plafond d'exonération majoré de 2 000 €, notamment pour valoriser les métiers des salariés les plus fortement mobilisés durant la crise sanitaire.

Quelles sont les conditions pour en bénéficier ?

Bénéficiaires

- Salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date de versement de la prime, de la signature de la décision unilatérale (DUE) ou du dépôt de l'accord collectif
- La rémunération brute perçue sur les 12 mois précédant son versement doit être inférieure à 3 fois la valeur annuel du smic (soit pour 2020 : 4618.28/mois et pour 2021 : 4663.85€/ mois).

Rappel : Sont concernés les salariés dont le contrat de travail est suspendu (congé de maternité, paternité, arrêt de travail pour maladie, etc...). **Les congés maternité, paternité, accueil, adoption et éducation des enfants sont assimilés à des périodes de présence effective pour la détermination du montant de la prime.**

Exonération

- 1000 € par salarié.
- 2000€ par salarié pour les employeurs qui ont mis en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime, soit ceux qui ont conclu un accord d'intéressement prenant effet avant le 31 mars 2022 (entreprises de + de 50 salariés)
- **2000€ par salarié pour les associations ou fondations reconnues d'utilité publique, pour les œuvres ou organismes d'intérêt général ainsi que pour les entreprises de moins de 50 salariés même en l'absence d'accord d'intéressement.**
- **2000€ par salarié pour les travailleurs dits de « deuxième ligne » (salariés qui, en raison de la nature de leurs tâches, ont contribué directement à la continuité de l'activité économique et au maintien de la cohésion sociale et dont l'activité s'est exercée, en 2020 ou en 2021, uniquement ou majoritairement sur site pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire).**

Montant de la prime : le montant de la prime est libre. Elle peut être inférieure ou supérieure à 1000€ ou 2000€ (si bénéficiaire du plafond majoré). Toutefois si elle est supérieure au plafond fixé, elle ne fera l'objet d'une exonération que dans la limite de 1000€ ou 2000€, l'excédent sera assujéti dans les conditions habituelles.

La loi autorise à moduler le niveau de la prime entre les salariés en fonction des critères tels que la rémunération, le niveau de classification, la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail pour les salariés à temps partiel. Ces conditions s'apprécient sur les 12 mois précédents le versement de la prime. La loi autorise la combinaison de ces critères.

Comme pour les primes précédentes, la prime ne peut en aucun cas se substituer à des augmentations de rémunération ou des primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise, ni se substituer à des éléments de rémunération.

Mise en œuvre

- Soit par décision unilatérale de l'employeur : dans ce cas l'employeur doit informer avant le versement de la prime les membres du comité social et économique de sa décision (il est précisé qu'il n'y a pas d'obligation légale pour l'employeur de déposer auprès de la DIRECCTE sa décision unilatérale instituant une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat)
- Soit par accord d'entreprise ou de groupe selon les modalités prévues pour les accords d'intéressement (accord collectif de travail, accord avec les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, accord au sein du CSE ou ratification par les 2/3 du personnel).

Date de versement : pour être exonérée, la prime devra être versée entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 mars 2022.

Elle peut faire l'objet d'avance selon les règles de droit commun applicables à toute forme de rémunération, mais le solde devra être payé au plus tard avant le 31 mars 2022.

ARTICLE 8 – L'AIDE A L'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES EST PROLONGEE

Dans le cadre du plan « France Relance », le Gouvernement a mis en place une aide à l'embauche visant à soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le Gouvernement a annoncé la prolongation de l'aide jusqu'au 31 décembre 2021.

Rappel du dispositif

L'aide prend la forme d'une subvention d'un montant égal à 4 000 € maximum pour un même salarié. Elle est versée à terme échu, à un rythme trimestriel à raison de 1 000 € au maximum par trimestre dans la limite d'un an (proportionnellement au temps de travail et à la durée du contrat)

Les bénéficiaires de cette aide sont les entreprises ou associations qui embauchent un salarié handicapé, en CDI ou CDD d'au moins 3 mois, et rémunéré jusqu'à 2 fois le SMIC, et ce quel que soit son âge.

Le contrat doit être signé entre le **1^{er} septembre 2020 et le 31 décembre 2021**. L'employeur doit être à jour de ses déclarations et paiements de cotisations et d'impôts

L'employeur ne doit pas bénéficier d'une autre aide de l'État à l'insertion ou au retour à l'emploi sur ce même contrat

Le poste ne doit pas avoir fait l'objet d'un licenciement économique depuis le 1^{er} janvier 2020

Le salarié ne doit pas avoir été déjà présent dans l'entreprise au 8 octobre 2020 sur un contrat non concerné par cette aide

Rappel du formalisme :

La demande d'aide s'effectue en ligne sur la plateforme SYLAE : <https://sylae.asp-public.fr/sylae/>

Elle doit être déposée dans un délai de 6 mois maximum après le début du contrat.

Les employeurs disposant déjà d'un compte SYLAE peuvent se connecter en utilisant leurs codes de connexion et mot de passe habituels.

JURISPRUDENCES

A fonctions équivalentes, un diplôme supérieur peut justifier une rémunération plus élevée

Le principe d'égalité de traitement n'interdit pas à l'employeur d'individualiser la rémunération des salariés si la différence est justifiée par **des critères objectifs et pertinents, matériellement vérifiables et étrangers à toute discrimination**.

La Cour de cassation admet qu'une différence de diplômes entre salariés effectuant un même travail constitue une raison objective et pertinente justifiant une inégalité de rémunération à condition, d'une part, que ces diplômes sanctionnent des formations professionnelles de niveaux et durées inégaux et, d'autre part, qu'ils soient utiles à l'exercice des fonctions occupées (Cass. soc., 17 mars 2010, n° 08-43.088 ; Cass. soc., 11 janv. 2011, no 09-66.785).

Le diplôme compte parmi les critères pouvant être retenus. En effet, si des diplômes différents mais de niveaux équivalents ne peuvent justifier une différence de salaire pour un même travail, **des diplômes de niveaux différents ou attestant de connaissances particulières utiles à l'exercice du poste occupé le peuvent**. La compétence du salarié peut également être retenue pour justifier d'une inégalité salariale dans certaines circonstances.

Dans un arrêt du 16 juin 2021 (non publié), une salariée réclamait un rappel de salaire au titre de la violation du principe « à travail égal, salaire égal ». A l'appui de sa demande, elle opposait que trois de ses collègues exerçant les mêmes fonctions (avec une même classification et même coefficient) bénéficiaient d'une rémunération sensiblement plus élevée qu'elle.

Les juges du fond ne donnent pas une suite favorable à sa demande. Malgré une ancienneté inférieure, les trois salariées citées en référence justifiaient de diplômes de niveaux supérieurs utiles à l'exercice de leurs fonctions ainsi que de compétences particulières en matière informatique.

Pouvoir disciplinaire : l'importance du supérieur hiérarchique du salarié sanctionné

Le droit disciplinaire dans l'entreprise repose notamment sur le respect d'un **délai de prescription des faits fautifs qui est de 2 mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance de la faute**.

Sur ce point, la jurisprudence est abondante et plus précisément sur la question de savoir ce qu'on entend par « employeur ».

Dans un arrêt du 23 Juin 2021, la Cour de Cassation apporte des précisions à ce sujet.

Occupant un poste d'enquêteur au sein d'une société de marketing, un salarié est accusé d'avoir tenu des propos dénigrants envers la société et porté atteinte à son image et professionnalisme devant des clients, lors d'une réunion organisée le 6 avril 2012 et animée par le responsable de la formation des enquêteurs.

Le 17 avril suivant, le formateur transmet un rapport à la Direction de la société dans lequel sont consignés les faits fautifs survenus lors de cette réunion.

Après avoir pris connaissance de ces faits, la direction convoque le salarié à un entretien préalable à une sanction disciplinaire le 7 juin 2012, puis le licencie dans la foulée.

La question est de savoir à partir de quelle date a commencé à courir le délai de prescription de 2 mois.

Est-ce la date du 6 Avril (date à laquelle le formateur a eu connaissance des faits) ou le 17 Avril (date à laquelle l'employeur a eu connaissance du rapport) ?

Le formateur ne demeurait pas le supérieur hiérarchique et ne disposait par conséquent d'aucun pouvoir disciplinaire, de sorte que pour l'employeur il s'agissait du 17 Avril.

Selon la Cour de Cassation, **dès lors que le supérieur hiérarchique connaît les faits fautifs, le délai de prescription de 2 mois pour sanctionner commence à courir, même s'il tarde à informer l'employeur de ces faits et même s'il ne dispose d'aucun pouvoir disciplinaire.**

Le licenciement était donc abusif du fait de la prescription des fautes.

Aussi s'avère-t-il essentiel de vérifier cette information, lorsqu'un employeur envisage de prendre une sanction envers un salarié sous peine de remise en cause de la procédure au contentieux.

N°63
SEPTEMBRE 2021



WALTER FRANCE

membre indépendant d'Allinial Global International

4, rue Treilhard
75008 PARIS – Tél : 01 42 89 44 43
E-mail : contact@walter-allinial.com

www.walterfrance-allinial.com

EXPERTISE COMPTABLE ET FISCALE – SOCIAL – AUDIT – CONSEIL



Member of
Allinial
GLOBAL®