

Mai 2021

SOMMAIRE :

- Adoption du projet de loi climat par l'assemblée nationale –p.1-2
- Précisions sur l'aide exceptionnelle à l'embauche d'alternants- p. 2-3
- Registre des accidents bénins- p. 3-4
- Prolongation de certaines mesures sociales dérogatoires- p.4-5
- Report DOETH 2020 en DSN -p.6
- BOSS et vêtements professionnels – p.6-7
- Etat des négociations- p.7-8
- Jurisprudence- p.8-9

Retrouvez l'ensemble de ces textes sur www.cgi-cf.com partie « Social »

Contact:

Marie Guédeney
Tel : 01 44 55 35 15
mguedeney@cgi-cf.com

I – L'Assemblée Nationale adopte le projet de loi Climat

Les députés ont adopté, en première lecture, le projet de loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, le 4 mai 2021. Le texte initial présenté par le gouvernement, a été notamment complété par un volet environnemental touchant la mission générale du CSE, la base de données économiques et sociales (BDES), les missions des experts-comptables désignés par le CSE dans le cadre des consultations récurrentes et la formation des élus et des syndicalistes.

1) La mission environnementale du CSE

Dans le cadre de sa mission générale d'assurer une expression collective des salariés, le CSE devrait prendre en compte les conséquences environnementales des décisions de l'employeur relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise.

2) La BDES renommée

L'intitulé de la BDES serait complété pour qu'elle devienne la « base de données économiques, sociales et environnementales ».

Aux thèmes obligatoires sur lesquels les informations contenues dans la BDES doivent porter, à défaut d'accord collectif définissant le contenu de la BDES, serait ajouté celui des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

3) L'aspect environnemental des expertises comptables

La mission de l'expert-comptable auquel peut recourir le CSE en vue de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques de l'entreprise porterait sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension des orientations stratégiques de l'entreprise.

De plus, la mission de l'expert-comptable auquel peut recourir le CSE en vue de la consultation récurrente sur la situation économique et financière serait complétée par les éléments d'ordre environnemental nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

Enfin, la mission de l'expert-comptable auquel peut recourir le CSE en vue de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, porterait sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi.

4) La formation environnementale des élus et syndicalistes

La formation économique, sociale et syndicale dont peuvent bénéficier les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales serait renommée « formation économique, sociale, environnementale et syndicale ».

En outre, la formation économique dont peuvent bénéficier les membres titulaires du CSE élus pour la première fois, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, pourrait notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.

II- Aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation : les modalités de calcul du quota d'alternants sont modifiées

Pour bénéficier de l'aide exceptionnelle, les entreprises d'au moins 250 salariés embauchant un alternant à compter du 1er avril 2021 doivent respecter un quota d'alternants au 31 décembre 2022. Un décret du 28 avril 2021 en modifie certaines modalités de calcul.

Pour soutenir l'alternance durant la crise économique, sociale et sanitaire liée à la Covid-19, la troisième loi de finances rectificative pour 2020 a mis en place une aide temporaire pour les entreprises concluant un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation dans un premier temps entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021 puis jusqu'au 31 mars 2021. Un décret du 31 mars 2021 a prolongé la mesure jusqu'au 31 décembre 2021.

Concernant les entreprises de 250 salariés et plus, celles-ci doivent s'engager à respecter des conditions liées à leurs effectifs d'alternants. Pour les contrats en alternance conclus entre le 1er avril et le 31 décembre 2021, le décret précité du 31 mars a modifié l'année de référence prise en compte pour calculer le quota d'alternants permettant de bénéficier de l'aide. Cette année de référence est passée de 2021 à 2022.

Pour ces embauches intervenant entre le 1er avril et le 31 décembre 2021, le décret :

- **supprime la modalité spécifique applicable aux entreprises de 250 salariés et plus assujetties à la taxe d'apprentissage ;**
- **et modifie l'assiette des effectifs d'alternants à atteindre au 31 décembre 2022.**

Concrètement, pour les contrats conclus à compter du 1er avril 2021, ce texte applique les mêmes règles de quota à l'ensemble des entreprises d'au moins 250 salariés et conserve les volontaires internationaux en entreprise dans le calcul du quota d'alternants que doivent justifier les employeurs concernés dans leurs effectifs en 2022.

➤ Contrats conclus avant le 1er avril 2021

Pour les contrats conclus jusqu'au 31 mars 2021, soit avant la prolongation du dispositif, l'engagement des entreprises d'au moins 250 salariés est atteint au 31 décembre 2021 :

- pour les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage, dès lors qu'elles ne sont pas redevables de la CSA ;

- pour les entreprises non assujetties à la taxe d'apprentissage, dès lors qu'elles respectent le quota d'alternants exigé et calculé sur le même mode que celui applicable à la CSA.

➤ **Contrats conclus entre le 1er avril et le 31 décembre 2021**

Pour les contrats conclus entre le 1er avril et le 31 décembre 2021, les entreprises d'au moins 250 salariés, qu'elles soient ou non assujetties à la taxe d'apprentissage, devront justifier d'un pourcentage minimal de salariés en alternance dans leurs effectifs au 31 décembre 2022, apprécié selon les modalités suivantes :

- soit l'entreprise occupe au 31 décembre 2022 un effectif d'alternants (apprentis, bénéficiaires de contrats de professionnalisation et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, salariés embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue dudit contrat, volontaires accomplissant un volontariat international en entreprise et bénéficiaires d'une convention industrielle de formation par la recherche) représentant au moins 5 % de l'effectif salarié. Ce pourcentage est égal au rapport entre l'effectif d'alternants précité et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise ;

- soit elle atteint au 31 décembre 2022 un effectif d'alternants (apprentis, bénéficiaires de contrats de professionnalisation et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, salariés embauchés en contrat à durée indéterminée à l'issue dudit contrat), supérieur ou égal à 3 % de l'effectif salarié total annuel et :

- justifie d'une progression à la même date de l'effectif salarié annuel relevant des catégories susvisées d'au moins 10 % par rapport à l'année 2021,
- ou connaît une progression de l'effectif salarié annuel relevant des catégories susvisées et relever d'une branche couverte par un accord prévoyant, au titre de l'année 2022, une progression d'au moins 10 % du nombre de ces mêmes salariés dans les entreprises d'au moins 250 salariés, et justifier, par rapport à 2021, que la progression est atteinte dans les proportions prévues par l'accord.

III- Registre des accidents du travail bénins : plus besoin de l'autorisation de la CARSAT

À compter 1er mai 2021, l'employeur n'a plus besoin de l'autorisation préalable de la CARSAT pour tenir un registre des accidents de travail bénins. C'est maintenant l'employeur qui est propriétaire du registre, à charge pour lui de l'archiver.

1) Principe du registre des AT bénins

Les employeurs peuvent mettre en place un registre des accidents du travail bénins sous certaines conditions.

Ce registre permet à l'employeur de remplacer la déclaration d'accident du travail (AT) par une inscription sur ce registre pour les seuls AT bénins à savoir ceux n'entraînant ni soins médicaux, ni arrêt de travail.

2) Nouvelles conditions de recours au registre des AT bénins

Jusqu'alors, l'employeur devait obtenir l'autorisation préalable de la CARSAT pour avoir un registre des AT bénins.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a supprimé cette exigence, une simple déclaration de l'employeur attestant du respect des conditions exigées suffisant à la mise en place du registre.

Le décret rendant cette mesure effective est paru au JO du 30 avril. Elle est donc applicable au 1er mai 2021.

Les conditions de fonds requises de l'employeur pour pouvoir mettre en place un registre sont inchangées (présence permanente d'un médecin ou autre professionnel de santé, exigence d'un poste de secours d'urgence, etc.).

Par ailleurs, le décret transfère la propriété du registre à l'employeur, qui doit le conserver pour chaque année civile sur le support de son choix pendant 5 années à compter de la fin de l'exercice considéré. L'employeur doit le tenir de façon à pouvoir le présenter, sans difficulté d'utilisation et de compréhension et sans risque d'altération.

Lorsqu'il tient un registre, l'employeur est tenu d'informer la CARSAT « sans délai » et par tout moyen lui donnant une date certaine.

À noter : jusqu'à présent, le registre était la propriété de la CARSAT. En outre, il fallait envoyer à chaque fin d'année le registre à la CARSAT, laquelle le conservait.

Par ailleurs, la procédure de contrôle est ajustée. En cas de manquement de l'employeur à ses obligations (tenue incorrecte du registre, non-respect des conditions requises pour tenir un registre, refus de présentation aux personnes habilitées, au rang desquelles figurent notamment la victime de l'accident et le CSE), il n'est plus question de retrait d'autorisation.

En revanche, l'employeur peut se voir notifier une obligation de déclarer tous ses accidents dans les conditions habituelles (ce qui revient à suspendre l'utilisation du registre), tant qu'il n'a pas été mis fin au(x) manquement(s) constaté(s).

IV- Les mesures dérogatoires en droit du travail devraient se poursuivre avec la sortie de crise sanitaire

Le projet de loi relatif à la gestion de la sortie de crise sanitaire, présenté en Conseil des ministres le 28 avril 2021, prévoit la prolongation jusqu'au 31 octobre 2021 de plusieurs mesures dérogatoires adoptées en droit du travail, en matière notamment de congés et jours de repos, de CDD et d'intérim ou de réunions du comité social et économique.

Afin de faciliter l'activité et le fonctionnement des entreprises dans le contexte de l'épidémie de covid-19, plusieurs mesures dérogatoires en droit du travail ont été adoptées par des lois d'urgence ou par ordonnances.

Ces mesures doivent venir à expiration dans les prochains mois. Le projet de loi relatif à la gestion de la sortie de crise sanitaire prévoit de les prolonger jusqu'au 31 octobre 2021.

Les mesures concernées sont recensées dans le tableau ci-après.

Mesures dérogatoires qui pourraient être prolongées jusqu'au 31 octobre 2021
<p style="text-align: center;">Congés payés et repos</p> <ul style="list-style-type: none">• Possibilité, par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche :<ul style="list-style-type: none">-d'imposer la prise de congés payés acquis et de modifier unilatéralement les dates de congés payés déjà posés, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc. Attention : le nombre maximal de jours de congés concernés par cette mesure passerait de 6 à 8 jours.-de fractionner le congé principal (4 semaines d'été) sans l'accord du salarié ;-de refuser un congé simultané à des conjoints ou des partenaires « pacsés » travaillant dans l'entreprise.• Possibilité pour l'employeur d'imposer ou de modifier, même en l'absence d'accord collectif, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc :<ul style="list-style-type: none">-la prise de jours octroyés en principe au choix du salarié en application d'un dispositif d'aménagement ou de réduction du temps de travail, qu'il soit de nature conventionnelle ou réglementaire ;-la prise de jours de repos acquis au titre d'un forfait-jours.
<p style="text-align: center;">Contrat à durée déterminée et travail temporaire</p> <p>Possibilité, par accord d'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none">-de fixer le nombre maximal de renouvellements et de déroger ainsi à la durée maximale du CDD ou du contrat de mission ;-de fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats ;-de prévoir les cas dans lesquels le délai de carence entre deux contrats ne s'applique pas.
<p style="text-align: center;">Prêt de main-d'œuvre</p> <ul style="list-style-type: none">• Possibilité, en cas de prêt de plusieurs salariés par une même entreprise, de ne signer qu'une seule convention, alors que, en temps normal, il faut une convention par salarié.• Possibilité de ne pas préciser dans l'avenant au contrat de travail les horaires d'exécution travail et d'indiquer seulement un volume hebdomadaire, les horaires étant fixés en second lieu par l'entreprise utilisatrice, avec l'accord du salarié.• Assouplissement de la notion de but non lucratif : le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice peut être inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire. Le montant facturé peut même être égal à zéro. Dans ces hypothèses, l'opération de prêt de main-d'œuvre n'est pas censée avoir de but lucratif pour l'entreprise utilisatrice.
<p style="text-align: center;">Comité social et économique</p> <p>Possibilité de réunir le CSE :</p> <ul style="list-style-type: none">-par visioconférence au-delà du quota légal de trois réunions par an ;-par conférence téléphonique ;-par messagerie instantanée en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.

V- DOETH 2020 en DSN : les entreprises ont jusqu'au 5 ou 15 juillet 2021 en cas de difficulté

Le réseau des URSSAF a indiqué sur Internet, ce 26 avril, qu'exceptionnellement, en cas de difficulté, les employeurs ont un mois de plus pour souscrire en DSN la déclaration annuelle relative à l'obligation d'emploi 2020. Une tolérance qui s'explique par le décalage de la transmission des effectifs aux employeurs.

Rappelons que par dérogation, la première déclaration annuelle relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapé (DOETH) à transmettre en DSN, à savoir celle relative à l'obligation d'emploi 2020, doit en principe être effectuée via la DSN de mai 2021, à souscrire pour le 5 ou le 15 juin selon le cas.

Pour préparer cette déclaration, les URSSAF doivent transmettre aux entreprises un certain nombre d'informations relatives aux effectifs liés à l'obligation d'emploi (effectif d'assujettissement, nombre de bénéficiaires de l'OETH employés, effectif ECAP) (c. trav. art. D. 5212-5).

Le réseau des URSSAF vient d'indiquer qu'exceptionnellement, en cas de difficulté, l'entreprise pourra déposer la déclaration annuelle DOETH en DSN au plus tard le 5 ou 15 juillet 2021 ».

VI- Vêtements professionnels : ce que dit le BOSS sur la prise en charge des frais d'entretien

Le Bulletin officiel de sécurité sociale (BOSS) est opposable aux organismes de recouvrement depuis le 1er avril 2021. Il qualifie désormais les frais d'entretien des vêtements de travail de frais professionnels et précise leur régime social.

- 1) Frais d'entretien désormais exonérés au titre des frais professionnels

Avant le 1er avril 2021, date d'entrée en vigueur du Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS), la mise à disposition des salariés de vêtements professionnels et les éventuels frais d'entretien de ces vêtements pouvaient, sous certaines conditions, être exonérés de cotisations au titre des frais d'entreprise, et donc y compris en cas d'application d'une déduction forfaitaire spécifique (DFS) pour frais professionnels.

Mais le BOSS a supprimé la notion de frais d'entreprise en matière de cotisations et contributions de sécurité sociale avec effet au 1er avril 2021. Les éléments auparavant qualifiés de frais d'entreprises se trouvent désormais dans la rubrique « frais professionnels » du BOSS, et qualifiés comme tels.

Les frais d'entretien des vêtements de travail ont donc rejoint le droit commun des frais professionnels, ce qui implique, en cas d'application d'une DFS pour frais professionnels, de réintégrer au préalable ces frais dans l'assiette des cotisations.

Peuvent être considérées comme des frais professionnels les dépenses d'entretien des vêtements mis à la disposition des salariés lorsque ces vêtements remplissent certaines conditions : les vêtements doivent répondre :

- soit aux critères de vêtements de protection individuelle au sens des articles R. 4321-1 à 5 du code du travail ;
- soit à une coupe et une couleur (uniforme notamment) fixées par l'entreprise, spécifiques à une profession et qui répondent à un objectif de salubrité, de sécurité ou concourent à la démarche commerciale de l'entreprise (ex. : tailleurs d'hôtesse de l'air ou d'accueil, « bleus de travail », costumes de personnel navigant, vêtements de cuisinier ou de pâtissier, tabliers de femme de chambre, tee-shirts avec logo de l'entreprise, dispositifs de protection sanitaire mis à disposition des agents accueillant du public ou amenés à se déplacer).

Ces vêtements doivent en outre demeurer la propriété de l'employeur.

Dès lors que les vêtements de travail fournis par l'entreprise ne répondent pas aux critères pour être qualifiés de frais professionnels, la qualification d'avantage en nature doit alors être retenue.

2) Conditions d'exclusion de l'assiette des cotisations

La prise en charge par l'employeur des dépenses d'entretien des vêtements de travail, généralement sous forme de prime de salissure, constitue un remboursement de frais professionnels, exclu à ce titre de l'assiette des cotisations et contributions sociales pour la part correspondant aux coûts effectivement exposés par le salarié.

Ne peuvent cependant être exonérées au titre des frais professionnels les primes de salissure :

- calculées uniformément ou en pourcentage du salaire et sans justification des dépenses réellement engagées ;
- versées pendant la période de congés payés ;
- versées à la quasi-totalité du personnel alors qu'il n'est justifié ni de frais anormaux de salissure ni de l'utilisation effective de la prime conformément à son objet.

VII- Etat des négociations

➤ **CCN des commerces de gros (3044)**

▪ **Négociations en cours :**

- Renégociation de l'accord formation professionnelle

▪ **Négociation à venir :**

- Epargne salariale

▪ **Accord mis à signature :**

- L'accord du 4 mars 2021 relatif aux minima conventionnels et prévoyant une revalorisation de ceux-ci de 0,5% au 1^{er} mai 2021 **n'a pas fait l'objet d'une signature majoritaire. Il n'y a donc pas d'accord de branche sur les salaires en 2021. Un « point sur » vous a été envoyé courant mars.**

- **Accords signés et en cours d'extension :**
 - L'avenant du 4 décembre 2020 à l'accord du 18 janvier 2010 relatif à la prévoyance a été signé par la CFDT, la CFTC, FO et la CFE CGC. Il prolonge d'un an la cotisation supplémentaire pour reprise des en-cours de 0,04%
 - L'accord du 22 septembre 2020 relatif à la fusion entre la CCN des commerces de gros et la CCN des fournitures dentaires a été signé par la CFDT.
- **Pour rappel, derniers accords étendus :**
 - L'accord du 8 janvier 2021 mettant en place le dispositif d'APLD dans la branche a été étendu par un arrêté du 22 février 2021

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 3 juin 2021.**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

- **Négociation à venir :**
 - Mutualisation des indemnités de départ en retraite
- **Négociation en cours :**
 - Protocole technique et financier de Co-solidarité avec l'OCIRP
 - Mise en place de la marque blanche de la branche
- **Accords signés :**
 - L'avenant au contrat de prévoyance prévoyant le retour au taux contractuel au 1er juillet ;
 - L'avenant n°15 du 14 décembre 2020 prévoyant que les salariés en congé paternité seront indemnisés à 100% de leur gain journalier de base pendant les 5 premiers jours calendaires à condition d'être indemnisés par la sécurité sociale a été signé par tous les syndicats ;
 - L'accord du 14 décembre 2020 étendant le bénéfice des 6 jours enfant malade aux enfants reconnus cas contacts Covid par l'ARS a été signé par tous les syndicats.

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 8 juillet 2021.**

➤ **CCN de la distribution des papiers cartons**

Négociations en cours :

- Télétravail au niveau de la branche
- Minima conventionnels

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 28 juin 2021**

VIII– Jurisprudence

- **Le salarié conserve le droit de contester une rétrogradation acceptée par avenant contractuel**

Un salarié s'est vu notifié une rétrogradation disciplinaire. Il a tout d'abord accepté cette sanction et a signé l'avenant à son contrat de travail dans lequel figurait son nouvel emploi, sa rémunération et la durée de travail afférente.

Il a ensuite saisi le conseil de prud'hommes qui a annulé la sanction.

Par conséquent, l'employeur l'a réintégré dans la catégorie socioprofessionnelle qu'il occupait avant la rétrogradation tout en le maintenant, avec son accord via un nouvel avenant à son contrat, au nouveau poste.

La Cour de cassation considère que l'acceptation par le salarié de la modification de son contrat de travail proposée par l'employeur à titre de sanction n'emporte pas renonciation à contester la régularité et le bien-fondé de la sanction.

Le salarié avait certes accepté la sanction « rétrogradation », mais les juges du fond n'avaient pas vérifié si les faits reprochés au salarié étaient de nature à justifier une sanction et si tel était le cas, si celle-ci était proportionnée à la faute commise.

Cass. soc. 14 avril 2021, n° 19-12180 FSP

▪ **Expertise pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle : quand et comment ?**

La Cour de cassation récapitule les modalités de recours à un expert habilité pour préparer les négociations sur l'égalité professionnelle. Sont ainsi précisés le champ de l'application de l'expertise, son moment et les conditions requises pour un financement total par l'employeur.

Dans cette affaire, l'employeur contestait une demande d'expertise car :

- il la considérait injustifiée, dans la mesure où le CSE ne négociait pas lui-même sur l'égalité professionnelle ;
- elle dépassait la question de l'égalité professionnelle ;
- elle n'avait pas à être financée en totalité par l'employeur.

La Cour de cassation précise que cette catégorie d'expertise ne vise pas spécifiquement l'hypothèse dans laquelle le CSE négocierait lui-même un accord sur l'égalité professionnelle.

Ainsi, le comité peut toujours faire appel à un expert pour éclairer les organisations syndicales en charge de négocier sur l'égalité professionnelle.

La Cour indique aussi que la désignation de l'expert doit être faite « en un temps utile à la négociation », y compris après l'engagement des négociations.

La Cour de cassation précise que cette expertise est destinée à favoriser la négociation sur l'égalité professionnelle et qu'elle ne peut donc pas être étendue à d'autres champs de négociation.

En l'espèce, le juge ne pouvait donc pas valider la demande d'expertise du CSE dès lors qu'elle portait tant sur l'égalité professionnelle que sur la qualité de vie au travail.

Enfin, la Cour rappelle que les frais d'expertise sont pris en charge :

- en principe à hauteur de 20 % par le comité et de 80 % par l'employeur ;
- intégralement par l'employeur en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle au sein de la base de données économique et social (BDES).

Cass. soc. 14 avril 2021 n° 19-23589 FSP