

Septembre 2021

## SOMMAIRE :

- **Activité partielle pour salariés vulnérables-** p.1-3
- **Fin de la neutralisation de l'application de la sanction financière pour les entretiens professionnels –** p.4
- **Précisions sur la PEPA-** p. 4-6
- **Dépôt des accords sur l'épargne salariale-**p.6-7
- **Publication de la loi Climat-** p.7-8
- **Nouvelle définition des catégories objectives -**p.8-9
- **Etat des négociations-** p.9-10
- **Jurisprudence-** p.10-12

**Retrouvez l'ensemble de ces textes sur [www.cgi-cf.com](http://www.cgi-cf.com), partie « Social »**

## I- Covid-19 : certains salariés vulnérables pourront être maintenus en activité partielle

**Un décret vient d'actualiser les critères de définition des personnes vulnérables au covid-19. Il est applicable à compter du 27 septembre 2021.**

Le décret resserre les conditions de recours à l'activité partielle pour les « personnes vulnérables », en les recentrant sur les personnes justifiant d'une situation particulière de risque.

- 1) Salariés vulnérables sans immunodépression sévère ni contre-indication vaccinale

Ces salariés ne pourront plus être placés en activité partielle « personnes vulnérables » sauf si les 3 conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- être dans une situation médicale listée par le décret (voir tableau I ci-après) ;
- être affecté à un poste de travail susceptible de les exposer à de fortes densités virales ;
- ne pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection renforcées.

La condition d'affectation à un poste de travail susceptible de les exposer à de fortes densités virales est nouvelle.

Et même dans ce cas, s'il est possible de travailler en présentiel sous protection renforcée ou à distance, il ne pourra pas y avoir de placement en activité partielle.

En l'absence de mise en place des mesures de protection renforcée, le salarié « vulnérable » affecté à un poste susceptible de l'exposer à de fortes densités virales peut saisir le médecin du travail qui se prononcera sur la possibilité de poursuite ou de reprise du travail en présentiel.

De son côté, l'employeur pourra lui aussi, lorsqu'il estime que le poste de travail ne remplit pas les conditions d'exposition à de fortes densités virales, saisir le médecin du travail, qui se prononcera sur le respect de ce critère et vérifiera la mise en œuvre des mesures de protection renforcées dont bénéficie ce salarié.

Dans ces deux situations, le salarié devra être placé en position d'activité partielle dans l'attente de l'avis du médecin du travail.

- 2) Salariés sévèrement immunodéprimés

Pour le cas particulier des salariés sévèrement immunodéprimés, les conditions de placement en activité partielle seront plus souples et reposeront sur deux critères.

### Contact:

Marie Guédeney  
Tel : 01 44 55 35 15  
[mguedeney@cgi-cf.com](mailto:mguedeney@cgi-cf.com)  
[www.cgi-cf.com](http://www.cgi-cf.com)

Le premier critère sera de se trouver dans une des situations médicales listées par le décret :

- avoir reçu une transplantation d'organe ou de cellules souches hématopoïétiques ;
- être sous chimiothérapie lymphopénisante ;
- être traité par des médicaments immunosuppresseurs forts, comme les antimétabolites (cellcept, myfortic, mycophénolate mofétil, imurel, azathioprine) et les AntiCD20 (rituximab : Mabthera, Rixathon, Truxima) ;
- être dialysé chronique ;
- au cas par cas, être sous immunosuppresseurs sans relever des catégories susmentionnées, ou être porteur d'un déficit immunitaire primitif.

Le second critère sera de ne pas pouvoir recourir totalement au télétravail.

### 3) Contre-indication à la vaccination

Enfin, plus généralement, les salariés vulnérables justifiant d'un certificat médical de contre-indication à la vaccination pourront être placés en position d'activité partielle en cas d'impossibilité de recourir totalement au télétravail, au cas par cas.

### 4) Modalités pratiques

Les personnes relevant de l'une de ces 3 catégories (poste exposant à de fortes densités virales, salariés sévèrement immunodéprimés ou contre-indication à la vaccination) pourront demander à bénéficier d'un certificat d'isolement à leur médecin (de ville, du travail, qui peuvent par ailleurs être amenés à échanger pour apprécier plus finement les conditions de travail).

Pour les salariés, ce certificat est à présenter à leur employeur afin d'être placé en activité partielle.

Vous trouverez ci-après les tableaux listant les conditions médicales visées ainsi que les mesures de protection renforcées.

### Tableau I - Critères médicaux généraux de vulnérabilité

- Être âgé de 65 ans et plus
- Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications
- Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho-pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment)
- Présenter une insuffisance rénale chronique sévère
- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie)
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m<sup>2</sup>)
- Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise, non sévère :
  - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
  - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ;
  - consécutives à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
  - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement.
- Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie
- Être au troisième trimestre de la grossesse
- Être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare
- Être atteint de trisomie 21

### Tableau II - Mesures de protection renforcée du travail en présentiel

- 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
- 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 4 h et avant ce délai s'il est mouillé ou humide
- Absence ou limitation du partage du poste de travail
- Nettoyage et 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
- 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
- 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

## **II- Rappel sur la fin de la mesure de neutralisation de la sanction financière concernant l'entretien professionnel dans les entreprises d'au moins 50 salariés**

**Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, si l'entretien professionnel « état des lieux » révèle un manquement sur les 6 dernières années, l'employeur encourt une « sanction », qui se traduit par un abondement du compte personnel de formation (CPF) du salarié, à hauteur de 3 000 €.**

Rappelons que, suite à la loi de gestion de la sortie de crise sanitaire de mai 2021, le ministère du Travail avait précisé que l'employeur avait jusqu'au **30 septembre 2021** pour réaliser les entretiens sexennaux « état des lieux » qui n'avaient pas pu avoir lieu avant le 30 juin 2021, sans risquer de sanction.

Les pouvoirs publics ont également reporté au 1er octobre 2021 l'application du mécanisme d'abondement correctif au CPF lié aux entretiens d'état des lieux (voir plus haut).

**Le document Questions/Réponses du ministère du Travail indique que l'abondement correctif sera à verser à partir du 1er octobre 2021 et avant le 1er mars 2022 (date limite de versement du solde des contributions formation).**

Pour rappel, l'employeur peut justifier de ses obligations relatives à l'entretien professionnel et à l'entretien "état des lieux" de deux manières différentes :

- soit en appliquant la règle issue de la loi du 5 mars 2014 et en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans et au moins deux des trois mesures suivantes : formation, acquisition d'éléments de certification et progression salariale ou professionnelle ;
- soit en appliquant la règle issue de la loi du 5 septembre 2018 et en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'au moins une formation autre qu'une formation "obligatoire".

Nota : est considérée comme obligatoire *"toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires"*.

Il est également précisé qu'il « sera tenu compte de la date à laquelle l'employeur a procédé à l'entretien d'état des lieux pour déterminer l'échéance du prochain entretien professionnel. »

---

## **III- Précisions sur les modalités de versement de la PEPA 2021**

**La Direction de la sécurité sociale (DSS) a diffusé le 31 août 2021 une instruction questions/réponses sur les modalités de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2021-2022.**

### 1) Effectif de référence pour le seuil de moins de 50 salariés

La loi n'a pas précisé les modalités d'appréciation du seuil de « moins de 50 salariés », qui permet aux petites entreprises de bénéficier du plafond d'exonération de 2 000 € sans autre condition.

L'instruction DSS remédie à cette carence en précisant qu'il convient de se référer aux règles d'effectif « sécurité sociale » (appréciation au niveau de l'entreprise, règles de décompte des salariés, etc.)

Ainsi, pour l'administration, une entreprise versant la prime en 2021 bénéficie du plafond d'exonération de 2 000 € si son effectif de référence 2021 est inférieur à 50 salariés.

Une entreprise versant la prime entre le 1er janvier et le 31 mars 2022 inclus sera éligible au plafond d'exonération de 2 000 € si son effectif de référence 2021 ou 2022 est inférieur à 50 salariés.

Là encore, cela signifie concrètement que :

- l'effectif de référence 2021 s'entend, hors cas des entreprises nouvelles, comme l'effectif annuel moyen calculé sur l'année civile 2020 ;
- l'effectif de référence 2022 s'entend, hors cas des entreprises nouvelles, comme l'effectif annuel moyen calculé sur l'année civile 2021.

### 2) Accord d'intéressement

Comme dans le cadre de la PEPA 2020, les entreprises couvertes par un accord d'intéressement sont éligibles à la limite d'exonération de 2 000 €. Il peut s'agir d'un ancien accord ou d'un nouvel accord.

Techniquement, l'accord d'intéressement doit produire ses effets à la date de versement de la prime, ou au plus tard entre la date de versement de la prime et le 31 mars 2022 inclus.

Dans tous les cas, cela suppose que l'accord soit conclu avant la date de versement de la prime.

L'accord d'intéressement doit être déposé dans les délais impartis. Sous cette réserve, le dépôt de l'accord peut donc intervenir après le versement de la prime, pourvu que les conditions précitées soient respectées.

### 3) Accords de valorisation des travailleurs de la « 2e ligne »

L'administration consacre 11 questions/réponses à ce point, qui portent sur des sujets aussi divers que :

- la définition des travailleurs de la « 2e ligne » (en pratique, la définition de la loi est suffisamment large pour laisser aux partenaires sociaux le soin de préciser les métiers concernés) ;
- le contenu des éventuels accords avec des exemples de mesures visant à valoriser les travailleurs de la « 2e ligne » (revalorisation des grilles salariales, nouvelle prime, réduction de la part des contrats précaires, etc.) ;
- l'existence ou non d'un délai de conclusion des accords ou de l'engagement des négociations ;
- la preuve de l'engagement de négociations

L'instruction prend soin de préciser que si l'employeur peut bénéficier du plafond d'exonération de 2 000 € au titre d'un accord ou d'une négociation travailleurs de la « 2e ligne », ce plafond concerne

l'ensemble des salariés éligibles à l'exonération, et pas uniquement les « 2e ligne ».

En outre, il est impossible de réserver la PEPA aux seuls travailleurs de la « 2e ligne », ni de leur attribuer un montant plus élevé de prime qu'aux autres salariés (en clair, ce n'est pas un critère de modulation).

On relèvera également que la signature d'un accord de branche sur les travailleurs de la « 2e ligne » ne peut pas contraindre un employeur à mettre en place la PEPA. La décision lui revient.

Pour consulter l'intégralité de l'instruction, cliquez [ici](#).

---

## **IV- Contrôle des accords et des règlements portant sur l'épargne salariale**

**Le décret d'application de la loi d'accélération et de simplification de l'action publique (ASAP) du 7 décembre 2020 qui précise les délais et modalités de contrôle des accords d'épargne salariale à compter du 1er septembre 2021 a été publié.**

- 1) Contrôle des accords et règlements d'épargne salariale : les délais accordés à l'administration et à l'URSSAF

Les accords et règlements d'intéressement, de participation ou instaurant un plan d'épargne salariale doivent être déposés sur la plate-forme « TéléAccords » ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)).

La loi ASAP a prévu un contrôle de ces documents en deux étapes à partir du 1er septembre 2021 :

- contrôle par l'administration des formalités de négociation et de dépôt ;
- puis contrôle par l'URSSAF du contenu de l'accord ou du plan.

Les dépositaires de ces documents sont les directeurs départementaux de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) ; les directeurs départementaux de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP) et, en Ile-de-France, les directeurs d'unités départementales de la direction régionale et interdépartementale de l'économie de l'emploi du travail et des solidarités (DRIEETS).

L'autorité administrative ainsi désignée a un délai d'un mois pour délivrer le récépissé attestant du dépôt de l'accord ou du règlement et du contrôle de la validité de ses modalités de conclusion.

À compter de la délivrance du récépissé ou, à défaut de demande de pièces complémentaires ou d'observations, à l'expiration du délai d'un mois, ces documents sont transmis à l'URSSAF.

Cet organisme a alors un délai de trois mois pour demander le retrait ou la modification des clauses contraires aux dispositions légales et réglementaires, à l'exception des règles relatives aux modalités de dénonciation et de révision des accords.

**Cette procédure s'applique aux accords et règlements déposés à compter du 1er septembre 2021.**

## 2) Épargne salariale par décision unilatérale de l'employeur en cas d'échec des négociations

Les dispositions relatives au dépôt des accords d'épargne salariale conclus dans un autre cadre que celui des accords collectifs « classiques » sont complétées afin d'intégrer le cas où l'employeur met en place un dispositif d'épargne salariale en cas d'échec des négociations.

Ainsi, si la décision unilatérale de l'employeur résulte d'un échec des négociations avec le ou les délégués syndicaux ou le CSE, le procès-verbal de désaccord doit aussi être déposé. Il y est consigné en leur dernier état les propositions respectives des parties.

**Cette obligation concerne les accords et règlements déposés à compter du 1er septembre 2021.**

---

## V- La loi climat et résilience est publiée au Journal officiel

**Après validation de l'ensemble de ses mesures sociales par le conseil constitutionnel, la loi climat et résilience du 22 août 2021 a été publiée au Journal officiel du 24 août 2021. Elle intègre une dimension environnementale dans le code du travail, notamment au niveau des missions du CSE, de la formation des représentants du personnel et des négociations périodiques d'entreprise et de branche sur la GPEC.**

### 1) Attributions consultatives des CSE des entreprises d'au moins 50 salariés élargies

De manière générale, les CSE des entreprises d'au moins 50 salariés assurent désormais leurs missions « notamment au regard des conséquences environnementales » des décisions prises par l'entreprise. A ce titre, ils sont donc désormais informés et consultés sur les conséquences environnementales des décisions prises par l'employeur en matière d'organisation, de gestion et de marche générale de l'entreprise.

Cette nouvelle règle est d'ordre public. Elle s'applique donc, que les règles d'informations-consultations découlent d'un accord collectif ou du régime supplétif prévu par le code du travail (en l'absence d'accord).

### 2) Expert-comptable du CSE

La mission de l'expert-comptable auquel le CSE peut recourir dans le cadre des 3 grandes consultations récurrentes peut désormais porter sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou « environnemental » nécessaires à leur compréhension.

Le CSE pourra ainsi bénéficier, le cas échéant, d'une expertise sur son nouveau domaine de consultation.

### 3) Base de données économiques, sociales (BDES)

La BDES (support principal d'information du CSE) change de nom et devient la « base de données économiques, sociales et environnementales » (BDESE). La BDESE (qu'elle soit négociée ou qu'elle découle du régime supplétif prévu par le code du travail) doit désormais comporter des informations sur « les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ».

#### 4) Évolutions des négociations GPEC et de la formation des représentants du personnel

Les négociations périodiques sur la mise en place d'un dispositif de GPEC dans les entreprises et les groupes d'au moins 300 salariés ou les branches devront désormais également « répondre aux enjeux de la transition écologique ».

Les salariés nouvellement élus au CSE peuvent demander un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Cette formation a été étendue par la loi Climat et peut à présent aussi porter sur « les conséquences environnementales de l'activité des entreprises ».

#### 5) Nouvelle mission des opérateurs de compétences (OPCO)

Les OPCO doivent désormais « informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences ».

#### 6) Cumul forfait mobilités durables et prise en charge de 50 % transport : limite d'exonération

La loi climat prévoit que le cumul du forfait mobilités durables (prise en charge par l'employeur des frais de transport « alternatifs » tels que le vélo personnel, le covoiturage ou la location de voitures électriques) et de l'obligation de prise en charge de 50 % des frais de transports publics est exonéré d'impôt et de cotisations sociales à hauteur de 600 € par an et par salarié (et non plus 500 €) ou de la prise en charge obligatoire si elle est plus élevée.

---

## VI- Protection sociale complémentaire : la notion de catégories objectives adaptée à la réglementation AGIRC-ARRCO

**Un décret a adapté deux critères définissant les catégories objectives pour le bénéfice de la protection sociale complémentaire à la réglementation AGIRC-ARRCO du 17 novembre 2017. Le décret entrera en vigueur le 1er janvier 2022, mais les entreprises auront jusqu'à la fin de l'année 2024 pour adapter leur régime à ces nouveaux critères.**

Deux des cinq critères prévus par la réglementation pour définir des catégories objectives renvoient aux anciens accords ARRCO et AGIRC. Ils permettent de définir des catégories de cadres et de non-cadres par référence à l'appartenance à des catégories de cadres et de non-cadres en miroir des définitions issues de la convention AGIRC du 14 mars 1947.

Il est aussi possible de retenir une référence aux limites des tranches de rémunération fixées par la convention AGIRC de 1947 et l'accord national interprofessionnel ARRCO du 8 décembre 1961, telles qu'interprétées par l'administration.

#### 1) Deux critères adaptés à la réglementation AGIRC-ARRCO

Le décret réintroduit les critères de « cadres » et « non-cadres » dans la réglementation, par renvoi aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Ces deux

articles reprennent la définition des cadres dits « art. 4 » et « 4 bis » de l'ancienne convention AGIRC de 1947.

Le décret réintroduit également le critère d'appartenance à une catégorie objective en référence aux limites des tranches de rémunération. Il le fait par renvoi à un seuil de rémunération qui peut être égal au plafond annuel de la sécurité sociale, ou bien à 2, 3, 4 ou à 8 fois ce plafond.

Le décret permet aussi d'intégrer à la catégorie des cadres certains salariés définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire rattachée à l'APEC.

2) Entrée en vigueur en 2022 avec une période transitoire

Le décret entre en vigueur le 1er janvier 2022.

Toutefois, une période transitoire est prévue en faveur des régimes dont les contributions patronales bénéficient du régime de faveur à la date d'entrée en vigueur du décret, afin de laisser le temps aux acteurs de les adapter.

Jusqu'au 31 décembre 2024, ces régimes peuvent continuer à bénéficier des exonérations en application des anciens critères s'ils ne sont pas conformes aux nouvelles règles, sous réserve qu'aucune modification des accords, conventions ou décisions unilatérales de l'employeur relative au champ des bénéficiaires des garanties n'intervienne avant cette même date.

---

## VII- Etat des négociations

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

#### ▪ **Négociations en cours :**

- Renégociation de l'accord formation professionnelle
- Prévoyance :
  - Point sur le maintien ou non de la cotisation de 0,04% pour reprise d'encours
  - Réflexions sur la mise en place d'actions de prévention dans le cadre du fond social de branche

#### ▪ **Accord étendu :**

- L'avenant du 4 décembre 2020 à l'accord du 18 janvier 2010 relatif à la prévoyance, qui prolonge d'un an la cotisation supplémentaire pour reprise des en-cours de 0,04%, a été étendu par un arrêté publié au JO le 16 juillet 2021.

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 21 octobre 2021.**

### ➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

#### ▪ **Négociation en cours :**

- Comptes prévoyance et santé
- Garanties de protection sociale complémentaire en cas d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée
- Mise en place d'une enquête sur l'absentéisme dans la branche

La prochaine réunion paritaire se tiendra **le 7 octobre 2021.**

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

▪ **Négociations en cours :**

- Egalité hommes/femmes
- Point sur les éléments chiffrés relatifs à la négociation sur la Pro A

▪ **Accords signés et en cours d'extension :**

- L'accord du 28 juin 2021 relatif à la mise en place du télétravail dans la branche a été signé par la CFDT, FO et la CFTC.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **23 novembre 2021**

---

## **VII- Jurisprudence**

▪ **Salarié protégé : le contrôle du reclassement par l'inspecteur du travail se limite au périmètre fixé dans le PSE**

Le Conseil d'État apporte une précision d'importance sur le contrôle du reclassement d'un représentant du personnel en cas de licenciement économique avec PSE.

Il commence par rappeler que « l'autorité administrative saisie d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique d'un salarié protégé doit s'assurer qu'il a procédé à une recherche sérieuse des possibilités de reclassement du salarié dans les entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent, en raison des relations qui existent avec elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie de son personnel ».

Puis il ajoute que « lorsque le licenciement projeté est inclus dans un licenciement collectif qui requiert l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, lequel comprend un plan de reclassement, et que ce plan est adopté par un document unilatéral, l'autorité administrative, doit s'assurer de l'existence, à la date à laquelle elle statue sur cette demande, d'une décision d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi, à défaut de laquelle l'autorisation de licenciement ne peut légalement être accordée ».

En d'autres termes, dans le cadre de tout licenciement économique, l'inspecteur du travail doit contrôler le sérieux du reclassement du salarié protégé.

Cependant, l'inspecteur du travail ne peut pas apprécier la validité du PSE.

**Il ne lui appartient pas davantage, dans cette hypothèse, « de remettre en cause le périmètre du groupe de reclassement qui a été déterminé par le plan de sauvegarde de l'emploi pour apprécier s'il a été procédé à une recherche sérieuse de reclassement du salarié protégé ».**

Autrement dit, l'inspecteur du travail procède au contrôle du respect de l'obligation de reclassement dans le périmètre du groupe de reclassement déterminé dans ce PSE et ne peut aller au-delà.

**CE, 22 juill. 2021, n° 427004**

▪ **Pas de représentant syndical au CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Dans un arrêt du 8 septembre 2021, la Cour de cassation répond à une question qui se posait depuis la mise en place du comité social et économique (CSE). Est-il possible de désigner un représentant syndical au CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés ?

Rappelons que les règles de désignation d'un représentant syndical (RS) au CSE fixées dans le code du travail diffèrent selon que l'entreprise compte 300 salariés ou moins de 300 salariés.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les syndicats peuvent désigner un RS au CSE, choisi parmi les membres du personnel éligibles au CSE.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, il est prévu que c'est le délégué syndical (DS) qui est, de droit, RS au CSE.

Mais dans les entreprises de moins de 50 salariés, la possibilité de désigner un DS obéit à des règles particulières. Un syndicat représentatif peut désigner comme délégué syndical un élu du CSE.

Or, la Cour de cassation a édicté un principe de non-cumul des mandats entre élu du CSE et représentant syndical au CSE.

Ainsi, dans une entreprise de moins de 50 salariés, si le DS est choisi parmi les élus du CSE, alors il ne peut pas être RS au CSE en application du non-cumul des mandats.

Selon la Cour de cassation, il résulte du code du travail que le législateur n'a prévu la possibilité de désigner un représentant syndical au comité social et économique distinct du délégué syndical que dans les entreprises de plus de 300 salariés et que, dans les entreprises de moins de 50 salariés dans lesquelles la désignation d'un délégué syndical en application des dispositions de droit commun [...] est exclue, les dispositions de l'article L. 2143-22 ne sont pas applicables ».

Elle ajoute que « la désignation dérogatoire, maintenue par le législateur, d'un membre de l'institution représentative du personnel prévue dans les entreprises de moins de 50 salariés comme délégué syndical, n'a pas pour conséquence de rendre applicable la possibilité de désigner un représentant syndical auprès du comité social et économique des entreprises de moins de 50 salariés ».

En conséquence, dans les entreprises de moins de 50 salariés :

- la règle selon laquelle le DS est de droit désigné comme RS au CSE ne s'applique pas ;
- la possibilité de désigner comme RS au CSE un salarié qui n'est pas DS ne s'applique pas non plus ;
- la possibilité de désigner un élu du CSE comme DS n'emporte pas la possibilité de désigner un RS au CSE.

**Cass. soc. 8 septembre 2021, n° 20-13694 FSB**

▪ **Harcèlement : l'action en justice du syndicat et celle du salarié peuvent se suivre**

Les élus du CSE disposent d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, notamment en cas de discrimination ou de harcèlement moral ou sexuel

Dans ce cadre, en cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de l'atteinte, et à défaut de solution trouvée avec

l'employeur, le salarié, ou l'élu du CSE si le salarié ne s'y oppose pas, saisit les prud'hommes qui statuent selon la procédure accélérée au fond.

Le salarié victime de harcèlement peut également saisir le conseil de prud'hommes afin d'obtenir la réparation du préjudice subi et/ou la résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur, laquelle produit, le cas échéant, les effets d'un licenciement nul.

Pour rappel, en vertu du principe d'unicité de l'instance, applicable jusqu'en 2016, toutes les demandes fondées sur un même contrat de travail devaient être présentées dans le cadre d'une seule et même instance, c'est-à-dire d'une seule et même action en justice.

Cette règle a été supprimée et ne peut plus être invoquée dans les litiges introduits depuis le 1er août 2016.

Néanmoins, de nombreuses affaires antérieures à cette date sont encore en cours devant les juridictions et restent donc soumises à ce principe. Tel était le cas dans l'affaire soumise à la Cour de cassation.

Quant au principe de l'autorité de la chose jugée, il est bien entendu toujours applicable.

Dans le cadre de cette affaire, **selon la Cour de cassation, ni le principe de l'autorité de la chose jugée, ni celui de l'unicité de l'instance ne font obstacle à ce que, suite à un jugement rendu par la juridiction prud'homale sur le fondement du droit d'alerte des délégués du personnel en cas d'atteinte aux droits des personnes, le salarié engage ultérieurement une action au titre de la rupture de son contrat de travail.**

**Ainsi, l'action du syndicat exercée dans le cadre de son droit d'alerte afin de faire cesser la situation de harcèlement n'empêchait pas le salarié concerné de saisir lui-même le juge par la suite pour demander la résiliation de son contrat de travail en raison de cette situation de harcèlement.**

**Cass. soc. 8 septembre 2021, n° 20-14.011 FSB**