

Notre deuxième numéro d'Actualités Sociales a vocation à vous éclairer sur (1) les dernières actualités liées à la crise sanitaire, (2) l'actualité législative en matière de santé et sécurité au travail, et (3) la jurisprudence marquante des trois derniers mois.

1. Dernières actualités liées à la crise sanitaire

- **Mise à jour du Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19**

Dans un contexte de « 5^{ème} vague épidémique », le Protocole national a été actualisé, d'abord le 29 novembre puis le 8 décembre 2021 et comprend désormais les règles suivantes :

- **Nécessité d'organiser un échange dans le cadre du dialogue social de proximité sur :**
 - le renforcement des mesures sanitaires,
 - la mise en place notamment de l'étalement des horaires de travail, les flux de circulation ou encore le télétravail.
- **Renforcement du port du masque et des gestes barrières :**
 - Le port du masque doit être renforcé. Il est désormais systématique au sein des entreprises dans tous les lieux collectifs clos.
 - L'employeur doit informer le salarié de l'existence de l'application TousAntiCovid et de l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail.
- **Restrictions concernant les moments de convivialité :**
 - Dans les cantines ou restaurants d'entreprise, lorsque le masque n'est pas porté, la distanciation entre chaque personne à table doit être de 2 mètres. Les convives ne doivent pas être en face-à-face.
 - Les moments de convivialité réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel sont dorénavant suspendus.
- **Nécessité d'aérer les locaux :**
 - L'aération est une mesure essentielle. Il est nécessaire d'aérer les locaux par une ventilation naturelle (portes et/ou fenêtres ouvertes) ou mécanique en état de marche, en permanence si les conditions le permettent et au minimum 5 minutes toutes les heures.
 - Le Ministère du travail préconise d'utiliser les capteurs de CO₂ pour mesurer le dioxyde de carbone (gaz carbonique ou CO₂) dans l'air, lequel ne doit pas dépasser le seuil de 800 ppm.

➤ **Télétravail :**

- Le recours au télétravail reste à définir par les employeurs dans le cadre du dialogue social de proximité.
- Toutefois, il est désormais indiqué que la cible, quand cela est possible, doit être de deux à trois jours de télétravail par semaine.

2. Actualité législative en matière de santé et sécurité au travail

Le 3 août dernier, la loi n° 2021-1018 pour renforcer la prévention en santé au travail a été publiée au Journal Officiel. Elle transpose l'Accord National Interprofessionnel du 10 décembre 2020 en vue de réformer la santé au travail.

En substance, la nouvelle loi (i) définit le contenu du document unique d'évaluation des risques professionnels (ci-après « DUERP ») et (ii) prévoit l'obligation pour les entreprises de négocier sur la qualité de vie et (nouveau) les conditions de travail.

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur le 31 mars 2022.

- **Le DUERP est renforcé et légalement défini**

Le nouvel article L.4121-3-1 du code du travail définit légalement le contenu du DUERP et ses modalités de mise à jour, de conservation et de mise à disposition.

Ainsi, le DUERP :

- répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions,
- comprend les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, à laquelle l'entreprise procède en application de l'article L. 4121-3 du Code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés → Les résultats de l'évaluation des risques doivent déboucher sur un programme annuel de prévention des risques professionnels, dont le contenu est spécifiquement prévu par le code du travail (cf. III. 1^o de l'article L. 4121-3-1 du code du travail précité) et doit être présenté au CSE dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise .

Dans les entreprises de moins de 50 salariés → Les résultats de l'évaluation des risques doivent déboucher sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. Une liste de ces actions doit être consignée dans le DUERP et être dorénavant présentée au CSE.

Par ailleurs, le DUERP :

- doit désormais être soumis à consultation du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés,
- être conservé et mis à disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès **pendant au moins 40 ans**,

- devra faire l'objet d'un dépôt matérialisé sur un portail numérique déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel **à compter du 1^{er} juillet 2023** pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 150 salariés et, au plus tard à compter du 1^{er} juillet 2024 pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 150 salariés.
- **La négociation périodique obligatoire sur la qualité de vie au travail est rebaptisée « qualité de vie et conditions de travail ».**

Conformément à l'article L.2242-1 du code du travail, les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives doivent engager au moins une fois tous les quatre ans, une négociation sur la « *qualité de vie au travail* ».

A compter du 31 mars 2022, ce thème de négociation obligatoire va évoluer pour devenir la « *qualité de vie et des conditions de travail* » (QVCT).

Il ressort de l'ANI du 9 décembre 2020 et des débats parlementaires que cette nouvelle notion de « *qualité de vie et des conditions de travail* » intègre un aspect « organisation du travail » et revêt une coloration plus collective.

Les dispositions du code du travail ont été modifiées en conséquence.

3. Jurisprudence marquante des trois derniers mois

- **Cass. Soc., 8 septembre 2021, n°19-15.039**
L'irrégularité commise par un employeur dans le déroulement d'une procédure conventionnelle de licenciement disciplinaire constitue la violation d'une garantie de fond et rend la rupture sans cause réelle et sérieuse si le salarié n'a pas pu assurer utilement sa défense.
- **Cass. Soc., 8 septembre 2021, n°19-18.959 (Secteur Syntec)**
En vertu de l'accord du 30 octobre 2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi annexé à la convention Syntec, les employeurs de ce secteur sont seulement tenus d'informer la commission paritaire nationale de l'emploi d'un projet de licenciement économique collectif. Il s'en déduit que l'accord précité ne met pas à la charge des employeurs relevant de cette branche une obligation de saisine préalable de la commission destinée à favoriser un reclassement à l'extérieur de l'entreprise dont la méconnaissance priverait les licenciements de cause réelle et sérieuse.
- **Cass. Soc., 15 septembre 2021, n°19-25.613**
L'employeur qui procède à un licenciement économique en raison de sa cessation d'activité n'est pas tenu d'appliquer la procédure spéciale de licenciement prévue pour les salariés déclarés inaptes par le médecin du travail.

- **Cass. Soc., 17 novembre 2021, n°20-10.734**
 La Cour de cassation rappelle le principe déjà bien connu selon lequel l'absence de mention dans un contrat de travail à temps partiel de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine entraîne sa requalification en contrat de travail à temps complet. Cette décision n'est pas incompatible avec la pratique d'horaires individualisés. Dans une telle hypothèse, il convient - pour éviter la requalification - d'une part, d'indiquer expressément dans le contrat le nombre d'heures de travail par jour ouvré effectué par le salarié et préciser d'autre part, que les heures quotidiennes de travail seront effectuées par le salarié, selon les horaires de son choix.
- **Cass. Soc., 15 septembre 2021, n°19-15.732**
 La Cour de cassation a rappelé que sauf disposition légale contraire, un accord collectif ne peut permettre à un employeur de procéder à la modification du contrat de travail sans recueillir l'accord exprès du salarié. Actuellement, seul l'accord de performance collective s'impose puisque l'article L. 2254-2 du code du travail prévoit que « *les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise* ».
- **Cass. Soc., 4 novembre 2021, n°19-18.908**
 La Cour de cassation juge que le fait pour un employeur de maintenir délibérément un salarié déclaré inapte à son poste de travail en inactivité forcée au sein de l'entreprise sans évolution possible constitue un manquement suffisamment grave justifiant la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur.
- **Cass. Soc., 17 novembre 2021, n°20-14.848**
 La Cour de cassation pose, pour la première fois, le principe selon lequel, lorsque le licenciement pour absence prolongée désorganisant l'entreprise est jugé abusif, le salarié peut prétendre à l'indemnité compensatrice de préavis et ce, même si du fait de son arrêt de travail pour maladie, il n'aurait pas été en capacité de l'exécuter.
- **Cass. Soc., 1er décembre 2021, n°19-24.766**
 Se conformant à la jurisprudence européenne, la Cour de cassation décide désormais que le salarié réintégré après que son licenciement a été jugé nul a droit à des jours de congés payés pour la période d'éviction pendant laquelle il n'a pas travaillé.
- **TJ Paris, 28 septembre 2021, n°21/06097**
 Tous les salariés placés en télétravail du fait de la situation sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 sont dans une situation identique à celle des télétravailleurs réguliers bénéficiant d'une indemnité forfaitaire conventionnelle destinée à compenser les frais liés au télétravail et, ont, par conséquent tous droit à cette indemnité.
- **TJ Nanterre, 16 septembre 2021, n°21/00569**
 L'indemnité repas peut être refusée aux télétravailleurs sur la base de critères objectifs sans rupture d'égalité. Ainsi, il est possible pour l'employeur d'opérer des différences de traitement s'agissant des avantages de restauration entre les salariés travaillant en présentiel et ceux en télétravail.

- **TJ Nanterre, ordonnance de référé, 16 septembre 2021 n°21/00773**

Le Tribunal judiciaire rappelle qu'il ne suffit pas pour l'employeur de mettre en place une base de données économique, sociale et environnementale (BDESE*) pour remplir ses obligations, il convient également de la mettre à jour. A défaut, l'entreprise peut être condamnée à compléter la BDESE et à communiquer à l'expert les données manquantes dans un délai spécifique sous peine d'astreinte par jour de retard.

*Pour mémoire, la loi climat et résilience publiée au Journal Officiel le 25 août 2021 a élargi les missions du CSE en y intégrant une dimension écologique.

Le CSE devra tout d'abord être informé et consulté sur les conséquences environnementales liées aux mesures sur la gestion et la marche de l'entreprise (mesures de nature à affecter le volume des effectifs, conditions d'emploi, introduction de nouvelles technologies, etc.).

Par ailleurs, au cours des 3 grandes consultations récurrentes (orientations stratégiques, situation économique et financière et politique sociale), le CSE devra être informé sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

C'est ainsi que la BDES (base de données économiques et sociales) est récemment devenue la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales). Son contenu va donc évoluer.

Pour toute question, vous pouvez contacter

Eva KOPELMAN

Avocat associé

AXIPITER

ek@axipiter.fr

Mob. +33 (0)6 46 72 26 70